

Partner voor de publieke sector

Georganiseerd overleg Sector Defensie
Algemeen Personeelsbeleid (AP)

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

Contact: Jasmijn ter Haar
Telefoon: 06 44 12 43 26
E-mail: j.terhaar@caop.nl
Datum: 23 maart 2026
Bijlage: 1
Ons kenmerk: AP/26.0148
Zaaknummer: G.1.03

Onderwerp

Verslag van de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP)
op dinsdag 10 maart 2026 van 10.05 tot 15.30 uur in de Sophiezaal bij het CAOP te Den Haag

Aanwezig

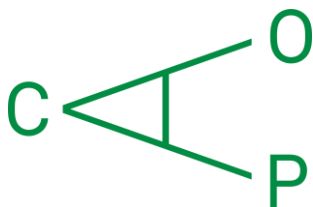
Van de zijde van Defensie: M. Suwout, T. Schobbers, T. Blankenstein, S. van Haren, R. van Beek, T. de Kleijn, L. Marquart-Scholtz, K. van Wanrooij, R. Nieuwenhuijs, M. Damen, A. Zahradnik-Hoelandt

Van de zijde van de centrales: J. van der Hulst (CCOOP) A. Rozendal (ACOP), E. Westmeijer, H. Wissink (AC), J. ten Berg, R. Verkuil J. de Freitas (CMHF)

Van de zijde van het CAOP: J. ter Haar

Agenda

1. Opening, mededelingen en vaststelling agenda
2. Verslag en actiepuntenlijst van 10 februari 2026 (AP/26.0113 + 1 bijlage)
3. Indexatie TOD-achteraf + zwangerschapsverlof irt TOD (AP/26.0105)
4. Rapportage TW-BMD (AP/26.0093 + 3 bijlagen)
5. Burgermedewerkers tewerkgesteld in het buitenland (AP/25.0772 + 1 bijlage)
6. Verlengen dienverplichting AMA (AP/26.0064 + 1 bijlage)
7. Evaluatie pilot CSS (AP/26.0085)
8. Rondvraag en sluiting



Agendapunt 1: Opening, mededeling en vaststelling agenda

De voorzitter opent de vergadering om 10.05 uur.

Mededelingen: geen.

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

Agendapunt 2: Verslag en actiepuntenlijst van 10 februari 2026 (AP/26.0113 + 1 bijlage)

Verslag van 10 februari

De heer Westermeijer merkt op dat hij op pagina 12, in het omkaderde stukje tekst, iets mist. Partijen hadden namelijk een afspraak gemaakt over maatwerk met betrekking tot de terugbetaling voor TOD achteraf. Als iemand zich bij een van de centrales zou melden, zou diegene voor een individuele casus aangeboden kunnen worden. De voorzitter zegt dat het goed is dat dit hier nog een keer wordt uitgesproken. Partijen spreken er straks ook nog over. Inmiddels is er gewerkt aan het voorbereiden en in gang zetten van de terugvordering, maar deze afspraak staat inderdaad.

De heer Schobbers merkt op dat op pagina 3 staat: 'Dit is volgens spreker wel nog steeds nodig dus verzoekt hij om het onderwerp "hoe om te gaan met incidenten in missiegebied, al dan niet in relatie tot de RMI" op de agenda van de volgende WG AP te zetten.' Spreker wil duidelijk maken dat er is toegezegd om dit in een toekomstige WG AP te bespreken, niet de eerstvolgende WG AP. Naar verwachting zal dit onderwerp in de WG AP van 7 april worden besproken, in samenhang met het onderwerp RMI.

Spreker vervolgt dat Defensie zich niet helemaal herkent in de conclusie van agendapunt 5 (Werkwijze waarneming) op pagina 25. Er is afgesproken dat Defensie zich opnieuw over dit onderwerp buigt en kijkt of het zinvol is om opnieuw een wijzigingsvoorstel in te brengen. Hier is over nagedacht en kan het volgende over worden teruggekoppeld: 'We hebben de punten die de vorige keer naar voren zijn gebracht, gehoord, en gelet op deze discussie vinden we het niet opportuun om het AMAR op dit vlak nu te wijzigen. Wel hebben we met de commandant DPOD afgesproken de werkwijze rond buitenwettelijke waarnemingen los te laten. Waarnemingen in strijd met artikel 22 van het AMAR zullen in het vervolg dan ook niet meer worden toegestaan. De huidige waarnemingen die op deze werkwijze bestaan zullen worden voortgezet voor de duur die met de betreffende militair is afgesproken. Als organisatie moeten we voorkomen dat de waarneming voor een te lange periode wordt verricht, vandaar dat er ook een termijn van 12 maanden is opgenomen. Daarnaast zien we binnen het huidige AMAR voldoende ruimte om naast een periode volledige waarneming, ook een gedeeltelijke waarneming te verrichten. Denk bijvoorbeeld aan situaties zoals gedeeltelijke re-integratie na langdurige ziekte. Het uitgangspunt blijft hiermee dat waarneming nadrukkelijk een oplossing is voor uitzonderlijke omstandigheden rondom tijdelijke of onvoorziene problemen in de personele bezetting. Voor nu beschouwen we dit actiepunt hiermee als afgedaan. Komende periode zullen we verder in gesprek gaan met de hoofden P&O van de verschillende defensieonderdelen om dit onder de aandacht te brengen. Tot slot zien we ook een rol voor de medezeggenschap om knelpunten in de uitvoering aan te kaarten binnen de eigen eenheid. Als jullie in het vervolg signalen krijgen dat er nog buitenwettelijk wordt waargenomen, horen we dat vanzelfsprekend graag.' De voorzitter concludeert dat er op dit punt wordt geconformeerd aan het AMAR, er komt geen nieuw voorstel. Spreker heeft commandant DPOD destijds al verzocht om de praktijk om in bijzondere gevallen langer waar te nemen, te stoppen. Hij geeft het woord aan de heer Schobbers om de actiepuntenlijst door te nemen.

Actiepuntenlijst 10 februari

Verzoek stopzetten opleggen terugbetalingsverplichting en opleidingen – AANHouden

Op 4 maart heeft de Rechtbank uitspraak gedaan. Dit onderwerp wordt binnenkort geagendeerd.



MD-beleid onderofficieren – AANHOUDEN

FRONTEX – AANHOUDEN

Op 24 februari is hierover gesproken tijdens een informeel overleg. Er wordt onderzocht wat het inhoudt als het VBD als uitgangspunt wordt genomen voor langdurig geplaatsten. Hierover wordt per brief een terugkoppeling gestuurd. In een informele sessie wordt hier verder vervolg aan gegeven.

Schaalbare Krijgsmacht – Tijdelijke aanstellingsvormen burgerpersoneel - AANHOUDEN

Hier is informeel over gesproken. De input wordt verwerkt en er komt een aangepast voorstel aan.

P-paragraaf KNM – AANHOUDEN

Pilot CZSK 3-7 jaar (CSS) – AFVOEREN

De brief is verzonden en staat geagendeerd. Mochten hier nog actiepunten uit volgen, dan kunnen deze opnieuw aan de actiepuntenlijst worden toegevoegd.

Herzien URD – AANHOUDEN

Rapportage TW BMD – AFVOEREN

De stukken zijn verzonden en staan voor vandaag geagendeerd. Mochten hier nog actiepunten uit volgen, dan kunnen deze opnieuw aan de actiepuntenlijst worden toegevoegd.

Inzet van partners binnen een gezin wanneer beiden militair zijn – AANHOUDEN

Dit is nog niet besproken bij de KMR vanwege andere prioriteiten. Het is wel besproken met de defensieonderdelen. Verder zijn er nog geen inhoudelijke updates.

Aanstellingsleeftijden – AANHOUDEN

Defensie heeft de brief van CCOOP gisteren ontvangen en gaat zich hierop beraden. Er komt zo snel mogelijk een antwoord.

Interne beleidsregels CLAS – AANHOUDEN

De brief is verzonden en wordt op korte termijn geagendeerd.

AVG – AANHOUDEN

Professor Berlee verwacht over twee weken het concept af te hebben en dit zal vervolgens schriftelijk worden voorgelegd. Naar verwachting wordt het in april afgerond.

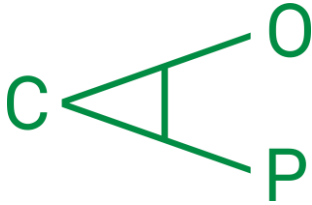
BAT na LOM – AANHOUDEN

Uniform format personeelsparagrafen – AANHOUDEN

Aanpassing regeling verlof militairen – AANHOUDEN

De brief wordt op korte termijn verzonden en geagendeerd.

De heer Van der Hulst merkt op dat het actiepunt over de interne beleidsregels CLAS wordt afgevoerd. De brief is weliswaar verstuurd, maar het moet nog wel geagendeerd en besproken worden. Daarna kan het actiepunt pas worden afgedaan. Spreker merkt verder op dat er bij veel actiepunten alleen wordt gezegd dat het punt wordt aangehouden. Hij waardeert de inzet om de centrales mee te nemen in de planning, dat



geeft inzicht in wat wanneer wordt behandeld, maar nu hoort spreker steeds 'aanhouden'. Dan vraagt hij zich af: aanhouden tot wanneer? De voorzitter zegt dat hij wat betreft de interne beleidsregels CLAS er mee bezig is. Hij vindt het prima om dit punt voor nu nog te laten staan. Hij is ook druk bezig met de aanstellingsleeftijden, hij wil op korte termijn met een voorstel komen. Verder heeft hij geprobeerd om prioriteit te leggen bij AVG. In ruil voor deze dingen heeft spreker de punten 'BAT na LOM' en 'Uniform format personeelsparagrafen' even achterwege moeten laten. Hij heeft echter wel de keus gemaakt om iets te doen aan de regeling verlof militairen, die brief komt deze week. Spreker begrijpt dat de heer Van der Hulst wellicht meer zou willen, maar hij heeft keuzes moeten maken. De heer Van der Hulst zegt dat hij dit niet helemaal bedoelde. Hij zou alleen graag zien dat dingen iets specifieker worden gemaakt dan alleen 'aanhouden'. Dan kan hier in de interne planning ook rekening mee worden gehouden. Er hoeft geen specifieke dag genoemd te worden, maar het moet niet helemaal in de ruimte worden gelaten. De heer Schrobbers zegt dat hij deze opmerking ter harte neemt. De heer Rozendal merkt op dat hij het juist wel fijn vindt als partijen snel door de actiepuntenlijst kunnen gaan. In het verleden hebben ze er wel eens uren over gepraat. De voorzitter zegt dat het belangrijk is dat aan beide kanten van de tafel de verleiding wordt weerstaan om het niet inhoudelijk over actiepunten te gaan hebben bij het doornemen van de lijst. Spreker vindt het echter wel reëel dat als hij iets niet doet, dat er dan wordt gevraagd wanneer hij het wel doet.

Advies TWAV – AANHOUDEN

Op 16 februari heeft er een vergadering plaatsgevonden van de TWAV. Hierbij is ook de vraag met betrekking tot arbeidscatalogi aan de orde gekomen. In het verlengde hiervan heeft de TWAV gesproken over werkafspraken voor deze overlegvorm. Naar aanleiding hiervan is er morgen een gesprek tussen de nieuwe voorzitter van de TWAV en de voorzitter van de WG AP. In de volgende vergadering van de WG AP volgt een verdere terugkoppeling over dit actiepunt.

Voorzieningsniveau – AANHOUDEN

Naar verwachting zal het informele overleg in april worden gepland.

Reservisten - AANHOUDEN

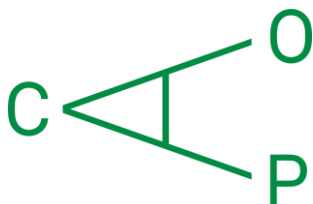
Het informele overleg heeft inmiddels plaatsgevonden. Er zijn ook over en weer brieven gestuurd. Er volgt een nieuw TW in april.

Uitwerken oproepbeschikking reservisten – AANHOUDEN

Hier is informeel over gesproken. Op basis van de input wordt hier verder aan gewerkt. Dit komt terug in een volgend informeel overleg.

Inzetbeperking/inperking uitzendbescherming CARIB – AANHOUDEN

Er is inmiddels contact met de directeur P&O van CZSK. Een inhoudelijke terugkoppeling volgt in een volgende WG AP. De voorzitter vult aan dat hij een grote hoeveelheid documenten aangeleverd heeft gekregen. Hij heeft ook gezien dat een aanvankelijk bevel, mede onder invloed van het feit dat de centrales dit bij spreker hebben geagendeerd, is aangepast. Spreker heeft het nog niet inhoudelijk uitgezocht. Daarom wil hij hier in een volgende WG AP op terugkomen. De heer Van der Hulst zegt dat hij begrijpt dat de voorzitter dingen aangeleverd heeft gekregen. De centrales hebben dit echter niet gekregen. De zomer komt nu wel snel dichterbij. De voorzitter zegt dat hij intern heeft gevraagd om te controleren of het standpunt van CZSK ook het standpunt van Defensie is. Dan kan spreker het naar deze werkgroep tillen. Hij komt er op hele korte termijn op terug. Hij begrijpt dat dit urgent is. De heer Van der Hulst zegt dat hij graag de afspraak zou maken dat als de voorzitter intern advies geeft, hij dit met de centrales deelt. Dan kunnen de centrales hier kennis van nemen en het desgewenst de volgende keer bespreken. De voorzitter zegt dat het er meer om gaat of hij het advies overneemt of niet. De heer Van der Hulst zegt dat hij bedoelt dat als



het voor de voorzitter gereed is, dat hij het dan zo snel mogelijk de centrales toestuurt. De voorzitter zegt dat hij hier snel op terug zal komen.

OPCO-wissel – AANHOUDEN

De heer Schrobbers zegt dat hij heeft begrepen dat dit actiepunt al afgedaan zou zijn, maar hij weet niet precies hoe het zit. De heer Rozendaal zegt dat bij de behandeling is vastgesteld dat het document goed is, maar toen zei de voorzitter dat hij waarschijnlijk nog een zin zou aanpassen en daarna het stuk zal sturen. Daar wachten de centrales nu op. Spreker heeft de vorige keer opgemerkt dat hij niet uit het verslag kan halen wat die zin zou moeten zijn. Het verzoek is om deze wijziging door te voeren en het formele stuk aan te bieden. Tot nu toe moeten de centrales naar leden over de OPCO-wissel aan het communiceren op basis van een niet-vastgesteld stuk waar een zin in ontbreekt. Dat zal de exacte werking van de brief niet tegenhouden, maar het zou wel helpen als er een definitief vastgesteld stuk is. De heer Schrobbers zegt dat ervoor gezorgd zal worden dat het definitieve document wordt verstuurd.

pm

Wijzigingsbesluit en -regeling H2 AV 21-23 – AANHOUDEN

IST op orde soldatenfuncties CLAS – AANHOUDEN

Er is contact geweest met de CLAS maar de precieze status is onbekend. Vanwege interne beschikbaarheid is hier geen prioriteit aan gegeven. Het onderwerp is intern wel uitgezet en heeft de aandacht. Een update volgt.

Incidenten in missiegebied, al dan niet in relatie tot de RMI – AANHOUDEN

Dit zal worden besproken in relatie tot de RMI en in april worden geagendeerd. De voorzitter vult aan dat hij heeft toegezegd om nog een keer terug te komen op het indelingsdocument. Hij wil dit samen pakket met de discussie over de RMI.

AMA - AFVOEREN

Dit onderwerp staat voor vandaag geagendeerd. Afvoeren als hier geen nieuwe actiepunten uit voortkomen.

Burgers tewerkgesteld in het buitenland – AFVOEREN

Dit onderwerp staat voor vandaag geagendeerd. Afvoeren als hier geen nieuwe actiepunten uit voortkomen.

Implementatie TOD achteraf - AFVOEREN

Dit onderwerp staat voor vandaag geagendeerd. Afvoeren als hier geen nieuwe actiepunten uit voortkomen.

Werken na AOW-leeftijd - AANHOUDEN

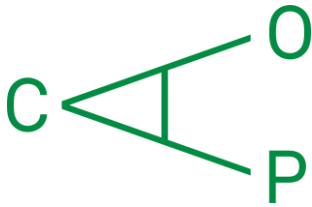
Werkwijze waarneming – AFVOEREN

De discussie hierover is afgerond.

Indelingsdocument RMI – AANHOUDEN

Dit wordt geagendeerd voor april.

De heer Rozendaal merkt op dat hij eerder heeft gezegd dat dingen dreigen te verdwijnen omdat ze niet op de actiepuntenlijst staan. Eén daarvan is de wijzigings-MR buitenland. Omdat dit niet op de actiepuntenlijst staat, moeten de centrales constant de publicatiewebsite in de gaten houden. Het zou dus beter zijn als dit



pm punt gewoon op de actiepuntenlijst staat. Er zijn ook een aantal punten die nog verder uitgewerkt moeten worden naar aanleiding van het AV-akkoord, namelijk de uitbreiding van het woongebied. Spreker heeft begrepen dat hier wel aan wordt gewerkt. De voorzitter vraagt hoe het actiepunt dan luidt. De heer Rozendal zegt dat het er eigenlijk twee zijn, maar hij zal het houden bij de MR buitenland, dat actiepunt had nummer AP/25.0683. Wat spreker betreft kan het punt weer van de lijst af als de definitieve stukken aan de centrales zijn gestuurd.

De heer Schrobbers merkt op dat dit prima is, maar dat de actiepuntenlijst van de WG AP wel erg lang is ten opzichte van andere werkgroepen. De heer Rozendal zegt dat dit relateert aan een ander punt dat hij wilde opbrengen. Bij bijvoorbeeld de WG AFR is de actiepuntenlijst heel compact. Spreker vraagt zich af of er niet een aantal onderwerpen van de WG AP geherdefinieerd kunnen worden en op de lijst van de WG AFR kunnen worden gezet. Partijen kunnen echter ook vaker een WG AP inplannen. De voorzitter zegt dat hij dan zou willen voorstellen om af en toe een vergadering te splitsen. Dan doen partijen bijvoorbeeld een halve dag een WG AFR en een halve dag een WG AP. Hij wil namelijk geen discussie over waar dingen thuishoren. Hij zal even kijken hoe hij dit zal vormgeven. Het gaat hem erom dat partijen in de gelegenheid zijn om een keer een extra AP-slag te maken.

De heer Westermeijer zegt dat als partijen zich kunnen beheersen door tijdens de behandeling van de actiepuntenlijst niet over de inhoud, maar alleen over het proces te spreken, ze snel door de lijst kunnen gaan. Dan is het niet zo erg dat die lijst zo lang is.

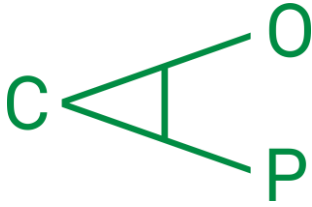
De voorzitter concludeert dat hij zal kijken waar een extra WG AP ingepland kan worden. Als er een keer een WG AFR is met een korte agenda, dan kan deze vergadering gesplitst worden. Een derde optie is dan om onderwerpen over te hevelen van de WG AP naar een andere werkgroep. De heer Rozendal merkt op dat er een voorstel is gedaan om 24 maart een extra WG AP in te plannen. De voorzitter zegt dat dit klopt, er wordt nog gekeken of dit een mogelijkheid is. De heer Rozendal zegt dat ACOP in ieder geval geen bezwaar zou hebben.

De heer Van der Hulst merkt op dat als er extra WG AP's worden ingepland, het aan beide zijdes van de tafel wel behapbaar moet blijven. Uiteindelijk moeten ze ook met elkaar besluiten wat de prioritering is. De voorzitter zegt dat een extra WG AP wat hem betreft zou kunnen. Hij heeft een aantal onderwerpen genoemd waarvoor hij dingen klaar heeft liggen. De heer Van der Hulst zegt dat hij dan de oproep zou willen doen dat de voorzitter de centrales stukken toestuurt als hij deze klaar heeft liggen.

Agendapunt 3: Indexatie TOD-achteraf + zwangerschapsverlof irt TOD (AP/26.0105)

De voorzitter zegt dat hij op 24 februari een brief heeft gestuurd. Spreker is door de centrales onder andere aangesproken op de indexatie van het uurtarief en hoe er om wordt gesprongen met zwangerschapsverlof in relatie tot TOD. Hij geeft het woord aan de heer Van Haren om de brief toe te lichten.

De heer Van Haren zegt dat bij het vaststellen van de regelgeving over TOD achteraf een aparte afspraak over indexatie is gemaakt, namelijk dat dit niet wordt gedaan tot hier tijdens de evaluatie weer nieuwe afspraken over worden gemaakt. De evaluatie heeft nog niet plaatsgevonden, dus tot noch toe vindt er geen indexatie plaats. Wat betreft het zwangerschaps- en bevallingsverlof is er een voorstel gedaan dat dit alsnog wordt ingeregeld door een zin op te nemen in Artikel 5c in de VROB dat over zwangerschaps- en bevallingsverlof de TOD wordt doorbetaald. Daarmee wordt eigenlijk dezelfde berekeningssystematiek toegepast als bij vakantieverlof. De voorzitter vult aan dat de afspraak om nog niks aan de indexatie te doen, kwam uit het feit dat partijen eerst wilden kijken wat de effecten zijn met 14 euro. Spreker is bezig om

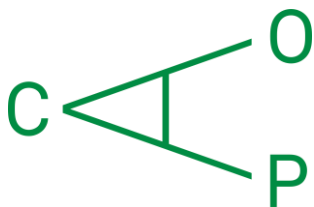


aan de hand van de gemaakt afspraken alles zo goed mogelijk op een rijtje te zetten, zodat partijen het punt over de evaluatie ook af kunnen sluiten. Het voorstel in de brief is om in ieder geval de 2% in te voeren. Normaalgesproken zou dit zijn gedaan op het moment dat de loonsverhoging inging, namelijk in januari, maar spreker heeft meerdere keren het punt gemaakt dat hij in de bedrijfsvoering wel heel erg last heeft van terugwerkende kracht. Dat geldt hier ook. Om die reden heeft hij 1 april voorgesteld. Hij vindt het te link om met alle herstelberekeningen te zeggen dat over dat hele complex met terugwerkende kracht nog 2% gaat. Daarmee is uiteraard niet gezegd dat meteen dat bedrag naar ieders zin zal zijn, maar dit is in ieder geval sprekers motivatie geweest om het zo te doen.

De heer Rozendal zegt dat 1 april ook prima is, hij zal niet beginnen over terugwerkende kracht. Spreker vervolgt dat in de brief de WG AP van 4 juli 2024 wordt aangehaald, waarin is gesproken over niet indexeren. Dat is iets dat partijen nooit nogmaals gaan afspreken, want toen ze erover spraken hadden ze nog oog op een invoering van 1 januari 2025. Vervolgens heeft het een jaar langer geduurd. Dat alleen al is voor ACOP reden om te praten over een ander percentage dan die 2%. Bij een volgende afspraak die partijen over een onderwerp maken en waarbij ze uit de tijd lopen, wil spreker niet meer afspreken dat indexering wordt achter- of uitgesteld. Spreker heeft eerder genoemd dat alles bij elkaar opgeteld 17,65% is. Dan is hij nog mals, want als de percentages over de percentages gaan zou het nog hoger zijn. ACOP heeft leden driekwart jaar geleden een brief gestuurd waarin staat dat over dat normbedrag van 14 euro moet worden gesproken omdat te zien is dat dat voor bepaalde groepen uit de pas loopt. Daarbij is ACOP nog schappelijk geweest door niet te zeggen dat het voor iedereen geldt, maar alleen daar waar het op toeziet. ACOP is van mening dat het percentage niet 2%, maar minimaal 6% moet zijn. Toen partijen het over deze afspraak hadden in 2022, is er constant gesproken over een koppeling of harmonisatie van de TOD gelijk aan dat van het burgerpersoneel. Bij het burgerpersoneel is dat gebaseerd op een uurbedrag en dat verandert constant als er een loonsverhoging is geweest. Dat uurbedrag is het maximum van schaal 7 en dat is vele malen hoger dan die 14 euro, en met die 2% is het nog steeds onder uurbedrag van het wettelijk minimumloon. Dat vindt ACOP niet passend. ACOP zou daarom willen voorstellen om hier net boven te gaan zitten en dus 6% te doen.

De heer Van Haren vraagt hoe de heer Rozendal het wettelijk minimumloon vergelijkt met TOD. De heer Rozendal zegt dat hij dat vergelijkt naar de wijze waarop hierover is gesproken in 2022 in de onderhandelingen. Er is toen heel duidelijk gesproken over de systematiek van het burgerpersoneel en het effect daarvan, hoe het zou moeten resulteren in de nieuwe regeling voor de TOD voor militairen. Dan gaat het over een uurbedrag gebaseerd op het loon van de medewerker. Door onder het wettelijk minimumloon te gaan zitten, devalueert dat uurbedrag. ACOP vindt het niet passend dat het uurbedrag dat wordt toegepast voor de TOD van militairen aan geen enkel salaris of rang te koppelen is, terwijl bij burgers is gezegd dat het het maximum van schaal 7 is.

De heer Van der Hulst zegt dat CCOOP heel graag ziet dat partijen de evaluatie met elkaar doen, zodat de hele scope rondom de TOD en het normbedrag en de indexatie bij elkaar gepakt kunnen worden. Die onderhandeling zou CCOOP het liefst in AV-verband doen. CCOOP is niet tegen het indexeren en spreker is het eens met ACOP dat het hele invoeren van de TOD geen schoonheidsprijs verdient. Het had allemaal eerder gedaan kunnen zijn, dat is een gemiste kans. Met betrekking tot TOD over zwangerschaps- en bevallingsverlof zegt spreker dat CCOOP dit al heeft ingebracht in de vergadering van 9 september. In het verslag staat ook dat CCOOP nadrukkelijk heeft aangegeven om zwangerschap expliciet mee te nemen in de regeling. Toen werd onder andere nog gezegd 'zwanger zijn is een soort ziek zijn en dat is geregeld'. Spreker is in ieder geval blij dat partijen het er nu over eens zijn dat dit wel expliciet moet worden opgenomen. Als mensen vragen hebben over zwangerschap, zullen ze in de regelgeving zoeken op het trefwoord 'zwanger'. Alleen daarvoor is er al reden om het expliciet op te nemen. In het verslag van 9 september hebben partijen het ook gehad over die twaalf maanden. Ook toen is aangegeven dat er twaalf



maanden wordt teruggekeken en toen werd ook genoemd dat iemand de twaalf maanden daarvoor geen TOD heeft gehad. Als iemand dan na twee maanden verlof neemt en er wordt twaalf maanden teruggekeken, dan heeft diegene tien maanden daarvan geen TOD gekregen. Dan wordt het wel een heel karig gemiddelde. CCOOP vond dit toen al niet logisch, maar na nader onderzoek blijkt uit de Europese richtlijn dat er gekeken moet worden naar een representatieve periode waarin TOD is ontvangen. CCOOP wil dus voorstellen dat er wordt gekeken naar een representatieve periode dat iemand TOD heeft ontvangen en dat hierop het gemiddelde wordt gebaseerd van wat iemand krijgt. Over de TOD achteraf krijgt spreker overigens ook signalen dat dit nog niet overal is ingevoerd.

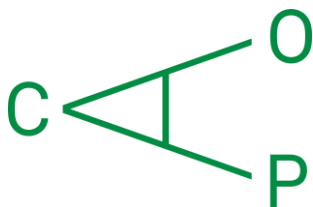
De voorzitter concludeert dat de heer Van der Hulst zegt dat CCOOP het niet oneens is met het voorstel voor de indexatie maar dat hier een keer diepgaander over gesproken moet worden in het kader van een afgeronde evaluatie. De heer Van der Hulst zegt dat hij het met de heer Rozendal eens is dat die 2% te weinig is. CCOOP wil het echter alleen in een andere vorm bespreken. De voorzitter zegt dat hij dit snapt. Ook concludeert hij dat CCOOP vindt dat wat betreft het zwangerschapsverlof er nog eens gekeken zou moeten worden naar de meetperiode die eraan vooraf gaat.

De heer Westermeijer bedankt voor de brief en de toelichting. Wat betreft het punt over zwangerschap vindt AC het ook goed om dit expliciet te noemen. Zwangerschap is geen ziekte en ook geen vakantie. Er zijn regels afgesproken over hoe partijen hiermee omgaan, dus daar moeten ze dan ook hier naar handelen. Wat betreft de betaling is spreker het eens met CCOOP dat er dan naar een representatieve periode gekeken moet worden. Nu kan het zo zijn dat die twaalf maanden heel ongunstig uitpakken. Wat betreft de indexering heeft AC heeft spreker al eerder benoemd dat het uurtarief verhoogd zou moeten worden. Het enige dat partijen tot nu toe hebben, is de berekening die toen ten grondslag lag aan die AV-afpraak om te komen tot een TOD. Dit is inmiddels sterk verouderd. Toentertijd was met het puntensysteem al te zien dat bij de maximale TOD rode vlakken ontstonden. Als dit herberekend zou worden, zal te zien zijn dat dit toeneemt. Spreker hoort net een pleidooi van ACOP voor 6%. Spreker onderstreept dat destijds het minimum uurtarief een leidend begrip was. AC ondersteunt dus de argumentatie voor 6% als een eerste stap.

De heer Ten Berg zegt dat hij benieuwd is hoe de voorzitter tegen dit voorstel aankijkt. Spreker denkt dat het goed is om daarna meteen na te gaan denken over contouren van hoe partijen daarna verder gaan. Gaan partijen dan afspreken dat ze voortaan het minimumloon volgen, of gaan ze kijken naar de loonontwikkeling binnen de sector? Gaan ze een reparatie doen en daarna structureel inbedden, of wordt het een aparte draaiknop waar dan weer allemaal vervolgdiscussies aanhangen?

De heer Rozendal zegt dat ACOP het liefst hetzelfde zou doen als voor het burgerpersoneel geldt, namelijk dat er gewoon een rang en een trede wordt aangewezen waarop het gebaseerd is. De heer Ten Berg zegt dat hij denkt dat dat iets is om naartoe te werken, er zijn een aantal routes om daar te komen. Dat is iets voor een volgend akkoord.

De voorzitter zegt dat partijen destijds houvast hebben gevonden met die 14 euro, maar op een gegeven moment loopt zo'n ijkpunt onder invloed van indexaties en de tijd inderdaad weg. Dan is de vraag of partijen erbij blijven of een rang en een trede pakken. Dat tweede heeft bij spreker ook altijd enigszins arbitrair gevoeld. Dit is een afspraak die stamt uit een AV-akkoord en spreker heeft in zijn brief geprobeerd om tegemoet te komen aan de vraag om in ieder geval al te beginnen met bewegen. Zijn boodschap aan de centrales was dat hij in het kader van een AV-akkoord toegankelijk is voor een discussie over dit onderwerp en dat bedrag. De vraag voor nu is dan wat dit voor dit moment met zich meebrengt en hoe hij met die 6% wil omgaan. Spreker heeft tijd nodig om hierover na te denken en zou hier graag later vandaag op terugkomen. Dat er onafgeronde zaken zijn waar het gaat om de evaluatie, de effecten en hoe er om wordt

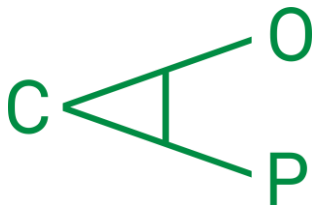


gegaan met dat bedrag, dat is duidelijk. Wat het zwangerschapsverlof en de referentieperiode betreft wil spreker het woord geven aan de heer Van Haren.

De heer Van Haren zegt dat welke referentieperiode er ook wordt gekozen, er altijd te zien zal zijn dat het voor de een nadeliger uitpakt dan voor een ander. Als er wordt gekozen voor een periode van drie maanden, moet het net gunstig voor die persoon uitpakken. Met name in de maanden waarin feestdagen vallen, pakt de TOD iets hoger uit. Als er wordt gekeken naar twaalf maanden, is zeker dat alle feestdagen worden meegenomen. Dat zou een eerlijke vergelijking zijn. De heer Van der Hulst zegt dat hij het hier mee eens is, maar wat spreker probeerde aan te geven is dat er nu een gemiddelde wordt berekend over maanden waarin iemand geen TOD heeft ontvangen, bijvoorbeeld omdat iemand nog maar een paar maanden werkzaam is. Dan is het per definitie minder. Dat is waar CCOOP bezwaar tegen maakt. De heer Van Haren zegt dat er voor iemand die pas een paar maanden werkzaam is niet een hele andere termijn gehanteerd kan worden. In de besprekingen van de overgang van de systematiek naar TOD achteraf is hier uitgebreid bij stilgestaan. Partijen hebben toen besloten dat twaalf maanden de meest realistische termijn is. Bij de evaluatie kunnen ze hier op terugkomen, maar dit was een gezamenlijk besluit. Het risico daarbij is inderdaad wel dat als er in een maand een lager bedrag TOD is gegenereerd, dat dat effect heeft op het gemiddelde.

De heer Rozendal zegt dat hij nog wilde reageren op het voorstel met betrekking tot zwangerschap. Het voorstel is goed, daar is ACOP niet op tegen, maar het is niet compleet. Spreker zou willen voorstellen om de tekst van het artikel te wijzigen. Daarmee zou ook meteen het probleem dat de heer Van der Hulst noemde, opgelost zijn. In de Europese richtlijn staat klip en klaar dat het niet alleen maar gaat over de periode waarin het verlof wordt genomen door de zwangere, maar ook het moment dat iemand zwanger is en wordt ontheven van TOD. Ook voor die periode moet er een vervangende TOD gebaseerd op die eerder vastgestelde twaalf maanden worden gegeven. Spreker komt dan tot de volgende tekst voor het eerste lid van artikel 5c: 'De militair wiens werkzaamheden of diensten of onregelmatigheid door ziekte of zwangerschap worden onderbroken, behoudt aanspraak op de toelage onregelmatige dienst bedoeld in artikel 5, eerste lid, van de duur van de ziekte of zwangerschap.' De elementen 'of onregelmatigheid' en 'of zwangerschap' worden dan dus toegevoegd. Daarmee wordt tegemoetgekomen aan wat Europees is vastgesteld en is het afgedekt. De heer Van Haren concludeert dat dit zou betekenen dat een zwangere persoon niet meer onregelmatig gaat werken. Dan zou al de vervangende TOD uitbetaald moeten worden. De heer Rozendal zegt dat dit klopt, hij zei vorige keer al dat een zwangere persoon niet achtergesteld kan worden op een zieke man.

De heer Van Haren zegt dat de vraag is of inderdaad uit de Europese jurisprudentie blijkt dat het een gegeven is dat de zwangere persoon stopt met onregelmatig werken. De heer Rozendal zegt dat het moment dat bekend is dat iemand zwanger is, natuurlijk verschilt, maar zodra de zwangere persoon dit meldt bij de leiding mag diegene geen onregelmatige diensten meer draaien. De heer Van Haren zegt dat hij zich ervan bewust is van het artikel over arbeids- en rusttijden in het AMAR, waarin staat dat in ieder geval de werkzaamheden anders worden ingericht. Dat dat meteen betekent dat diegene geen onregelmatige diensten meer draait, weet spreker niet. De heer Van der Hulst zegt dat een zwanger persoon in ieder geval per definitie geen nachtdiensten meer mag draaien. De heer Rozendal zegt dat als bijvoorbeeld tussen een zwanger persoon en de leiding wordt bepaald dat onregelmatige dagdiensten nog wel mogelijk zijn, dan kan dat gewoon. Het moet echter wel zo zijn dat als vervolgens de TOD daardoor cumulatief minder wordt dan het gemiddelde van de voorgaande twaalf maanden, dat er dan een compensatie wordt gegeven. De heer Van Haren concludeert dat eventueel het ontbreken van TOD aan de achterkant van de termijn daarmee is afgedekt. Aan de voorkant van de termijn kan er echter nog steeds een gat zitten. De heer Rozendal zegt dat dit wel vrij uniek zou zijn. Dat is dan maar wat het is.



De heer Van der Hulst zegt dat datgene dat net gezegd is over aangepaste werktijd bij zwangerschap, heel duidelijk staat op de website van de Rijksoverheid. Spreker wil verder benoemen dat er een stukje jurisprudentie is over een aannemer die in een bepaalde periode van het jaar minder werk heeft dan in een andere periode. Vervolgens gaat hij met vakantie. Het vakantieloon met doorbetaling kan in dit geval even worden gelijkgetrokken met zwangerschap, want in Nederland wordt dan gekeken naar het UWV sv-dagloon en de ORT is daar een component van. Bij deze aannemer werd gekeken naar de periode dat hij minder gewerkt had. Hij is hiermee naar de rechter gegaan en heeft uiteindelijk gelijk gekregen dat er gekeken moest worden naar de periode als zijnde dat hij volledig aan het werk was geweest. Op basis daarvan moest het vakantieloon worden berekend en doorbetaald. Het Europese recht zegt namelijk dat er geen financiële belemmering zou mogen zijn om vakantie te kunnen nemen of om zwanger te worden. Iemand zal maar net een huis hebben gekocht en onregelmatig gaan werken, en dan wordt diegene na zes maanden zwanger. Dat doet toch iets met het netto besteedbaar inkomen. Ondanks de afspraken die misschien gemaakt zijn in het verleden, zouden partijen met de kennis die ze nu hebben niet iemand moeten willen 'straffen' doordat ze zwanger zijn geraakt, ziek zijn geworden of vakantie hebben genomen. Spreker verzoekt de voorzitter dus om hier nog even goed naar kijken.

De voorzitter stelt voor om kort te pauzeren. Daarna zal hij toelichten hoe hij verder wil gaan met dit onderwerp.

Pauze

pm

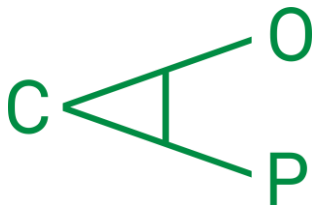
De voorzitter heropent de vergadering. Wat betreft de referentieperiode zegt spreker dat hij dit niet zag aankomen. Hij wil hierover nadenken. Spreker wil voorstellen dat hij een brief stuurt over de indexatie en de TOD bij zwangerschap in reactie op de behandeling van vandaag. Hij heeft tijdens de schorsing van de heer Van Beek begrepen dat als de indexering per 1 april ingaat, hij binnen twee weken deze brief moet sturen.

De heer Rozendal zegt dat dit prima is, maar hij wil nog wel benoemen dat de referentieperiode die de heer Van der Hulst heeft genoemd, net iets anders is dan de input die hij heeft geleverd. Spreker heeft aangegeven dat voor de periode waarin iemand zwanger is en door de leidinggevende geheel of gedeeltelijk uit de TOD wordt gehaald, een vervangende vergoeding gegeven moet worden. Dit staat los van het vraagstuk over de meetperiode. De voorzitter zegt dat dit helder is en sluit het agendapunt.

Agendapunt 4: Rapportage TW-BMD (AP/26.0093 + 3 bijlagen)

De voorzitter zegt dat hij stukken heeft ontvangen van de voorzitter van het TW BMD. Op 16 februari heeft spreker een brief gestuurd hierover. Hij heeft nauw overleg gehad met de voorzitter van het TW BMD en ook gevraagd om op een gegeven moment te proberen tot een afronding te komen. De voorzitter TW BMD heeft aangegeven dat er heel veel werk is verricht, maar dat het nog niet klaar is. Spreker heeft zelf ook nog geen inhoudelijk standpunt ingenomen ten opzichte van wat er nu ligt. Hij wil naast de inhoud ook bespreken hoe partijen hier procedureel mee doorgaan. Hij is benieuwd naar hoe de centrales kijken naar het traject dat is geweest en op welke manier dit moet worden voorgezet. Dat kan in een TW zijn, of aan deze tafel, of ergens anders. Spreker staat in principe voor alles open om dit tot een spoedige afronding te brengen.

De heer Wissink zegt dat hij ten eerste zijn teleurstelling wil uitspreken over de wijze waarop dit gelopen is. Op een gegeven moment werd ineens gezegd dat dit de laatste sessie van het TW was en dat er daarna een advies moest worden gegeven aan WG AP. Het proces was echter nog niet voldaan, er waren nog genoeg onderwerpen die nog niet of te weinig waren besproken. Er ligt nu wel een stuk voor en de voorzitter zegt dat hij nog niet echt een mening heeft. AC heeft ook nog geen mening kunnen vormen want er zijn nog te



veel open eindjes. Sprekers voorstel is dus om het TW BMD zo snel mogelijk weer op te pakken om deze op te lossen. Anders kan het TW nooit tot een objectief, realistisch en transparant advies komen.

De voorzitter vraagt of de heer Wissink iets kan zeggen over de elementen die dan belangrijk. De heer Wissink zegt dat het TW met vallen en opstaan heeft plaatsgevonden. Er zijn periodes gehad dat het maanden stillag en er is te veel tijd verloren. Spreker denkt dat er te weinig guidance is geweest. Het huidige BMD voldoet, er hoeft qua inhoud niet veel veranderd te worden, maar in vorm kan het makkelijker leesbaar worden, niet alleen voor de medezeggenschap maar zeker ook voor de HDE's. Als een HDE voor het eerst wordt geconfronteerd met een reorganisatie, zou het handig als hij een stuk kan lezen waarin een duidelijk en transparant soort stappenplan staat. Daar kan echt nog aan gewerkt worden, daar heeft het TW nu nog te weinig aan kunnen werken en er was te weinig guidance over het standpunt en het einddoel.

De voorzitter vraagt of de instellingsbeschikking van destijds onvoldoende richting geeft. De heer Wissink zegt dat de instellingsbeschikking waar het TW BMD mee op pad is gestuurd uit 2019 kwam. Toen is er al een TW in het leven geroepen maar daar is nooit een advies uitgekomen. Daar zit ook het gebrek aan richting, het is erg vrijblijvend. Voor alle spelers in het BMD gold dat ze zich eigenlijk afvroegen wat het TW nu precies moet gaan doen. Uiteindelijk hebben ze gedaan wat ze dachten dat het beste was.

De heer Van der Hulst zegt dat medezeggenschap CCOOP aan het hart gaat. CCOOP heeft veel waardering voor iedereen die hier input aan geleverd heeft, maar is wel teleurstellend om te zien waar partijen nu staan. Er is een hele hoop onnodige tijd en energie verbrand. Spreker denkt dat partijen hier met elkaar afspraken moeten maken om richting te geven aan het TW om dit verder uit te kristalliseren. CCOOP is het eens met AC dat het TW nog niet klaar is. Als partijen hier aan deze tafel over gaan onderhandelen, zijn ze nog wel een aantal WG AP's bezig. Dat zegt genoeg om daarvoor de specialist aan het werk te laten gaan. Van beide kanten van de tafel zijn er specialisten aan het werk gezet om een product op te leveren. Dat er door allerlei stakeholders informatie wordt ingewonnen is helder, maar op een gegeven moment is het ook aan de stakeholders om rust bij de stukken te houden en het TW hun werk te laten doen met de informatie die is ingewonnen. Er is veel te veel ruis geweest en dat heeft geleid tot een product dat niet het gezamenlijke product is van het TW. Daarmee is dit nog geen voldragen onderwerp dat in de WG AP kan worden besproken. Spreker zou wel graag horen waar Defensie naartoe wilt met dit BMD. Wat moet hier echt instaan en wat moet er echt veranderen? Het voorstel van CCOOP zou zijn om een tussenstap te maken om te kijken wat er nu moet worden gedaan. Spreker ziet op pagina 2 van bijlage 2 dat er vijf punten worden genoemd. Die zien er mooi uit, maar daar zit een heel scala qua informatie en keuzes achter. Punt 1, 'Het versterken van kennis en borgen van medezeggenschap binnen Defensie', is iets dat voor alle partijen vooropstaat. Spreker heeft vernomen dat de voorzitter binnenkort ook met medezeggenschap om tafel zit. De centrales hebben dat recentelijk ook gedaan. Daar was te merken dat de medezeggenschap heel erg zoekt naar de scheidslijnen. Partijen moeten kijken naar waar ze het TW mee op pad willen sturen, is dat de evaluatie van medezeggenschap of de evaluatie van het BMD? Het BMD geeft natuurlijk de kaders waarbinnen wordt gewerkt, deels is dat juridisch maar er zitten ook kaders in van hoe medezeggenschap vorm wordt gegeven binnen Defensie. Spreker zou er dus voor pleiten om meer specifiek te kijken naar de techniek van het BMD zelf. Wat betreft punt 2 in bijlage 2, 'Het versterken van houding en cultuur' zegt spreker dat hij het volledig eens is met dat gezegd wordt dat er niet heel veel mis is met het BMD. Als het BMD niet zou worden aangepast, draait de medezeggenschap wel door. De vraag is meer hoe er om wordt gegaan met medezeggenschap, daar zit de bottleneck. Er zijn plekken waar het heel goed gaat, maar er zijn ook plekken waar heel hard verbetering nodig is. Het is in iedereen's belang dat het goed gaat werken, enerzijds voor het personeel maar ook voor organisatiewijzigingen in het kader van versnelling. Wat betreft punt 3, 'Oprichten van bureau ondersteuning Medezeggenschap', zegt spreker dat CCOOP hier wel een mening over heeft, maar hij vindt dat hier niet helemaal thuishoren. Hierbij is de vraag ook hoe Defensie zelf medezeggenschap wil borgen in de organisatie. Dat is een taak die bijvoorbeeld samen met de Centrale



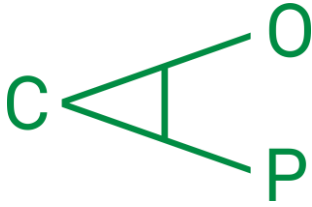
Medezeggenschapscommissie opgelopen zou kunnen worden. Punt 4, 'Verkiezingen, getrapte medezeggenschap en zittingsduur', wordt hier apart genoemd, maar wat spreker betreft valt dit onder punt 5 'Belangrijkste aanpassingen artikelen BMD'. Spreker concludeert dat hij verder zou kunnen uitweiden, maar zijn oproep is vooral dat partijen gaan kijken wat ze met elkaar kunnen afspreken over waar ze op korte termijn met elkaar naartoe willen, waarbij ze de opdracht van het TW scherper met elkaar opstellen dan ze in het verleden hebben gedaan, maar ook dat ze een tussenstap maken. Spreker vraagt aan de voorzitter is hoe hij denkt dat de houding en cultuur verbeterd kan worden zonder dat hij de centrales daarbij nodig heeft.

De voorzitter vraagt of de heer Van der Hulst met die tussenstap bedoelt dat partijen herdefiniëren wat exact de opdracht is aan het TW en duidelijker maken welke kant de werkgeverszijde hiermee op wil. De heer Van der Hulst zegt dat dit klopt. Enerzijds zijn er de kaders van het BMD en anderzijds, en misschien nog wel belangrijker, het geflankeerde beleid. Hoe gaat medezeggenschap werken in de defensieorganisatie? Omdat deze twee dingen met elkaar worden verweven, wordt de discussie vertroebeld.

De heer Rozendal zegt dat hij van zijn collega in het TW vooral terugkrijgt dat er een gebrek is aan input aan de kant van de werkgever. Aan de kant van de centrales is er wel beeld van welke kant het op moet, maar het gebrek aan input aan de kant van de werkgever zorgt ervoor dat mensen niet goed weten waar ze goed aan doen in het wel of niet opschrijven van een aantal zaken of het doen van voorstellen richting de WG AP. Sprekers oproep aan de werkgever zou dus zijn om input te leveren. Verder heeft hij begrepen dat het werk inderdaad niet af is. ACOP hecht er dus ook belang aan dat het TW BMD zo snel mogelijk weer aan het werk gaat. Waar spreker echter geen pleidooi voor zou willen doen is dat de opdracht van het TW gherdefinieerd moet worden. Daar komen partijen simpelweg niet uit, dan blijven ze struikelen over de instellingsbeschikking. Het gaat hier gewoon echt om een gebrek aan input van de werkgever.

De heer Van der Hulst zegt dat hij niet bedoelde dat de instellingsbeschikking opnieuw gedefinieerd moet worden, maar wel dat duidelijker wordt gemaakt welke kant het TW op moet gaan. Spreker weet dat er aan de werkgeverszijde van stakeholders informatie komt, maar sprekers beeld is wel dat die informatie elke keer gefragmenteerd komt. Als het TW alle informatie heeft, kan het verder gaan. De heer Rozendal bedankt voor deze duiding. Wat betreft de vijf punten die de heer Van der Hulst heeft benoemd wil spreker nog opmerken dat hij zich aansluit bij deze visie hierop.

De voorzitter zegt dat hij op zich de discussie herkent die nu gevoerd wordt. Dit traject is in 2019 al ingezet en hij is er regelmatig over teruggekoppeld. Een vraag van zijn kant was ook wat Defensie hier precies uit wil halen en wat de visie is. Na geïnventariseerd te hebben welke punten voor Defensie belangrijk zijn, heeft spreker tegen de voorzitter van het TW BMD gezegd dat er nog een aantal punten zijn die meegenomen zouden moeten worden. De voorzitter TW BMD heeft toen gewaarschuwd dat mensen ervan zullen opkijken dat die punten ineens worden opgebracht. Toen heeft de voorzitter gezegd dat het TW ook een rapportage zou kunnen opleveren en dat hij dan aangeeft dat er nog een aantal punten zijn die hij wil. Dat vindt spreker echter een gevaarlijke tactiek, want dan komt hij ineens met dingen die niemand aan zag komen. Spreker voelde op een gegeven moment de tijd ook dringen, voor de zomer werd al na de zomer en toen kwam Kerst al om de hoek kijken. Op een gegeven moment heeft hij dan ook tegen de voorzitter TW BMD gezegd dat al hij er niet uitkomt, spreker de discussie ook weer over zou kunnen nemen. Dan zou de voorzitter TW BMD een rapportage kunnen maken van wat hij tot dan toe had en dat aanbieden. Hiermee wilde spreker niet het werkverband onder druk zetten of zich bemoeien, maar dit was een poging om regie op dit onderwerp te voeren. Hij vindt het in ieder geval winst dat er vandaag iets ligt. Partijen staan niet waar ze in 2019 begonnen want er ligt nu wel degelijk een basis, maar ze zijn er nog niet. Spreker wil het woord geven aan de heer Blankenstein, voorzitter van het TW BMD.



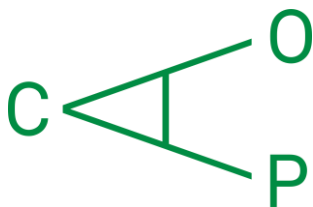
De heer Rozendal zegt dat hij eerst nog wel iets wil benoemen. Partijen hebben bijvoorbeeld bij het aanbieden van de rapportage over reservisten gezien dat het belangrijk is dat men zich herkent in de rapportage. Om voortgang te maken in een TW, moeten wel alle kaarten op tafel worden gelegd, ook als niet alle partijen het hiermee eens zijn. Dan moet bij de rapportage die uiteindelijk wordt opgeleverd blijken dat er geen gedeeld standpunt over is. Op die manier is er een veel helderder beeld over waar dan nog in een WG AP gesproken zou moeten worden. Sprekers verzoek is dus dat als er wensen zijn, ongeacht wat deze ook zijn, dat deze worden gedeeld en besproken en dat vervolgens wordt opgeschreven waar partijen wel en niet met elkaar zijn uitgekomen.

De voorzitter zegt dat hij het hiermee eens is. Het lukt simpelweg niet altijd om iets aan te bieden waar iedereen het mee eens is. Het is niet eenvoudig, het onderwerp ligt in het TW omdat er inherent al verschillende meningen over bestonden. Spreker geeft het woord aan de heer Blankenstein.

De heer Blankenstein zegt dat het TW BMD op 14 februari 2024 is begonnen. Spreker is van mening dat het gedurende deze periode een heel constructief overleg is geweest. De samenwerking en het vertrouwen was goed en het was een open en eerlijk gesprek. Intern zijn er ook goede afspraken gemaakt dat de overleggen vertrouwelijk zouden blijven totdat het onderwerp bij de WG AP belandt. Dat was af en toe lastig schakelen, want door verschillende partijen werd regelmatig gevraagd wat de status was en welke kant het opging. Wat betreft het product zegt spreker dat hij dit in het begin heeft opgesplitst. Over 2012-2014 heeft Defensie een grote evaluatie opgeleverd over het BMD. Het TW heeft geprobeerd om al deze informatie mee te nemen en het deel dat niet rechtstreeks met de artikelen te maken had, afgesplitst van het deel ten aanzien van het artikelsgewijs doornemen van het BMD. Dit heeft veel tijd in beslag genomen, zo zijn er over Artikel 29 zelfs meerdere overleggen geweest. Op deze manier is het TW tot het inzicht gekomen dat de handleiding toch in eenvoudigere taal zou mogen komen te staan. Bovendien staan er zaken in die niet meer van deze tijd zijn of niet meer kloppen en dus aangepast moeten worden. Spreker heeft het ervaren als een heel fijn overleg en hij denkt dat nu vanuit deze tafel bepaald moet worden hoe er verder moet worden gegaan. Hij zou het fijn vinden als het TW in dezelfde constructie verder zou kunnen.

De voorzitter zegt dat hij wel iets voelt voor de tussenstap die de heer Van der Hulst noemde. Hij wil zich even bezinnen op hoe er op een duidelijkere manier richting kan worden gegeven aan het TW BMD. Hij dacht eerst aan een nieuwe instellingsbeschikking, maar hij herkent ook wat de heer Rozendal hierover heeft gezegd. Het is echter wel van belang dat vanuit Defensie duidelijk wordt gemaakt wat de richting moet zijn. Spreker voelt ook wel voor de loskoppeling van het juridische aspect en het flankerende beleid. Het artikelsgewijs hebben over een regeling is wel iets heel anders dan praten over houding en cultuur. Het is misschien goed om eerst die 'hardware' vast te pakken, maar spreker is er zich ook bewust van dat hem al sinds de zomer wordt gevraagd wat het werkgeversstandpunt is ten aanzien van medezeggenschap. Het beste voor dit moment lijkt spreker dat hij niet nu gaat besluiten om het TW op te heffen of weer aan het werk te zetten, maar dat hij de centrales een brief stuurt met zijn inhoudelijke voorstel voor de voortgang van het TW, de manier waarop hij aankijkt tegen medezeggenschap, wat de punten zijn die hij uit het TW wil halen en een voorstel om het TW eerst toe te spitsen op de BMD-discussie. Aan de andere kant wil hij in deze brief ook terugkomen op de flankerende aspecten. Op deze manier wil spreker proberen om prioriteiten te stellen om het onderwerp af te kunnen ronden. Spreker heeft ook overwogen om dit onderwerp af te ronden door het TW op te heffen en brief naar de WG AP te sturen met hoe partijen het in zijn beleving moeten doen. Spreker denkt echter dat hij dan iedereen agenda en de tijd die partijen in de WG AP hebben wel iets aandoet. Hij vraagt hoe de centrales hierover denken.

De heer Rozendal zegt dat hij niet denkt dat dit verstandig is. De heer Westermeijer sluit zich hierbij aan, het TW is niet voor niks hiervoor opgesteld. Het splitsten van de discussie over het besluit zelf en de



juridische formulering lijkt spreker wel een goed idee. Spreker heeft nog eens naar de opdracht uit 2019 gekeken en daar staat: 'ter verbetering van de medezeggenschap bij Defensie'. Dat is dus ook wel erg breed, het TW heeft daar wel naar gehandeld. Spreker denkt echter dat het onderwerp nu beter gesplitst kan worden. De basis van wat er in het besluit staat is wel nog steeds wel valide, spreker zou er grote moeite mee hebben als daar inhoudelijk iets aan veranderd zou worden. In de opdracht staat overigens ook 'zo spoedig mogelijk'. Spreker wil ten slotte opmerken dat er ook staat 'legt na behandeling in de WG AP het (aangepaste) conceptrapport, inclusief aanbevelingen, voor aan een externe deskundige voor een appreciatie'. Daarna zou het nog een keer in de WG AP besproken moeten worden. Spreker zou niet weten wie die externe deskundige zou moeten zijn.

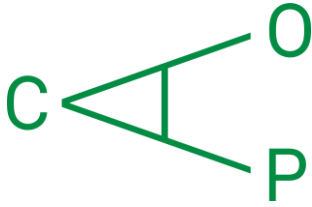
De heer Van der Hulst zegt dat dit wat CCOOP betreft niet hoeft, met de deskundigheid van het TW en hier aan tafel komen partijen heel ver. Wat betreft het voorstel van de voorzitter zegt spreker dat hij op zoek zou willen gaan naar het beste van twee werelden. Hij zou graag een brief ontvangen over welke kant de voorzitter wil dat het TW opgaat. Spreker heeft de centrales een aantal keer horen zeggen dat het BMD verduidelijkt moet worden. Daarvoor zijn er evaluaties en er zijn gesprekken over gevoerd. Spreker heeft hier wel een aardig beeld bij en vermoedt dan ook dat partijen hier in een WG AP best snel uit zouden kunnen zijn. Er is al veel werk gedaan, maar er is wat ruis ontstaan die er weer uitgehaald moet worden. Daar zou een brief van de voorzitter wel bij helpen. Wat CCOOP betreft is de basis van het BMD wel goed, maar spreker hoort ook verhalen over dat sommige mensen het BMD zouden willen vertimmeren en dat ze hele artikelen zouden willen aanpassen. Spreker denkt dat het goed is als de voorzitter hier in zijn brief op ingaat en uitlegt hoe hij hier zelf instaat. Wat betreft het dilemma over het geflankeerde beleid wil spreker opmerken dat dit wel essentieel is voor medezeggenschap. Het werkgeversstandpunt ten aanzien van de belegging van medezeggenschap in de organisatie is wel heel erg belangrijk. Het goed zijn als de voorzitter dit alvast mee kan nemen in zijn brief. In het BMD staat heel nadrukkelijk hoe medezeggenschap belegd zou moeten worden. De 'B' staat voor 'besluit', dat is dus niet vrijblijvend. Sprekers verzoek is om hier wel op in te gaan.

De heer De Freitas zegt dat CMHF ook denkt dat de materie te complex is om even snel te behandelen in de WG AP. Bovendien is er veel voorwerk gedaan dat niet weggegooid moet worden. Het is echter inderdaad belangrijk dat er beter richting wordt gegeven, het lijkt af en toe alsof het alle kanten opgaat. Spreker luistert en hoort dat de ROR gespiegeld wordt aan het BMD, maar als hij kijkt in de stukken ziet hij nergens dat dit een te onderzoeken stap is geweest of vanuit welke achtergrond dit dan zou moeten gebeuren. Er moet dus heldere scheiding zijn tussen de spelregels enerzijds en anderzijds de belegging daarvan en de ondersteuning van de medezeggenschap. Voor die spelregels moeten dan duidelijke kaders zijn: wat moet er precies verbeterd worden aan het BMD?

pm

De voorzitter zegt dat dit duidelijk is. Hij zegt een brief toe waarin hij aangeeft welke kant hij met deze materie op zou willen. Die brief gaat eerst in op de te kiezen richting en de accenten die daarbij van belang zijn. Vervolgens zal hij in dezelfde brief een procesvoorstel doen over hoe partijen verder gaan met dit onderwerp. De discussie van vandaag aanhorend denkt spreker dat hij er goed aan doet als hij dan een onderscheid maakt tussen de juridische discussie over het BMD zelf en in hoeverre hij vindt dat dit aangepast moet worden, en hij zal ingaan op de manier waarop hij wil omgaan met houding, opleiding, cultuuraspecten en de manier waar hier überhaupt vanuit de werkgever naar gekeken wordt. Partijen zullen deze brief bespreken en vervolgens kijken wie ze daarmee gaan belasten en met welke opdracht. Ten slotte wil spreker, nog even los van hoe de toekomst zal worden vormgegeven, de heer Blankenstein namens deze tafel heel nadrukkelijk bedanken. Spreker stelt voor om te pauzeren en na de pauze te beginnen met agendapunt 6.

Pauze



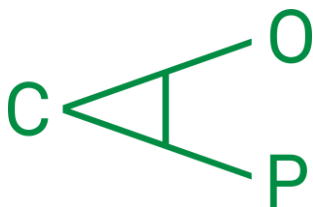
Agendapunt 6: Verlengen dienverplichting AMA (AP/26.0064 + 1 bijlage)

De voorzitter heropent de vergadering en zegt dat partijen in december 2024 de dienverplichting voor de AMA met een jaar hebben verlengd, tot vier jaar na de initiële opleiding. CCOOP heeft toen aangegeven dat zij er niet echt voor zijn en gevraagd of Defensie ook positieve instrumenten heeft om mensen te laten blijven. Spreker heeft toen toegezegd om op schrift te zetten wat er nog aan alternatieve maatregelen zijn om mensen langer te laten blijven. Op 3 februari heeft spreker een brief gestuurd met een aantal maatregelen en antwoorden op de vragen destijds. Er zit ook een AMA magazine bij, ook om duidelijk te maken dat het veel verdergaat dan alleen maar het opleggen van een dienverplichting. Spreker is benieuwd naar de reacties.

De heer Van der Hulst bedankt de voorzitter voor de brief, maar hij vond het nog wat magertjes. Partijen hebben de afgelopen jaren in de geopolitieke ontwikkelingen kunnen constateren dat militair artsen één van de belangrijke enablers zijn van het behouden van militair vermogen. Er wordt altijd snel gekeken naar de daadwerkelijke gevechtskracht, maar alles wat daarachter zit is net zo belangrijk. Het aantal arbeidsplaatsen voelt wat magertjes. Er zullen wel specialisten zijn die ingezet kunnen worden, maar zij hebben ook hun taak als specialist. De laatste zin van de brief, 'Uiteraard is het daarbij zaak om de balans van verplichten en stimuleren zoveel mogelijk in het voordeel van het laatste aspect te laten doorslaan', roept volgens spreker op dat als partijen een soortgelijke discussie zouden krijgen als nu, ze eerder kijken naar wat voor positieve maatregelen er zijn om mensen te behouden dan dat ze kiezen voor dwangmaatregelen, in dit geval het verlengen van de dienverplichting. Spreker begrijpt als geen ander het argument dat vier jaar de tijd om na te denken langer is dan drie jaar en dat mensen dan wellicht iets meer gebonden zijn aan de organisatie. Spreker vervolgt dat hij ziet dat bij het derde punt in de brief staat 'Om doorstroom te stimuleren is overeengekomen dat de AMA in opleiding na het eerste jaar tijdelijk wordt bevorderd tot LTZ1/majoor en na afronding van de opleiding en plaatsing tot effectief LTZ1/majoor.' Dat is natuurlijk een financiële prikkeling. Waar CCOOP de vorige keer echter ook een punt van heeft gemaakt is de vraag waarom iemand niet langer als AMA zou kunnen doen als diegene het heel erg leuk vindt. Hier blijkt nog steeds uit dat er op een gegeven moment de keuze moet worden gemaakt voor doorstroom of uitstroom. Als iemand AMA is en wellicht ondertussen een opleiding tot specialist volgt, wil diegene daarna misschien wel weer AMA zijn om operationeel ingezet te worden, om daar terug te komen als specialist. Spreker zou graag zien dat hier meer wisselwerking in komt, zodat er beter gebruik kan worden gemaakt van het potentieel van mensen die ervaring meenemen van zowel specialist te zijn geweest als AMA. Hier zou spreker graag nog repliek op krijgen.

De heer Verkuil zegt dat hij zich afvraagt waarom mensen op een gegeven moment weggaan. Spreker snapt ook dat als iemand arts wil zijn of worden, er een bepaalde specifieke reden moet zijn om dat bij Defensie te doen. Het AMA gedeelte is wel het militaire, zodra iemand doorstroomt drijft diegene wellicht verder af van wat hij in de basis wilde gaan doen. Als het inderdaad zo is dat mensen het liefst heel lang AMA zouden willen blijven, waarom is dat dan geen mogelijkheid?

De heer Westermeijer bedankt de voorzitter voor de brief. CMHF was al voorstander voor het verlangen van de dienverplichting. Dit geeft ook duidelijkheid aan de AMA's dat het niet alleen een verplichting is maar ook zekerheid geeft dat ze iets langer werk hebben. Spreker leest dat in 2024 ongeveer een kwart is doorgestroomd, dat lijkt spreker prima. Rond de 10% is uitgestroomd. In het kader van vernieuwing is dat misschien ook wel een doel, maar spreker heeft ook wel gevoel bij wat de heer Van der Hulst zegt dat mensen vrij zouden moeten zijn om nog een keer AMA te willen zijn. Spreker vindt het prima om hier vandaag nog een keer over te spreken maar dan moeten partijen het ook afronden. Ze waren er al uit en op een gegeven moment wordt het bedrijfsvoering.



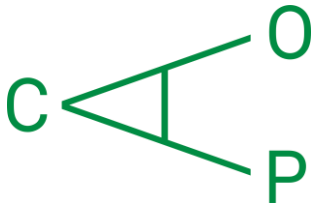
De voorzitter zegt dat het zeker zijn bedoeling is om het af te ronden, maar hij wilde de afspraak nakomen om nog een keer terug te komen op dit onderwerp. Hij geeft het woord aan mevrouw Marquart-Scholtz om iets te zeggen over hoe Defensie hiernaar kijkt.

Mevrouw Marquart-Scholtz zegt dat AMA's binnen Defensie alleen maar bedoeld zijn voor een startfunctie. Als iemand van de KMA komt, begint diegene ook ergens op een startfunctie als bijvoorbeeld pelotonscommandant of plaatsvervangend pelotonscommandant. Daarna wordt diegene de mogelijkheid geboden om door te stromen, vaak gaat dit ook gepaard met een hogere rang. Voor de AMA's is het systeem zo dat mensen senior AMA kunnen worden en dat is dan gekoppeld aan een bepaald specialisme, of iemand wordt geneeskundig of medisch specialist en moet daarvoor nog een aantal jaren de schoolbanken in. Mensen langer op een startfunctie laten zitten kan nu alleen maar in incidentele gevallen. In principe is het een soort kennismaking met Defensie en daarna is het 'up or out'. Als een medicus op zoek is naar iets militair, kan diegene AMA worden, maar spreker denkt ook echt dat de geneeskundige en medische specialisten binnen Defensie heel militair zijn. Bij het veldhospitaal werken bijvoorbeeld ook huisartsen en die gaan ook mee op oefening en inzet. Om als specialist daarna weer terug te keren op een AMA-functie vindt spreker moeilijk. Er zal best maatwerk kunnen plaatsvinden als er behoefte aan is maar in dit geval kan er in de medische professie eigenlijk worden gesproken van demotie. Het is dus geen logische stap, maar het zou kunnen als mensen dit zouden willen. Wat betreft de vraag waarom mensen weggaan zegt spreker dat dit is omdat er toch sprake is van een soort piramide-achtige opbouw, niet alle AMA's kunnen en zullen doorstromen. Bovendien is er ook een verloop omdat sommige mensen na vier jaar willen terugkeren naar de burgermaatschappij. Het is zeker niet zo dat Defensie mensen aanmoedigt om weg te gaan omdat er te weinig plekken zijn.

De voorzitter vraagt wat erop tegen zou zijn als iemand AMA is en dit nog twaalf jaar wil blijven doen. Spreker snapt dat het logischer zou zijn dat iemand zou willen doorstromen, maar het is voor een deel de organisatie die dit invult voor de medewerker. Mevrouw Marquart-Scholtz zegt dat dit dan een geval voor maatwerk zou zijn. De voorzitter stelt vast dat de ervaring wel leert dat mensen zelf 'up or out' zijn. Mevrouw Marquart-Scholtz zegt dat dit klopt.

De heer Van der Hulst zegt dat het systeem van 'up or out' eigenlijk wordt opgelegd, er zit weinig bewegingsruimte in. Spreker zocht inderdaad antwoord op de vraag wat het probleem is als iemand langer AMA wil blijven omdat diegene het leuk vindt. De organisatie heeft immers behoefte aan ervaren AMA's. Niet-ervaren AMA's zouden zelfs dubbelgeplaatst kunnen worden en dan kunnen ze elkaar nog wat leren. Het label dat het een startfunctie is, zou er ook vanaf kunnen worden gehaald. Spreker vindt de vergelijking met specialisten die mevrouw Marquart-Scholtz maakte niet helemaal opgaan. Hij wil het hier echter ook niet veel verder doortrekken. De voorzitter had inderdaad de toezegging gedaan om hier nog een verder naar te kijken en spreker heeft een aantal aanknopingspunten gehoord dat mensen een rekest zouden kunnen indienen, of dat dat er een motie komt dat dit in individuele gevallen toegestaan moet kunnen worden. Spreker zou een voorkeur hebben voor dit laatste, omdat mensen anders niet snel geneigd zullen zijn om deze keus te maken. Spreker rest nog wel twee vragen. Ten eerste vraagt hij zich af wat dan het bezettingspercentage een jaar geleden was en of daar al effecten in te zien zijn. Ten tweede staat er op pagina 2 van de brief: 'Nadat de interne sollicitatie tot potentieel geschikte kandidaten heeft geleid, worden zij aangemeld voor de civiele selectieprocedure.' Spreker kon dit niet helemaal plaatsen.

Mevrouw Marquart-Scholtz zegt dat de civiele selectie ermee te maken heeft dat Defensie alleen de bedrijfsartsen zelf opleidt. Alle andere medische en geneeskundige specialisten worden civiel opgeleid. Bij een aantal universiteiten koopt Defensie een aantal plekken in hiervoor. Elk jaar worden deze plekken ook gevuld. De heer Van der Hulst zegt dat hier waarschijnlijk harde eisen aan zitten. Mevrouw Marquart-Scholtz zegt dat dit klopt. Vervolgens moeten deze mensen bij Defensie de civiele selectie doorlopen. Wat



betreft de vraag over de bezetting zegt spreker dat ze de cijfers van de personele gereedheid niet allemaal kent. Wat wel een positief bericht is, is dat er een groei te zien is in de aanstellingsopdracht. Eerder werden de plekken niet allemaal gevuld, maar in de laatste lichtingen is het gegroeid van 8 naar 10 naar 12 naar aankomende maand 16 AMA's. In korte tijd heeft er dus een verdubbeling plaatsgevonden. De maatregel sinds het afkondigen in de Staatscourant op 1 februari 2025 heeft tot nu toe dus geen nadelige gevolgen gehad. De cijfers worden gemonitord, maar vooralsnog zijn er geen zorgen op basis van de cijfers van het afgelopen jaar.

De voorzitter vraagt of er nog punten zijn. De centrales zeggen van niet. De voorzitter sluit het agendapunt.

Agendapunt 7: Evaluatie pilot CSS (AP/26.0085)

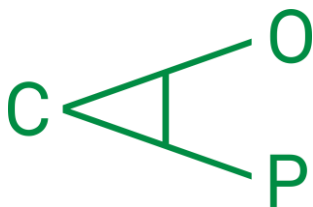
De voorzitter zegt dat hij in december een brief heeft toegezegd. Deze is 16 februari verstuurd en staat voor vandaag op de agenda. Spreker denkt dat de centrales de discussie in de brief zullen kunnen terugvinden, ook waar het gaat om de evaluatie. In zijn beleving is deze brief bedoeld om in ieder geval een langlopende discussie over dit onderwerp gezamenlijk af te sluiten. Dit hangt echter natuurlijk af van wat de centrales ervan vinden.

De heer Wissink zegt dat hij verbaasd was toen hij hoorde dat er een evaluatie had plaatsgevonden. In de totstandkoming van de pilot is een van de afspraken tussen Defensie en de sociale partners geweest dat partijen een gezamenlijke evaluatie zouden aanlopen. Daarnaast is de evaluatie uitgevoerd door CZSK, Defensie maar ook met de Audit Dienst Rijk. Hier wil spreker het eerst over hebben: hoe kan het zijn dat Defensie de afspraak niet nakomt?

De voorzitter zegt dat de brief het feit dat dit niet gebeurd is erkent, daar zijn partijen de vorige keer ook op ingegaan. Mevrouw Zahradnik-Hoelandt zegt dit klopt, in eerste instantie zou er een opdracht geformuleerd worden voor een gezamenlijke evaluatie. Later is hierop teruggekomen omdat er nog maar een aantal mensen in de pilot zitten. De voorzitter vraagt of de eenzijdige evaluatie die is uitgevoerd, ingegeven is door het feit dat de uitstroom uit de pilot zo snel ging. Mevrouw Zahradnik-Hoelandt zegt dat het meer gaat over het proces en hoe dit beter zou kunnen verlopen om mensen te werven en te behouden. De voorzitter zegt dat hij op zichzelf vindt dat wat CZSK of ADR doet, losstaat van de afspraken aan deze tafel. ADR bepaalt hun eigen onderzoeksopdracht, dat komt niet van deze tafel en het staat ze dus in principe vrij om een evaluatie te doen. Dat wil echter niet zeggen dat de afspraak met de sociale partners niet meer ingevuld hoeft te worden. In principe zou sprekers antwoord dus zijn dat het feit dat anderen al geëvalueerd hebben, partijen er niet van moet weerhouden om dit alsnog ook te doen. De vorige keer dat partijen het hierover hebben gehad, kwamen ze echter wel tot de slotsom dat aan de hand van die informatie die ze al gekregen hebben en het feit dat er nog maar een aantal mensen over zijn in de pilot, er niet bijzonder veel meer te evalueren is. Op een gegeven moment trokken partijen samen de conclusie dat een nieuwe evaluatie niet veel toe zou voegen. Spreker erkent dat dit niet goed gelopen is, maar een nieuwe evaluatie kost een hoop moeite en zal niet hele nieuwe inzichten opleveren.

De heer Rozendal zegt dat hij het eens is met de inhoud van de brief. Wat ACOP betreft is dit hoofdstuk hiermee afgedaan. Partijen hebben er veel van geleerd en kunnen nu weer over tot de orde van de dag.

De heer Westermeijer zegt dat hij nogmaals wil markeren waar de wrevel is ontstaan. De afspraken zijn gemaakt in AV-verband en die zijn nu eigenzinnig ingevuld door een OPCO. De afspraken zijn zelfs in het bijzijn van CZSK nogmaals bevestigd. Spreker vindt wel dat als het over de inhoudelijkheid gaat, dat partijen tot de conclusie kunnen komen dat het geen succes was. Wat betreft het voorstel van de voorzitter dat mensen hun tijdelijk contract kunnen inleveren en daarvoor een vaste aanstelling krijgen, vindt spreker



dit prima. Dan worden ze er niet voor beloond. Ze krijgen er UGM voor terug, dat is financieel een grotere bonus maar die krijgen ze veel later. Partijen moeten het echter nog wel hebben over hoe er dan om wordt gegaan met de terugwerkende kracht. Spreker heeft het vermoeden dat mensen anders niet in aanmerking komen voor UGM, maar dat staat niet helder in de brief. Spreker wil ten slotte benadrukken dat als partijen tot overeenstemming komen over dit onderwerp, dat dit niet iets zegt over hoe er om wordt gegaan met aanstellingsleeftijden. Dat is nog een apart actiepunt.

De voorzitter zegt dat hij het hiermee eens is en dat het goed is dat de heer Westermeijer dit markeert.

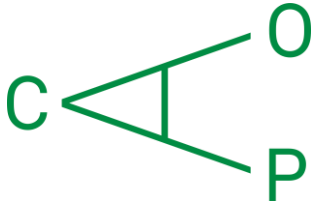
De heer De Freitas vraagt wat er gebeurt met de mensen op het moment dat ze het voorstel aannemen. Gaan zij in de grote zee van militairen op en hebben zij ook alle mogelijkheden voor doorstromen en loopbaanpad die een andere militair gehad zou hebben?

De heer Van der Hulst zegt dat hij constateert dat CZSK een onbetrouwbare partner is geweest. Er zijn van tevoren hele duidelijke afspraken gemaakt, maar gaandeweg zijn die fluïde geworden. Spreker is het ermee eens dat het partijen niks in de weg staat om alsnog een evaluatie te doen, maar daar zitten die mensen en de organisatie ook niet op te wachten. Het zou inderdaad ook zonde zijn van de moeite. In de kern had CCOOP echter willen volhouden dat er een gezamenlijke evaluatie wordt gedaan. Spreker vervolgt dat er nog een open eindje is. De belangrijkste bevindingen uit de evaluatie op pagina 1 in de brief neemt spreker ter kennisgeving aan en hij legt het ook direct weer naast zich neer. De voorzitter stelt op een gegeven moment voor om een aantal van de mensen die betrokken zijn geweest in deze pilot en een aanstelling hebben gekregen, over te nemen in vaste dienst als militair. Dit heeft CCOOP gewikt en gewogen, ze snappen het individuele belang van deze mensen maar partijen hebben het aan deze tafel vaker gehad over transparante arbeidsvoorwaarden. Als er ergens een groep binnen Defensie was die transparante arbeidsvoorwaarden had, was het deze groep. Ze wisten precies waar ze voor tekenden. Partijen hebben met elkaar die afspraken gemaakt en daar staat CCOOP nog steeds achter. Het staat deze mensen vrij om na hun verplichting ontslag te nemen en zich vervolgens aan te melden als militair. Als er wordt gekeken met wat de organisatie kan met deze mensen, is dat best beperkt. Ze zullen bijgeschoold moeten worden. Daarom wil CCOOP zich houden aan de afspraak dat deze mensen behouden wat ze hadden, ze mogen tot zeven jaar blijven en krijgen de bonusregeling. Als ze uiteindelijk elders in de organisatie willen worden ingezet, zullen ze zich opnieuw moeten aanmelden.

Mevrouw Zahradnik-Hoelandt concludeert dat de heer Van der Hulst zegt dat als mensen voor het einde van hun contract ontslag nemen, ze wel de gelegenheid hebben om weer terug bij Defensie te komen. De pilot zegt namelijk: tot zeven jaar en dan nooit meer terug bij Defensie. De heer Van der Hulst zegt dat dit klopt.

De voorzitter wil terug naar de vraag van CMHF. Mevrouw Zahradnik-Hoelandt zegt dat ze heeft begrepen dat iedereen wel voldoet aan de opleidingseisen en in een loopbaanpad in de specifieke richting waarin ze opgeleid zijn, kunnen gaan deelnemen.

De heer De Freitas zegt dat hij zich probeert voor te stellen hoe dat werkt. Meestal worden mensen op meerdere scheepstypes opgeleid, daarom duren die opleidingen ook vrij lang. Wisselen gaat niet zo makkelijk, helemaal niet als het een bijzonder type schip is. Die aansluiting is dus niet zo makkelijk. Mevrouw Zahradnik-Hoelandt zegt dat mensen dan wel een andere opleiding zouden moeten volgen. Ze heeft begrepen dat er binnen de groep nog voldoende ruimte is om daar een weg te vinden. De heer De Freitas vraagt of die aanvullende opleiding dan bijvoorbeeld het KIM voor de officieren is en SMVBO voor de matrozen. Mevrouw Zahradnik-Hoelandt zegt dat dit klopt, de SMVBO hebben ze al wel gedaan. De heer Rozendal zegt dat dit niet klopt, dit was juist geen onderdeel van de deal. Mevrouw Zahradnik-Hoelandt zegt dat ze in ieder geval wel de initiële opleiding hebben doorlopen.



De heer Verkuijl zegt dat dit wel een breder punt is. Als er officieren bijzitten die solliciteren op een functie bij de DGB, vraagt spreker zich af of zij worden afgewezen op het feit dat ze de KMA niet hebben gedaan. Dat wordt ook niet gedaan bij Defensity College als mensen KIM niet hebben gedaan. Onder collega's is dit natuurlijk wel een beetje een raar verhaal. Mevrouw Zahradnik-Hoelandt zegt dat dit wel vaker gebeurt bij horizontale instroom, dit geluid is niet nieuw.

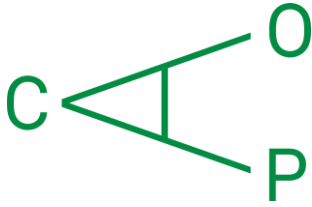
De heer De Freitas zegt dat dit niet gek is bij horizontale instroom, maar het is niet consequent. Er zijn heel veel mensen die een plek vinden waar ze zouden willen zitten en dan krijgen ze een waslijst van wat ze gedaan hadden moeten hebben om überhaupt in aanmerkingen te komen, terwijl bij horizontale instroom deze eisen niet worden gesteld. Dat gaat op de werkvloer wel discussie opleveren. Bovendien is het een risico om van horizontale instroom hetzelfde te vragen als van mensen die al jaren een bepaalde functie doen.

De heer Van der Hulst vult aan dat toen deze mensen werden aangenomen er een BCO is geweest. Er zijn heel veel reguliere militairen afgewezen ten gunste van dit model. Mevrouw Zahradnik-Hoelandt zegt dat ze dit bijzonder vindt als ze leest dat er 76 mensen nodig waren en er zich maar 9 gemeld hebben. De heer Van der Hulst zegt dat die 9 mensen wel op een functie terecht zijn gekomen waar ook andere mensen voor geopteerd hebben.

De heer Rozendal zegt dat dit klopt, er waren wel veel meer kandidaten maar het merendeel was ongeschikt. Dit zou uit de evaluatie komen, maar is voor dit vraagstuk eigenlijk al niet meer relevant.

De voorzitter zegt dat dit wel een knelpunt is waar Defensie mee zit, de organisatie moet groeien en de traditionele instroommogelijkheden zijn onvoldoende. Bij andere mogelijkheden is de vraag wat mensen op een ander punt van hun carrière nog allemaal wordt gevraagd en hoe dit vergelijkt met de mensen die op een traditionele manier zijn ingestroomd. Aanvankelijk is geprobeerd om dit te ondervangen door te zeggen dat het alleen voor deze functie geldt en voor een bepaalde tijd, maar daarbij is te zien dat mensen hierbij een dermate gebrek aan perspectief hebben dat ze hier niet voor kiezen. Het is dus duidelijk dat als het technisch heel erg afgebakend wordt in tijd en functie, mensen onvoldoende ruimte wordt geboden om over hun toekomst na te denken. Daar houdt Defensie mensen niet mee vast, ook niet met geld. Spreker is ongelukkig met de manier waarop de evaluatie gelopen is, maar het lijkt hem geen goed idee als partijen deze zelf nog gaan doen. Op zichzelf vindt hij de rechtspositionele manier waarop partijen met vijf individuele militairen omgaan geen onderwerp voor deze tafel, maar spreker realiseert zich aan de andere kant dat er over deze doelgroep wel degelijk afspraken zijn gemaakt. Daarom heeft hij het voorstel gedaan dat in de brief staat. Spreker zou het onderwerp willen afsluiten maar is zich ervan bewust dat de vraag hoe er om moet worden gegaan met dit type instroom, nog niet afgesloten is. Het enige dat hij nog wil weten is of de centrales zich erin zouden kunnen vinden als spreker het oplost door mensen hetzij een vaste aanstelling te geven zonder premie, hetzij het bij tijdelijk te houden met premie.

De heer Rozendal zegt dat dit wat ACOP betreft prima is. De heer Westermeijer zegt dat AC zich hierbij aansluit, met de kanttekening die hij al eerder heeft gemaakt over de discussie over de aanstellingsleeftijden. De heer De Freitas zegt dat hij het wel lastig vindt door het open einde met hoe er met mensen om wordt gegaan. Als mensen vast worden aangesteld, is nog steeds onduidelijk wat hun loopbaanperspectief is. De voorzitter zegt dat CZSK zegt dat deze mensen worden meegenomen in het normale functietoewijzingsproces. De heer Verkuijl vraagt of de voorzitter hier zelf ook zo instaat. Er is een groeiend aantal exoten waar andere trajecten voor worden verzonnen en vervolgens zijn hier wekelijks BCO's over.



De voorzitter zegt dat hij zich goed kan voorstellen dat CZSK zegt dat het wrang zou zijn als ze hier maar vijf mensen aan over hebben gehouden. Spreker weet echter niet hoe CZSK het nu alternatief borgt als mensen opleidingsmomenten hebben gemist. Mevrouw Zahradnik-Hoelandt zegt dat er dan per persoon een loopbaantraject uitgeschreven zou moeten worden.

De heer Van der Hulst zegt dat er ook binnen Defensie met eerder verworven competenties wordt gewerkt. In het voorbeeld zaten ook LZ2 wachtsofficieren. Zij zijn niet naar het KIM geweest, maar hebben wel een vaarbevoegdheid. Een gedeelte van de vaktechnische opleiding aan het KIM hoeven ze dus niet te doen. Dan kunnen ze toch gewoon nog voor een jaar naar het KIM gestuurd worden en daarna kunnen ze starten met hun carrière binnen Defensie. Dan hebben ze ook nooit de schijn tegen zich dat ze een opleiding niet gedaan hebben. Dat geldt voor een aantal van de onderofficieren wellicht ook. CCOOP is ervoor om vast te houden aan de afspraken die er zijn. Deze mensen zijn heel duidelijk een bepaald traject aangegaan. Bovendien nemen ze een heel scala aan competenties en ervaringen mee waardoor ze heel snel door opleidingen zullen komen.

pm

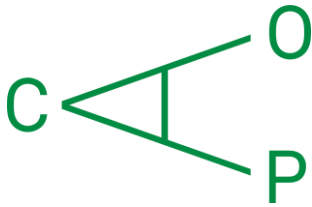
De voorzitter zegt dat partijen hier zorgvuldig mee om moeten springen maar ook dat deze tafel verlost moet worden van dit stukje historie. Spreker wil daarom voorstellen dat hij met de directeur P&O CZSK over dit onderwerp gaat praten en daarbij voornamelijk inzoomt op hoe CZSK het aspect denkt te borgen dat specialisten in deze specifieke en vergelijkbare gevallen toch een bredere scope binnen CZSK krijgen. Als dit voor de centrales niet tot een bevredigende uitkomst leidt, kan het altijd weer in de WG AP geagendeerd worden, maar voor nu wordt het actiepunt dan afgeboekt. Gezien hoe de evaluatie is gelopen, vindt spreker het reëel dat hij CZSK vraagt om partijen op de hoogte te houden van de vijf individuele gevallen die hieruit resulteren en hoe ze daarmee omspringen, en om tot iets bevredigends te komen. Als dit niet lukt, pakt spreker alsnog zijn verantwoordelijkheid terug door de brief die hierover gaat te agenderen.

AC, CMHF en ACOP zijn hiermee akkoord. De heer Van der Hulst concludeert dat het onderwerp dus hier wordt geparkeerd en neer wordt gelegd bij CZSK. De voorzitter zegt van wel, CZSK heeft hier verantwoordelijkheid in. Spreker is wel de bewaker van de afspraken in algemene zin, dus als de centrales van mening zijn dat deze in onaanvaardbare mate geschonden worden is hij bereid om hier opnieuw over te praten. Hij is echter van mening dat CZSK hier hun rol in moet pakken. Spreker stelt voor om voor nu het agendapunt af te sluiten. Hij stelt voor om kort te pauzeren en daarna door te gaan met agendapunt 5.

Pauze

Agendapunt 5: Burgermedewerkers tewerkgesteld in het buitenland (AP/25.0772 + 1 bijlage)

De voorzitter zegt dat dit onderwerp in zijn herinnering voor het eerst werd aangekaart door de heer Westerbeijer. Dit heeft geresulteerd in een brief. Het is in een soort stroomversnelling gekomen door de situatie in de CARIB. In de zomer heeft dit een aantal brieven opgeleverd over specifiek DBBO'ers in de CARIB. Partijen hebben toen met elkaar vastgesteld dat het goed is dat daar een oplossing voor bedacht was, maar dat deze oplossing wel specifiek voor DBBO'ers op de CARIB was en dat ze op een later moment nog een bredere discussie zouden moeten voorbereiden over dit onderwerp. Sprekers brief is bedoeld om daar een vervolg aan te geven. Hij kan zich voorstellen dat de centrales zeggen dat de discussie breder is dan alleen een aanpassing in het BARD. Daar kunnen partijen het zeker over hebben. De brief is dus primair bedoeld om invulling te geven aan een belofte en om een schot voor de boeg te geven over hoe spreker over dit onderwerp denkt.



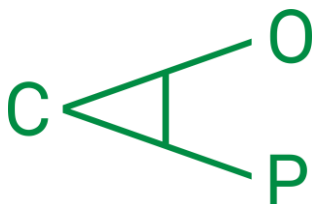
De heer Westermeijer zegt dat hij blij is dat partijen het nu over de algemene aanpassing gaan hebben die voor iedereen gaat gelden die in het buitenland als burgermedewerker tewerkgesteld wordt. Partijen hebben al veel energie gestoken in de tijdelijke regeling, ook gedwongen door de reorganisaties in de CARIB. Wat betreft het argument in de brief voor de maximale duur van zes jaar zegt spreker dat in de tijdelijke regeling AC pleitte voor een maximale duur van zeven jaar. Hij ziet geen argument om daar nu vanaf te wijken. Het tweede punt wat spreker heeft is dat er in de brief staat dat het bevoegd gezag uiterlijk zes maanden voor het einde periode start met het zoeken van een passende functie in Nederland. Daar is spreker het helemaal mee eens. Hij mist echter dat er ook iets staat over dat de wens van de medewerker hierbij wordt gewogen. Partijen hebben er eerder over gesproken dat de medewerker inspraak moet hebben. Het derde punt gaat over dat in de brief staat dat als iemand terugkomt en er is geen plek, diegene in een soort terugkeerpool wordt geplaatst en als er dan na zes maanden nog geen plek is gevonden, gaat er een ontslagprocedure in werking. Spreker mist hier een beetje de objectieve maatstaven waarmee aangetoond kan worden dat vanuit beide kanten is geprobeerd om ontslag te voorkomen. Dit waren sprekers punten. Het zou wellicht wel goed zijn als er nog expliciet iets wordt gezegd over hoe er wordt omgegaan met mensen die al lange tijd in het buitenland zitten. De voorzitter vraagt in het kader van welk lid de heer Westermeijer zijn opmerking over de inspraak van de medewerker bedoelde. De heer Westermeijer zegt dat hij het derde lid bedoelde.

De heer Wissink zegt dat hij een aanvullende vraag heeft over hetzelfde lid. Er staat 'uiterlijk zes maanden voor het einde van de periode'. Nu is het zo dat bij twaalf maanden wordt gekeken naar een passende standplaats en binnen zes maanden wordt de functie op de standplaats bekend gemaakt. Zes maanden is echter wel een hele korte periode. Als iemand bijvoorbeeld schoolgaande kinderen heeft en dus een school moet regelen, of een huis moet kopen, is dit wel heel krap.

De voorzitter zegt dat het niet zozeer bedoeld is dat binnen die periode van zes besloten wordt of iemand al dan niet teruggaat naar Nederland. Die zes maanden hebben te maken met het zoeken van een passende functie, maar dan staat al wel vast dat iemand teruggaat. Spreker begrijpt echter wat de heer Wissink bedoelt.

De heer Van der Hulst zegt dat CCOOP nog wel wat op- en aanmerkingen heeft, maar dit is in ieder geval een goede poging en het is fijn dat er iets ligt waar partijen het over kunnen hebben.

- Lid 1: hier staat 'ten hoogste zes jaar'. CCOOP is voor een periode van drie tot zeven jaar, net zoals bij militairen. Dit heeft CCOOP al eerder aangegeven toen het ging over de situatie DBBO CARIB en dit geldt ook voor dit plan. Spreker wil hierbij aangeven dat CCOOP vindt dat partijen tot deze aanvullende set afspraken moeten komen omdat het onwenselijk is om iemand twintig, dertig, veertig jaar in het buitenland geplaatst te hebben, met alle vervelende dingen en bijzonderheden die daarbij komen kijken.
- Lid 3: hier staat 'Het bevoegd gezag start uiterlijk zes maanden voor het einde van de periode'. De start van dit proces moet echter veel eerder liggen. Bij vertrek ligt er al een plan, want iemand heeft een verzoek ingediend en het bevoegd gezag heeft dan een loopbaangesprek met die persoon. Van tevoren is bekend dat diegene tussen de drie en zeven jaar gaat, met een optie tot verlengen, maar hij heeft vast ook wel een plan voor wat hij daarna wil gaan doen. Hij zal waarschijnlijk in een bepaald vakgebied zitten waar hij bij terugkomst ook weer in terecht zal willen komen. Deze persoon wordt waarschijnlijk ook opgevolgd door iemand anders uit Nederland, dus dat zou een plek vrijlaten. Hier is dus misschien een logische ruil mogelijk. Spreker sluit zich ook aan bij de genoemde argumenten over het gezin en het kopen van een huis.
- Lid 4: hier wordt 'de terugkeerpool' genoemd. Spreker vraagt zich ten eerste af of dit bestaat, dit is hem onbekend.



- Lid 9: spreker vindt het wel heel hard dat als iemand namens het Rijk in het buitenland is geplaatst en er is na terugkomst geen functie voor diegene te vinden, dat er dan ontslag wordt verleend. Spreker vraagt zich af of dit niet soepeler kan.
- Lid 10: hier staat 'zal leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard.' Spreker vraagt zich af wat hieronder valt.
- Lid 11: spreker vraagt zich af of er al wordt voorzien dat er een MR gaat komen.

De heer Verkuil concludeert dat er een aantal vragen zijn gekoppeld aan die termijn. Die periode van zes maanden is gewoon te kort, dan zijn er straks heel veel mensen die via de Minister langer moeten blijven omdat het niet meer te organiseren om ze op een goede manier terug in Nederland te laten komen.

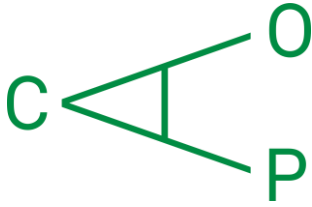
De heer Rozendal zegt dat de belangrijkste constatering is dat hier gewoon een rechtsgrond wordt gezocht die nu niet bestaat, om mensen niet onbepaald in het buitenland geplaatst te houden. Daar is ACOP voorstander van, maar spreker heeft wel moeite met alle tekst die volgt na lid 7. Hij vraagt zich af of lid 8, 9 en 10 wel nodig zijn. Ook vraagt hij zich af of de voorzitter dit niet zelf ook wel erg hard vindt. Het gaat hier over mensen die ten behoeve van een probleem in het buitenland hun nek uitsteken. Spreker zou voorstellen om lid 8, 9 en 10 er gewoon uit te halen en er pas op terug te komen als blijkt dat die maatregelen ook daadwerkelijk nodig zijn. Hiermee wil spreker eigenlijk aansporen om breder te kijken en creatiever te zijn. Er zijn zoveel andere mogelijkheden die ingezet kunnen worden voordat over moet worden gegaan op dit soort maatregelen. Over lid 1 t/m 7 heeft spreker ook nog een aantal opmerkingen maar dat is niks in vergelijking met het in stand laten van de laatste drie. Als het echt nodig blijkt te zijn valt zeker over dit soort maatregelen te praten, maar het getuigt van weinig creativiteit en respect naar de mensen. De voorzitter vraagt wat dan precies het probleem is met lid 10. De heer Rozendal zegt dat hij zich heeft vergist, met lid 10 is inderdaad niks mis. Het gaat echt om lid 8 en lid 9.

De voorzitter zegt dat hij het aan de ene kant goed vindt dat hier staat wat precies de bedoeling is. De plaatsing in het buitenland wordt van een maximale duur voorzien, maar ook de plaatsing op een burgerfunctie, terwijl normaalgesproken iemand op een burgerfunctie zit totdat diegene naar een andere functie beweegt of met pensioen gaat. Hier gebeurt iets anders, er moet namelijk vanuit het buitenland gekeken worden naar een functie in Nederland. Die opvolging kan hoogstwaarschijnlijk niet in één keer worden gemaakt. De terugkeerpool fungeert dan als een soort van tussenstap.

De heer Wissink merkt op dat de heer Van der Hulst net aangaf dat als iemand terugkomt, er ook weer iemand weggaat. Daar kan vooraf al over worden nagedacht. Als er in de bedrijfsvoering aan de voorkant niet alleen wordt gekeken naar wie voor hoelang is geplaatst, maar ook naar de mogelijkheden na terugkomst, kunnen er plaatsing treintjes worden gemaakt.

De voorzitter is het ermee eens dat als dit goed zou werken, er maar heel weinig mensen in die terugkeerpool zouden zitten. Spreker heeft wel beeld bij wat er wordt gezegd over de zes maanden in lid 3. Het lijkt hem voor de organisatie ook heel kort dag om het binnen die tijd allemaal geregeld te krijgen. Hij vraagt zich af of partijen eruit zouden komen als hij zegt dat lid 8 en 9 worden geschrapt, de wens van de medewerker erbij wordt betrokken en als hij van de termijn van zes maanden, twaalf maanden maakt. Dan is er nog één punt dat voor spreker zwaar weegt, namelijk die plaatsingsduur van zes jaar. Defensie moet regelmatig tot de slotsom komen dat deze in sommige gevallen te lang is geweest, met alle problematiek van dien. Spreker zou daarom lid 1 zo willen laten en kijken hoe dat loopt. Dit is voor hem en de defensieonderdelen wel een heel belangrijk punt.

De heer Rozendal zegt dat hij geen moeite heeft met die zes jaar. ACOP zou er zelfs voor zijn om een plaatsingsduur te hebben van vier jaar met de mogelijkheid om te verlengen. Dat zevende jaar waar partijen



eerder over hebben gesproken, kan in de toekomst wel weer een keer bekeken worden. Het is belangrijk dat er een rechtsgrond geregeld is en als dat betekent dat het zes jaar moet zijn, vindt ACOP dit prima.

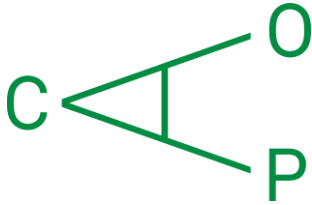
De heer Verkuil zegt dat er feitelijk eigenlijk al staat dat iemand er korter zit dan zes jaar, maar dat er wel verlengd kan worden tot zes jaar. De heer Wissink zegt dat iemand dus zes jaar gaat en niet kan verlengen, of korter gaat en dan de mogelijkheid heeft om te verlengen tot zes jaar. De heer Verkuil zegt dat hij als werkgever altijd zou gaan voor die tweede optie, want dan is er in ieder geval een jaar de tijd om voor te bereiden op de terugkeer. De voorzitter zegt dat hoe het ook wordt opgeschreven, er wel een verschil is tussen begrenzing bij zes jaar of begrenzing bij zeven jaar.

De heer Van der Hulst zegt dat CCOOP voor de begrenzing op zeven jaar is. Voor militairen is het ook drie tot zeven jaar en het is moeilijk om uit te leggen dat het voor burgers anders is. Dat er in de bedrijfsvoering in overleg met het individu wordt afgesproken om eerst voor vier jaar te gaan en dan wordt gekeken of er verlengd wordt naar zeven jaar, dat is prima. In de organisatie moet al regelmatig worden uitgelegd waarom de rechtspositie tussen burgers en militairen verschilt. Vaak zijn daar ook valide argumenten voor, maar in dit geval kan spreker deze niet bedenken. Spreker zou voorstellen om er maximaal zeven jaar van te maken, en wat er dan in de bedrijfsvoering met individuen wordt overeengekomen moet vooral geregeld worden zoals passend is bij de persoon en functie. Hij wil niet zeggen dat bij iedere burger die meteen voor zeven jaar wil gaan, hier ook automatisch mee moet worden ingestemd. Daar moet natuurlijk over overlegd worden.

De heer De Kleijn sluit aan bij de vergadering en de voorzitter legt uit welke punten met betrekking tot dit agendapunt zijn opgebracht. De heer De Kleijn zegt dat alle termijnen die in het document genoemd staan, te maken hebben met in welke stappen het proces zou verlopen. Een eerste stap is hoe lang mensen geplaatst worden, daar kunnen partijen het over hebben, en vervolgens gaat het over de terugkomst. Er kan geen terugkeergarantie worden gegeven, maar er moet wel heel hard geprobeerd worden om mensen weer een plek te geven in de organisatie. Daar zijn eigenlijk al die andere stapjes voor bedoeld, lid 3 tot en met 9 gaan daar met name over. Wat betreft de terugkeerpool moeten partijen het hebben over of die termijn van zes maanden genoeg is. Belangrijk om te bedenken is dat hier eigenlijk het slechtste scenario wordt beschreven, namelijk dat mensen niet direct bij terugkomst een baan hebben en dus in de terugkeerpool worden geplaatst en als ze dan na zes maanden nog steeds geen plaats hebben, komen ze in een herplaatsingstraject terecht. Dat traject staat er ook in om mensen op een gegeven moment meer rechten te geven dan reguliere sollicitanten. Als dit ook niet werkt, gelden lid 8 en 9 en kan iemand op een gegeven moment ontslagen worden. Dat is de gedachte die achter dit artikel zit. Nog los van of de centrales instemmen met de periodes, gaat het er nu vooral over of ze de systematiek begrijpen en of ze zich daarin kunnen vinden.

De voorzitter concludeert dat de heer De Kleijn zegt dat dat herplaatsingstraject niet alleen maar nadelig is, maar juist kan helpen. Aan de andere kant is het wel zo dat als dit niet werkt, het ook klaar is. Bij de terugkeerpool wordt gewoon gekeken tot het zover is, dat is meer een open einde. De heer De Kleijn zegt dat dit klopt, in de rechtspositie staat niet wat er precies wordt gedaan voor medewerkers in de terugkeerpool. Ze moeten echter uiteraard wel goed begeleid worden, Defensie wil natuurlijk zelf ook dat dat mensen in Nederland weer een functie vinden. Dat is ook het hele uitgangspunt achter deze regeling. Bij de militairen bestaan hier zwevende functies voor en is door de schaarste vrijwel nooit iemand overtollig geraakt, maar voor de burgermedewerkers zijn dit soort functies er niet en moet er iets anders ingeregeld worden.

De heer Rozendal zegt dat hij begrijpt wat de heer De Kleijn zegt. Hij was wellicht verblind door het ontslag dat genoemd wordt, maar hij heeft er wel beeld bij dat het helpt om de artikelen 106 tot en met 108a van



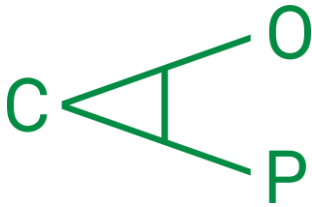
toepassing te laten verklaren. Dat geeft inderdaad een voorkeurspositie. In artikel 108a staat weliswaar een verwijzing naar artikel 116, lid 1, maar daar ligt wel aan ten grondslag dat iemand heeft geweigerd om mee te werken aan een herplaatsing. Spreker zou dus willen voorstellen om alleen lid 9 eruit te halen. Dan is er nog steeds de mogelijkheid aan de medewerker om herplaatsingskandidaat te worden en een voorkeurspositie te genieten ten opzichte van andere sollicitanten.

De heer De Kleijn concludeert dat de heer Rozendal feitelijk zegt dat wat in lid 8 staat, ook al de mogelijkheid biedt om iemand die niet meewerkt te ontslaan. Dan zou lid 9 niet nodig zijn. Spreker zou dit wel even moeten uitzoeken. De heer Rozendal zegt dat met de enkele toepassing van het negende lid eigenlijk wordt gezegd dat het niet uitmaakt of iemand heeft meegewerkt of niet aan het herplaatsingstraject, diegene wordt toch ontslagen. Als lid 9 eruit wordt gehaald en dan wordt gekeken naar de inhoud van 108a, dan wordt gezegd dat iemand kennelijk ook echt geweigerd heeft om mee te werken. Dat zou spreker wel snappen. De heer De Kleijn zegt dat hij het hiermee eens is, hij zal dit meenemen.

De heer Van der Hulst zegt dat hij hier ook mee eens is. Voordat iemand weggaat wordt er al een loopbaangesprek gehouden en daarin wordt alvast meegekeken naar interesses en voorkeursgebieden. Als er dan ook afspraken worden gemaakt, zou dat alvast geregeld zijn. Het is anders dan de reguliere rechtspositie omdat iemand in het belang van Defensie naar het buitenland gaat en daarvoor een risico aangaat dat er bij terugkeer geen plek is. Het voorstel dat gedaan wordt, zou CCOOP daarom ook passender vinden. Dit is ook redelijker in gevallen dat iemand terug zou moeten keren vanwege onvoorziene omstandigheden.

De voorzitter stelt voor om bij lid 3 de termijn aan de passen van zes naar twaalf maanden en in de definiëring bij 'passende functie' op te nemen dat dit in nauw overleg met de medewerker gaat. De heer Van der Hulst stelt vast dat diegene dan in principe terecht komt in de schaal die diegene al had, of hoger als diegene competenties heeft verworven. Als iemand een opleiding kan doen om zich te kwalificeren, kan iets ook een passende functie zijn. De heer De Kleijn zegt dat 'passende functie' in principe gewoon een begrip in het BARD is. De voorzitter zegt dat hij in dit geval de wens van de medewerker wel iets belangrijker vindt dan bij traditionele herplaatsing. Bij een traditionele herplaatsing overkomt het iemand en moet diegene noodgedwongen iets anders vinden. In dit geval is de medewerker overeengekomen dat hij naar het buitenland gaat. Het lijkt hem dus goed om de formulering nog iets aan te passen. De heer De Kleijn stemt hiermee in. Wat betreft de terugkeerpool stelt de voorzitter voor om lid 8 te handhaven maar lid 9 te verwijderen. Dan is er wel een theoretisch risico dat als mensen wel meewerken, maar er wordt niks voor ze gevonden, dat dan de terugkeerpool vol zou lopen. Dat moeten partijen gaan zien. Spreker vervolgt dat hij bereid is om al deze aanpassingen door te voeren, maar dan vraagt hij bij de centrales de ruimte om die termijn van zes jaar zo te blijven. Als het blijkt dat hij overmatig bezorgd is over deze termijn, kunnen partijen hier in de toekomst opnieuw over praten. Hij begrijpt de argumenten voor drie tot zeven jaar, maar aan de andere kant voelt hij zich niet genoodzaakt door het feit dat de algemene functieduur van militairen zeven jaar is. Dat is voor hem geen doorslaggevend criterium om de functieduur voor burgers in het buitenland, ook zeven jaar te laten zijn. Daar kan best autonoom naar gekeken worden.

De heer Verkuil stemt hiermee in. De heer Westermeijer zegt dat het belangrijk is dat er nu een rechtsgrond wordt vastgesteld voor burgers in het buitenland. Spreker vindt het goed om te horen dat de voorzitter bereid is om zaken aan te passen. Hij snapt ook beter wat het argument is om vast te houden aan de plaatsingsduur van zes jaar. Hoe langer iemand in het buitenland verblijft, hoe moeilijker is om weer terug te komen in Nederland. Dat geldt overigens voor de militair ook, drie tot zeven jaar is ook geen garantie dat het goed gaat. Gezien de bereidheid van de voorzitter om een aantal aanpassingen door te



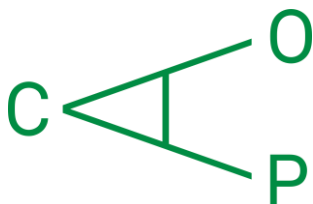
voeren en het feit dat de rechtsgrond geborgd wordt in het BARD, kan AC echter instemmen met het voorstel.

De heer Rozendal zegt dat de plaatsingstermijn van zes jaar prima is. Sterker nog, ACOP zou nog liever zien dat de initiële plaatsingsduur vier jaar is en dat er dan maximaal nog een keer verlengd kan worden met een of twee jaar. Zoals het er nu staat is het echter ook prima. ACOP vindt het ook belangrijk dat de rechtsgrond wordt geborgd zodat mensen niet voor eeuwig in het buitenland geplaatst kunnen worden. Een ander belangrijk element is dat de periode waarin wordt gezocht naar een passende functie in Nederland inderdaad verlengd wordt naar twaalf maanden. Spreker had initieel willen voorstellen dat de terugkeerpool een duur van twaalf maanden zou hebben, dat is een andere manier om hier handen en voeten aan te geven. De stem van de medewerker moet inderdaad meegewogen worden bij het zoeken naar een passende plaatsing. Het allerbelangrijkste is dat eruit wordt gehaald dat ontslag per definitie een uitkomst zou zijn als er geen passende functie wordt gevonden. Dat die mogelijkheid nog steeds bestaat als mensen niet meewerken, kan ACOP accepteren.

De heer Van der Hulst zegt dat hij net al een argumentatie heeft gegeven voor waarom CCOOP een voorkeur heeft voor zeven jaar. Hij hoort de voorzitter zeggen dat de achterban niet wil meebewegen, maar dat is voor spreker op zich natuurlijk geen argument. Het argument over vervreemding vindt hij ook niet heel sterk, want dit lijkt alleen gebaseerd te zijn op gevoel. Spreker zou graag horen of dit klopt. Het is niet te zeggen dat die vervreemding niet al optreedt bij vijf of zes jaar, of juist acht jaar. Als het gaat over de passende functie heeft spreker net al aangegeven dat dit niet zozeer bij de elementen hoort die zijn opgesomd in BARD 105. Bard 105 heeft het ook over een MR en spreker vraagt zich af of die er is. De heer De Kleijn zegt van niet. De heer Van der Hulst zegt dat wat hij heeft aangegeven over gelijkwaardige of hogere schaal, dan moet worden meegenomen. Wat betreft lid 9 sluit CCOOP zich aan bij ACOP. Dan blijft lid 3 over. De voorzitter heeft aangegeven dat hij wel bereid is om van zes maanden, twaalf maanden te maken. Dat vindt spreker echter nog iets te vrijblijvend, dan weet de medewerker nog steeds niet wanneer hij duidelijkheid krijgt. Spreker vindt dat er nog wel iets meer een stok achter de deur mag komen waarbij de werknemer ervan uit mag gaan dat er een keuze is gemaakt of dat er in ieder geval een standplaats bekend is, zodat iemand zich wel kan gaan focussen op die regio voor terugkeer.

De voorzitter wil bij het laatste punt beginnen. Hij stelt het zich als volgt voor: twaalf maanden van tevoren wordt er gestart met het zoeken naar een passende functie. Als die er is op een plek die voor de betrokkene geen probleem is, dan is het geregeld. Als er na twaalf maanden geen passende functie is, gaat de medewerker naar de terugkeerpool. Als dit het geval is, is er nog geen keuze gemaakt over de locatie. Op dat moment is het kiezen van een woonplek voor de medewerker vrij, diegene is dan nergens aan gebonden. Daarna wordt er vanuit de terugkeerpool gezocht naar een baan die dan ook qua locatie werkt voor de medewerker.

De heer Van der Hulst zegt dat als er drie maanden van tevoren nog niet duidelijk is waar de medewerker moet terugkeren in Nederland, de zenuwen wel aardig beginnen op te lopen. Die duidelijkheid moet eerder geborgd worden. De heer De Kleijn zegt dat voor reguliere functietoewijzing ook geldt dat er bepaalde termijnen worden gehanteerd. Daar zou wellicht iets uit gekopieerd kunnen worden. Voor reguliere plaatsing geldt over het algemeen dat mensen zes maanden van tevoren een functie krijgen toegewezen. Er zou wel een zin over kunnen worden toegevoegd hier. Dat is dan een soort inspanningsverplichting, geen recht. Er zou bijvoorbeeld toegevoegd kunnen worden dat als er drie maanden van tevoren geen passende functie wordt gevonden, iemand voorlopig naar de instroompool gaat. Dat zou een uitkomst kunnen zijn, dan is er ook duidelijkheid. De heer Van der Hulst zegt dat zes maanden van te voren dan redelijker zou zijn.



Wat betreft de argumenten voor zeven jaar zegt de voorzitter dat hij geen feitelijke onderbouwing hiervoor heeft. Hij heeft met de defensieonderdelen erover gepraat en het is gewoon vaak zo dat het blijkt dat mensen te lang zijn gebleven. Aanvankelijk dacht spreker aan maximaal vijf jaar, maar hij kende ook de wens voor maximaal zeven jaar, dus uiteindelijk heeft spreker in het voorstel zes jaar opgeschreven. Op deze manier heeft hij houvast gezocht. In zijn voorstel is in één keer zes jaar ook mogelijk, dat sluit aan bij de vorige discussie die partijen hebben gehad hierover over dat sommige mensen uit het oogpunt van zekerheid in één keer te kiezen voor een langere periode. Spreker wilde ook uit onder de discussie over dat de een wel mag verlengen en de ander niet. Het voorstel dat er nu ligt geeft mensen wat spreker betreft maximale houvast. Hij heeft dus geen sluitende onderbouwing, maar wel de wens om het vooralsnog te gaan proberen met maximaal zes jaar. Daarbij past hij andere punten aan conform de wensen van de centrales.

De heer Van der Hulst zegt dat hij en de voorzitter elkaar niet gaan overtuigen op dit punt. De voorzitter vraagt aan de heer De Kleijn wat er bij lid 3 nog toegevoegd zou kunnen worden, gezien de opmerking van de heer Van der Hulst hierover. De heer De Kleijn zegt dat bij het proces voor functietoewijzing bij militairen termijnen worden genoemd waar Defensie de intentie heeft om zich aan te houden. Voor een reguliere plaatsing is dat zes maanden, dus zes maanden van tevoren wordt in ieder geval gemeld dat het ofwel een passende functie wordt, of plaatsing in de terugkeerpool. Dit zou ook hier bij lid 3 toegevoegd kunnen worden.

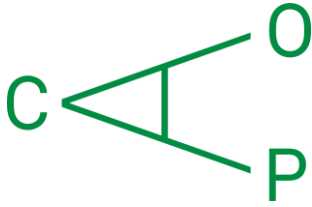
De heer Wissink zegt dat het hier om internationale verhuizingen gaat. Zes maanden van tevoren moet het allemaal op papier staan, ook vanuit het verhuisbedrijf, verzekeringsmaatschappij en dat soort zaken. Het gaat er dus niet alleen om dat de woonlocatie of omgeving duidelijk is. De heer De Kleijn zegt dat er daarom ook nog even goed gekeken moet worden of die zes maanden volstaat.

De heer Damen merkt op dat in het AMAR staat dat voor Nederland een periode van zes maanden geldt. Voor in het buitenland geplaatste militairen geldt in het beginsel twaalf, maar ten minste negen maanden. De voorzitter concludeert dat er dus moet staan dat het bevoegd gezag uiterlijk twaalf maanden voor het einde van de periode de zoektocht start, en uiterlijk negen maanden voor het einde duidelijkheid geeft. Dat kan dan een functie of de terugkeerpool zijn. De heer De Kleijn zegt dat dit het inderdaad gaat worden. De voorzitter concludeert dat artikel 77a BARD er als volgt uit komt te zien:

- Het eerste en tweede lid blijven ongewijzigd.
- Het derde lid wordt aangepast naar uiterlijk twaalf maanden, maar met negen maanden van tevoren wordt er duidelijkheid gegeven.
- De definitie bij 'passende functie' wordt aangepast zodat de wensen van de medewerker hier nadrukkelijk in worden meegenomen.
- Lid 7 en 8 blijven ongewijzigd.
- Lid 9 wordt verwijderd.

Spreker vraagt of de heer Van der Hulst zich hierbij aan kan sluiten.

De heer Van der Hulst zegt dat hij net nog iets heeft gezegd over de passende functie. Daarnaast had de heer Westermeijer nog een goed punt over een overgangsbepaling voor mensen die nu in het buitenland zitten. Spreker vraagt zich af of dit hierbij moet worden opgenomen. De heer De Kleijn zegt dat de gedachte wel was dat het vanaf nu gaat gelden. De heer Westermeijer zegt dat het dan duidelijk is, voor iedereen die al in het buitenland zit blijven dan gewoon de afspraken gelden die zijn al hadden. Daar moet wel duidelijkheid over zijn, anders denken een aantal mensen misschien dat ze ineens terug moeten.



De heer Van der Hulst zegt dat de voorzitter hem verder niet gaat overtuigen op het punt over de plaatsingsduur. Wat spreker betreft kan de voorzitter dit vaststellen, CCOOP is het er niet mee eens maar zal zich er niet tegen verzetten.

De heer De Kleijn wil met betrekking tot de definitie van 'passende functie' nog opmerken dat er in artikel 105 staat 'de functie is in beginsel passend wanneer de daaraan verbonden werkzaamheden op de capaciteiten en ervaring van de ambtenaren zijn berekend.' Spreker heeft het gevoel dat dit omvat wat de heer Van der Hulst bedoelde. Dit kan dus ook betekenen dat de betrokkene zich inmiddels verder heeft gekwalificeerd en dus op een hogere schaal terug zou kunnen komen als dat passend is. De heer Van der Hulst zegt dat hij dan zou willen toevoegen 'of binnen afzienbare tijd passend is te maken'. De voorzitter zegt dat hij het zou willen laten zoals het er nu staat. Dit is al een keer gewikt en gewogen en partijen kunnen hiermee uit de voeten. De wensen van de medewerker worden al nadrukkelijk opgenomen. Spreker concludeert dat er met inachtneming van wat hierover is toegezegd, geconcludeerd kan worden dat er een nieuw artikel 77a van het BARD is. De aangepaste vorm van het artikel zal nog een keer ter informatie toegestuurd worden. Daarna zal het artikel het wetgevingstraject ingaan en in werking treden vanaf het moment dat het formeel werkend is. Voor de mensen die nu in het buitenland zitten, blijft gelden wat er met hen is afgesproken. Spreker sluit het agendapunt.

Agendapunt 8: Rondvraag en sluiting

De heer Rozendal zegt dat hij gedurende dit overleg een besluit onder ogen heeft gekregen dat burgermedewerkers niet van hun positie gehaald kunnen worden omdat ze 55 jaar of ouder zijn geworden en rechtmatig gebruikmaken van hun ontheffing van nachtdiensten. Al langere tijd en verschillende keren heeft spreker via de commandant DBBO en de voorzitter van de ioREO DOSCO gemeld dat hij ziet dat dit nog steeds gebeurt binnen DBBO. Dan krijgt hij constant te horen dat dit niet mag en dat dit voorkomen zal worden. Sterker nog, spreker heeft het hier eerder aangekaart en toen de reactie gekregen dat dit niet mag en kan. Hij heeft de letterlijke tekst uit het verslag met de actoren daar gedeeld, en dan krijgt hij terug dat het niet meer gaat gebeuren. Nu gebeurt het echter toch. Een medewerker van 60 jaar oud, die dus al langer in de TOD heeft rondgelopen dan hij moest maar er nu mee wil stoppen, heeft gezegd dat hij wel op zijn plek wil blijven zitten. Spreker heeft hem gelijk gegeven en hem laten zien wat Defensie hierover zegt. Deze persoon is vervolgens toch lastiggevallen door zijn leidinggevende. Het maakt blijkbaar niet uit wat iedereen hierover zegt, want hem is gewoon een besluit gestuurd dat hij vanaf 1 mei 40 kilometer verderop zit. Spreker vindt dit echt ongelofelijk, daarom wilde hij het hier toch nog maar een keer melden. Als de voorzitter zich afvraagt waarom partijen tegenover elkaar staan in de rechtbank, is dit de reden. Spreker gaat de voorzitter niet vragen om hier nu iets aan te doen maar het kan toch niet zo zijn mensen in de organisatie denken dat ze boven de wet staan.

De voorzitter zegt dat omdat de geloofwaardigheid van afspraken aan deze tafel ook rechtstreeks verband houdt met wat daar in praktijk van terecht komt, hij hier achteraan zal gaan.

De heer Van der Hulst zegt dat veel medezeggenschappers bij CCOOP in de lucht komen over dat ze min of meer gedwongen worden om medezeggenschapopleidingen te organiseren op een Defensielocatie. Naar sprekers mening zijn de afspraken zo dat een Defensielocatie weliswaar de voorkeur geniet, maar als er redenen zijn om op een andere locatie iets te organiseren, dan moet dit ook kunnen. Spreker weet dat dit bij CZSK en DOSCO wel zo gebeurt. Hij vraagt zich af hoe de voorzitter hier instaat. Hij meent dat hier in het verleden afspraken over zijn gemaakt. De voorzitter vraagt of hier iets over op papier staat. De heer Van der Hulst zegt dat hij meent dat partijen hier iets over hebben kortgesloten toen het ging over het pakket van eisen voor de aanbesteding van medezeggenschap richting SBI. Toen is ook de knip gemaakt dat SBI wordt ingehuurd voor trainers en opleidingen, maar dat de locatie door de medezeggenschap wordt bepaald. Als



er argumenten zijn om dit niet op een Defensielocatie te doen, dan moet de HDE hierin faciliteren. In de praktijk blijkt het echter dat HDE's dit niet toestaan of zeggen dat er geen budget voor is en dus niet weten hoe ze dit zouden moeten organiseren. Dat leidt tot wrevel. Bij een hoop operationele eenheden is er natuurlijk maar beperkte tijd in het jaar om dit met elkaar te doen. De voorzitter zegt dat hij deze vraag niet ter plekke kan beantwoorden want hij heeft het niet voorbereid, maar hij zal erop terugkomen. Spreker vraagt wat de redenen zouden zijn om dingen niet op een Defensielocatie te organiseren. De heer Van der Hulst zegt mensen op een externe locatie niet lastig kunnen worden gevallen met hun leidinggevende of collega's. Mensen kunnen ook de urgentie krijgen hun eigen werk ernaast te gaan doen als ze op hun vaste werkplek zitten. Heidagen vinden regelmatig op andere locaties plaats omdat het goed kan zijn om juist even een andere setting te zijn. De voorzitter zegt dat hij het begrijpt. Hij zal hier in de eerstvolgende formele vergadering hierop terugkomen.

pm

De heer Verkuijl zegt dat CMHF vragen heeft over ontschepingsverlof na oefening. Als iemand langer dan een maand varend is, heeft diegene recht op ontschepingsverlof. Deze vraag loopt al geruime tijd, maar het systeem kan er niks mee. Het enige antwoord via DCHR is dat dan het nummer van het bezwaar dat is ingediend moet worden opgegeven en dan wordt voor die ene individu het rechtgetrokken in het systeem. Het is natuurlijk onwerkbaar als bijvoorbeeld iemand bij de marine na een oefening dit voor iedereen individueel zou moeten aanvragen. Er moet een mogelijkheid komen om dit in het systeem op te lossen. De voorzitter vraagt of het probleem is dat het verlof niet verlengd wordt na oefening als daar niet expliciet om wordt gevraagd. De heer Verkuijl zegt dat dit klopt. Spreker heeft hier ook de heer De Kleijn hierover benaderd en in zijn antwoord staat wel dingen over rechten in PeopleSoft, maar het gaat feitelijk over de techniek. Blijkbaar zal uiteindelijk wel het systeem worden aangepast, maar dat kost tijd. Tot die tijd is bij DCHR een tussenoplossing bedacht, maar die wacht op goedkeuring. Afhankelijk van of die goedkeuring volgt, wordt er een publicatie voorbereid zodat er inzichtelijk wordt hoe om moet worden gegaan met ontschepingsverlof bij een oefening die voldoet aan artikel 84, lid 1 van het AMAR. Dit zou vermoedelijk aan het einde van de maand gereed zijn, maar de mail is nu al een jaar oud.

pm De voorzitter zegt dat hij hier ook op zal terugkomen. Het zou hem helpen als de heer Verkuijl de mail naar hem doorstuurt. De heer Van Beek vraagt of de heer Verkuijl hem in de CC kan zetten. De heer Verkuijl zegt dat hij dit zal doen.

De voorzitter sluit de vergadering om 15.30 uur.