

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](mailto:j.terhaar@caop.nl)  
Datum: 30 maart 2026  
Bijlage: 1  
Ons kenmerk: AP/26.0170  
Zaaknummer: G.1.03

### Onderwerp

Verslag van de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP)  
op dinsdag 24 maart 2026 van 13.08 tot 14.26 uur in de Sophiezaal bij het CAOP te Den Haag

### Aanwezig

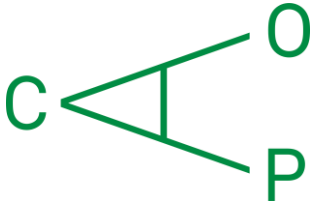
Van de zijde van Defensie: M. Suwout (vz), K. van Wanrooij, B. Petersen, A. Haijer-Kemler, S. Houwer

Van de zijde van de centrales: S. Hop (CCOOP), A. Rozendal (ACOP), E. Westermeijer, R. van Riel (AC), J. de Freitas (CMHF)

Van de zijde van het CAOP: J. ter Haar (CAOP)

### Agenda

1. Opening, mededelingen en vaststelling agenda
2. Aanstellingsleeftijden militairen (vacatures website) inclusief brief (SOD/26.0131)
3. Regeling verlof militaire ambtenaren (AP/26.0138)
4. Uitloopofficieren en loopbaanmogelijkheden CLAS (AP/26.0074)
5. Rondvraag en sluiting



### Agendapunt 1: Opening, mededeling en vaststelling agenda

De voorzitter opent de vergadering om 13.08 uur.

Mededelingen: de voorzitter zegt dat hij rond 13.35 kort de zaal moet verlaten. Mevrouw Haijer-Kemler zal dan tijdelijk het voorzitterschap overnemen.

Vaststelling agenda: de agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

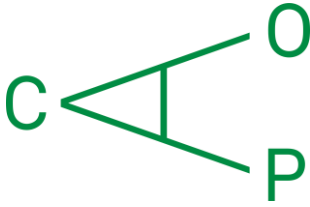
### Agendapunt 2: Aanstellingsleeftijden militairen (vacatures website) inclusief brief (SOD/26.0131)

De voorzitter zegt dat partijen vorig jaar een aantal nieuwe aanstellingsleeftijden hebben vastgesteld. Er is nog een voorstel overheen gedaan, maar daar is geen overeenstemming over bereikt. In de actiepuntenlijst van de WG AP staat dat de centrales de voorzitter er een aantal weken geleden op hebben gewezen dat leeftijden op de vacaturewebsite niet in lijn zijn met wat partijen hebben afgesproken. Spreker heeft toegezegd om hiernaar te kijken en als het nodig is te interveniëren. Recentelijk heeft CCOOP ook nog een brief gestuurd waarin spreker hier opnieuw op is gewezen en wordt opgeroepen om hier het gesprek over te voeren.

De heer Van Riel zegt dat de voorzitter de vorige keer inderdaad heeft aangegeven dat hij zou interveniëren, maar spreker moet helaas constateren dat dit tot op heden niet veel effect heeft gehad. Er staan nog steeds verkeerde leeftijden op de website. Spreker meent dat de afspraken inmiddels zelfs al in de Staatscourant hebben gestaan. De voorzitter zegt dat dit nog niet is gebeurd, het is wel langs het SOD geweest. De heer Van Riel zegt dat het dan nog steeds zo is dat partijen een afspraak hebben gemaakt waar vervolgens weinig mee wordt gedaan.

De heer Hop zegt dat de voorzitter in de WG AP inderdaad is opgeroepen om hiernaar te kijken. De voorzitter zou hier in eerste instantie in de vergadering op terugkomen. Het actiepunt bleef echter open staan, vandaar dat CCOOP een brief heeft gestuurd. Het liep op een gegeven moment behoorlijk de spuitgaten uit. CCOOP heeft wel geconstateerd dat er een behoorlijke inhaalslag is gemaakt de afgelopen periode, maar er staan toch nog een paar vacatures met leeftijden die afwijken van de afspraken die partijen hierover hebben gemaakt. Het zijn vooral functies bij de marine. Dat bevreemdt spreker, want in de vorige WG AP hebben partijen het onder andere gehad over de aanstellingsvorm die gerelateerd werd aan het Combat Support Ship. Daarvan heeft de voorzitter gezegd dat hij het terug zou leggen bij de marine. Nu lijkt het er echter op dat de marine bezig gaat met zij-instroom. Spreker zal de functies opnoemen waarbij CCOOP bijzonderheden heeft geconstateerd:

- Marine - Officier - Militair Jurist Staats en Bestuursrecht: hiervan staat in de vacature een leeftijd van tussen de 30 en 40 jaar, terwijl in de VV URAMAR 37 jaar staat bij de officier specialistenopleiding.
- Marine - Officier - Militair Jurist Data en AI: in de vacaturetekst staat tussen de 32 en 42 jaar, terwijl in de VV URAMAR 37 jaar staat bij de officier specialistenopleiding.
- Officier Operatieassistent Relatieziekenhuis Marine: in de vacaturetekst staat een leeftijd van tussen de 17 jaar en 6 maanden en 37 jaar. Dit zou overeenkomen met hetgeen partijen hebben afgesproken in de VV URAMAR, alleen er staat ook: 'Ben je ouder dan 37 jaar? Je sollicitatie is nog steeds van welkom via aanstellingen.specialisten@mindef.nl. Voor de leeftijdseis kan dispensatie aangevraagd worden, dit is echter geen garantie.' Hier hebben partijen geen afspraken over gemaakt. Hier zou CCOOP echter wel toe bereid zijn. Nu roept dit bij spreker echter de vraag op wie dan bevoegd is om dispensatie te leveren. Er moet niet hetzelfde gebeuren als partijen bij de waarneming van functies hadden, dat iemand bevoegd is om af te wijken van bepaalde regelingen.
- Officier Anesthesiemedewerker Relatieziekenhuis Marine: hiervoor geldt hetzelfde als bij de vorige functie, ook hier staat dat dispensatie gegeven zou kunnen worden.
- Officier Anesthesiemedewerker CMH Landmacht: hiervoor geldt hetzelfde als bij de vorige functie, ook hier staat dat dispensatie gegeven zou kunnen worden.



- Monteur Technische Dienst SeWaCo (zij-instroom): hier staat een leeftijd tussen de 31 jaar en 49 jaar en 11 maanden. Partijen hebben echter de afspraak voor matroos en onderofficier om een leeftijd van 28 tot 30 jaar te hanteren. Ook hebben ze de afspraak dat ze goed in de gaten houden dat de marine niet overgaat op een vorm van zij-instroom.
- Matroos Catering (zij-instroom): hier staat ook weer zij-instroom en bij de leeftijd staat 'tussen de 29 jaar en 39 jaar en 11 maanden'.
- Officier Technische Dienst (HBO/WO) (zij-instroom), Monteur Technische Dienst Platformsystemen (zij-instroom), Onderofficier Technische Dienst (zij-instroom), Monteur Technische Dienst (zij-instroom): bij al deze vacatures staat ook weer zij-instroom en bij de leeftijd staat 'tussen de 29 jaar en 49 jaar en 11 maanden'.
- Officier Operatieassistent CMH Marine, Officier Anesthesiemedewerker CMH Marine, Officier Operatieassistent CMH Landmacht: ook bij deze vacatures staat dat dispensatie gegeven zou kunnen worden.

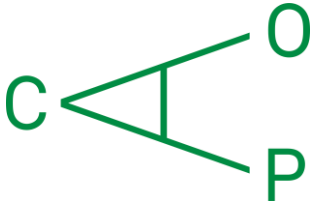
**pm** Spreker zegt dat hij dit lijstje van vacatures ook met de voorzitter zou kunnen delen. De voorzitter zegt dat dit fijn zou zijn.

De voorzitter zegt dat het duidelijk is dat partijen verschillend denken over aanstellingsleeftijden, maar dat laat in sprekers beleving wel onverlet dat hij vindt dat de website een afspiegeling moet zijn van wat partijen hebben afgesproken. Er is al hard gewerkt om die site te maken tot wat het hoort te zijn. Wat voor spreker het meest in het oog loopt was de aanpassing die de Landmacht in de week voor de brief nog gemaakt had. Vervolgens is er nog een slag dieper gemaakt bij de andere defensieonderdelen. Het was wel duidelijk dat het allemaal niet binnen één dag geregeld zou zijn, ook omdat er heel veel discussie over wat er wel en niet mag blijven staan. Spreker ziet het wel zo dat het niet alleen een probleem voor de overkant van de tafel is als het verkeerd op de website staat, maar ook voor zijn eigen kant van de tafel. Hij is het ermee eens dat het nog niet helemaal klopt en zal dit niet zomaar laten varen.

Mevrouw Haijer-Kemler zegt dat er hard aan wordt gewerkt in overleg met DCPL. Het is bekend dat de laatste openstaande zaken bij de Marine staan. Spreker kijkt ook zelf regelmatig op de site. De leeftijdsbrackets geven bijvoorbeeld soms iets anders weer dan de leeftijden die er staan als iemand daadwerkelijk op die vacature solliciteert. Men is druk bezig om het te krijgen zoals partijen hebben afgesproken.

De voorzitter vraagt aan de heer Hop of hij nog verdere toelichting had op de brief van CCOOP, 5a of de verslagen die zijn geagendeerd. De heer Hop zegt dat de verslagen alleen ter verduidelijking waren. In de verslagen werd namelijk duidelijk dat er geen vrijheid was om van bepaalde leeftijden af te wijken.

De voorzitter zegt dat de discussie eerder ging over de vraag in hoeverre er wordt geprobeerd in 5a iets te regelen dat weerslag gaat hebben op de aanstellingsleeftijden. Spreker heeft toen geantwoord dat hij bezig was met 5a om de FPS fasering eruit te krijgen, niet zozeer omdat hij hier een beleidwijziging wil doorvoeren. Toen kwam die twaalf jaar voorafgaand aan UGM-leeftijd ook al om de hoek. Spreker wil wel duidelijk maken dat hij niet met 5a bezig is vanwege de aanstellingsleeftijden. Los daarvan is het wel zo dat hij met die aanstellingsleeftijden een stap wil zetten. Dat weten de centrales, spreker heeft hier van de zomer ook al een brief over gestuurd. Dat liep toen heel erg uit elkaar en toen vroegen de centrales of spreker uit kon leggen waarom de aanstellingsleeftijden verschillen tussen de krijgsmachtsdelen. Daar is toen een slag op gemaakt door te proberen om dit zo eenduidig mogelijk te maken. Wat spreker betreft loopt de discussie over de aanstellingsleeftijden dus nog wel. Spreker weet dat de opinies aan tafel hierover uiteenlopen, maar hij zou wel een poging willen doen voor partijen om bij elkaar te komen. Spreker vraagt aan mevrouw Haijer-Kemler welke dilemma's Defensie intern heeft gehad. Het is namelijk niet zo dat spreker in een soort monomane tunnel is geraakt waarbij het niet meer uitmaakt hoe oud iemand is, ook Defensie probeert hier goed over na te denken.

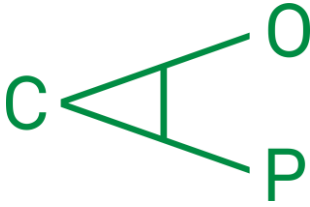


Mevrouw Haijer-Kemler zegt dat er een aantal dingen spelen. Er is verschil van inzicht bij de OPCO's over de aanpak. De gesprekken afgelopen periode zijn gegaan over hoe het uiteindelijk tegen de criteria wordt aangehouden zoals ze in 5a zijn weggezet. Daar gaat het over een evenwichtige bestandsopbouw, voldoende loopbaanmogelijkheden en het kunnen voldoen aan de operationele inzet. Dat zijn de afwegingen en kaders die zijn meegenomen. Wat daarnaast speelt is de diversificatiestrategie, waarbij er aan de voorkant wordt gekeken wat er nodig is om de groei van Defensie te faciliteren. Dat is onder andere door de leeftijdsgrenzen op te rekken. Wat daarbij van belang is, is om met name te kijken naar schaarse categorieën en welke loopbaanbaden geboden kunnen worden, om op basis daarvan schuiven open of dicht te zetten. Wat nu in het voorstel staat, is om alles op LOM -12 te zetten, met de mogelijkheid om daarin te differentiëren op het moment dat dat nodig is. Daar zitten een aantal uitzonderingen in, de belangrijkste is de langjarige officiersopleidingen. Hier ontstaan anders problemen met het rendement en de investering die hiervoor moet worden gedaan. De rest is dus allemaal op dezelfde datum gezet. Daarbij is wel gekeken naar in hoeverre het nodig is voor de vulling. Sommige functies waren snel en makkelijk gevuld en bij andere posities gaat dat lastiger. Dit zijn de draaiknoppen die intern besproken zijn en in het voorstel zijn verwerkt.

De heer Rozendal zegt dat hij eerder heeft gezegd dat ACOP vindt dat er helemaal geen afspraken hoeven worden gemaakt in dit tijdsbestek over leeftijdsgrenzen. Spreker hoort mevrouw Haijer-Kemler ook zoiets zeggen. Door alles op LOM -12 te zetten wordt eigenlijk alles uit de URAMAR gehaald want dat is de ondergrens van artikel 5a. Spreker vindt dit prima, maar hij wil dan wel iets opmerken over de eerste twee criteria die in het artikel zijn genoemd, namelijk dat de aanstelling vanuit het oogpunt van de militaire loopbaan zinvol moet zijn en niet moet leiden tot verstoring van de gewenste personeelsopbouw. Het openzetten van de sluis betekent dat hier heel goed aandacht voor moet zijn. Sprekers oproep zou dan ook zijn, in ieder geval ten aanzien van het eerste punt, dat bij het innemen van bijvoorbeeld een soldaat of matroos van 49 jaar, ook direct met diegene wordt afgesproken wat de eindrang is op het moment dat diegene met LOM gaat. Het doorlopen van een zinvol loopbaanpad is in sprekers optiek het doorlopen van de rangen zodat iemand met een acceptabel niveau aan uitkering de dienst verlaat. Dit zijn de elementen waar ACOP naar zal kijken op het moment dat Defensie komt met een voorstel.

De heer Hop zegt dat mevrouw Haijer-Kemler aangaf dat er na wordt gedacht over evenwichtige bestandsopbouw, operationele inzetbaarheid en loopbaanpaden. Spreker hoort ook dat Defensie iedereen wil aannemen tot LOM -12. Dan moet er even gekeken worden wat er onder LOM wordt verstaan. Als dit wordt gedaan met AOW -5 en dan -12 wordt het een hele aparte situatie. CCOOP wil best meepraten over dispensatieleeftijden bij bepaalde functies, maar het is veel dieper dan alleen de aanstellingsleeftijden. Als een soldaat van 49 jaar wordt aangenomen, is het geen soldaat maar een aspirant onderofficier. Diegene moet binnen vijf jaar al doorgroeien en eindigen met een financieel respectabele eindrang. CCOOP heeft ook bij de eerdere ophoging van de leeftijden al aangegeven dat het meer is dan alleen het vullingsplaatje en wel of niet een financieel aanvaardbare eindrang. Pensioenopbouw speelt ook mee. Mensen die met 49 jaar in dienst komen kunnen wel eens een hele andere voorgeschiedenis hebben. Er moet dan met allerlei maatregelen geprobeerd worden om alle medewerkers op een goede manier het einde te laten halen gezien de fysieke gesteldheid van mensen op die leeftijd. CCOOP gaat niet zomaar mee in LOM -12. Dit is zeker afhankelijk van de functies en rangen, vooral ook gezien de mensen die wel hun hele carrière bij Defensie werken en dan uit organisatiebelang niet mogen doorgroeien of om een andere reden worden tegengehouden in hun ontwikkeling. Als er dan straks van buitenaf allemaal mensen binnenkomen, kan het wel eens zo zijn dat juist door de maatregel die wordt ingevoerd om mensen binnen te halen, mensen de organisatie verlaten vanwege gebrek aan perspectief.

De voorzitter zegt dat hij het ermee eens is dat heel veel van de omstandigheden relevant zijn, het gaat inderdaad om meer dan alleen de aanstellingsleeftijden. Spreker vindt ook zeker dat die aspecten meegenomen moeten worden wanneer partijen praten over de brief die hij gaat sturen. Wellicht is het goed als hij de vorige brief die hij dan heeft gestuurd, daar ook bij opneemt. Voor een deel wordt er nu gefocust op een



soort generieke maatregel terwijl spreker eerder op het spoor zat dat hij veel meer aan het differentiëren was. Dat kon hij echter tussen de verschillende defensieonderdelen moeilijk uitleggen.

De heer Westermeijer bedankt de voorzitter voor de toelichting. Hij zegt dat hij eerder heeft aangegeven dat AC dit niet meteen toejuicht. AC is nog hun standpunt hierin aan het bepalen. In deze fase wil spreker echter meegeven dat er ook moet worden gekeken naar wat de wetgeving hierover zegt, met name de dienstplicht wet. Daar worden ook aanstellingsleeftijden genoemd en die zijn volgens spreker lager dan LOM -12. Mevrouw Haijer-Kemler zegt dat dit klopt. Als de dienstplicht geactiveerd wordt, wordt iedereen tot 45 jaar opgeroepen om zich te melden. Op basis van wetgeving moet dus gekeken worden of het congruent is.

De heer Van Riel vraagt met de betrekking tot de zij-instroom waar partijen het eerder over hadden, of het dan puur gaat om startfuncties, of ook als iemand horizontaal als bijvoorbeeld majoor of sergeant-majoor instroomt. De voorzitter zegt dat dit tweede er volgens hem ook bij hoort. Mevrouw Haijer-Kemler zegt dat het nu gaat over soldaten, korporaals, officieren en onderofficieren.

De heer Rozendal wil opmerken dat het goed is om ten aanzien van zij-instroom de nota van toelichting op het artikel te lezen. Daar staat heel duidelijk in dat de leeftijdsgrens juist niet van toepassing is op zij-instroom.

De heer Hop wil opmerken dat de centrales bij heel veel zaken steeds moeten corrigeren op afspraken die partijen hebben gemaakt maar in de uitvoering niet worden nageleefd. Spreker hoopt niet dat de centrales als een soort waakhonden continu het internet moeten blijven afspeuren of de afspraken daadwerkelijk worden nageleefd. De voorzitter zegt dat hij het hiermee eens is. Defensie is nu wakker geschud op dit vlak en zal dit zelf ook beter in de gaten houden. Spreker heeft hier met alle betrokkenen over gesproken en bevestigd dat het goed op de website moet staan.

De heer Van Riel wil nog opmerken dat als zij-instroom in alle rangen mogelijk is, het loopbaanbeleid van de CLAS dus aan de kant wordt geschoven. Het zittende bestand wordt dan geremd door die nota en het externe bestand niet. Mevrouw Haijer-Kemler zegt dat het goed is om te realiseren dat de criteria zoals ze in artikel 5a staan, nog steeds van belang zijn. Dat is ook de reden waarom er wordt bepaald om een functie wel of niet open te zetten. Het feit dat er wordt gezegd dat de maximale grens op LOM -12 zit, wil niet zeggen dat alles constant voor iedereen open wordt gezet. Er is wel een afweging gemaakt als het gaat over bestandsopbouw, doorstroom, verdringingseffect en dat soort elementen.

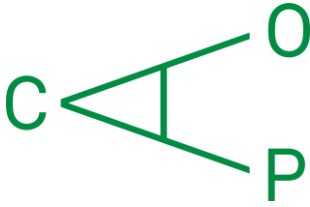
De heer Hop vraagt wanneer de centrales de brief kunnen verwachten. Mevrouw Haijer-Kemler zegt dat ze verwacht de brief op korte termijn te kunnen sturen.

De voorzitter sluit het agendapunt en verlaat de vergadering. Mevrouw Haijer-Kemler neemt het voorzitterschap over.

### Agendapunt 3: Regeling verlof militaire ambtenaren (AP/26.0138)

Mevrouw Haijer-Kemler zegt dat dit onderwerp eerder is besproken in de WG AP. Er is vorig jaar een brief gestuurd over de aanpassing regeling verlof militairen. Daarop is door CCOOP gepiept. Vervolgens is in de WG AP van 11 november hierover gesproken en zijn de bezwaren geuit over het schrappen van artikel 14.

De heer Houwer zegt dat hij nog een keer zal herhalen waarom Defensie hiermee begonnen is. Dat heeft te maken met de invoering van het IKB per 01-01-2025. Mensen die in het buitenland geplaatst waren, hadden ook de mogelijkheid om gebruik te maken van de regeling flexibilisering arbeidsduur. Mensen werkten daar vaak 40 uur en kregen dat ook op die manier uitbetaald, de verlenging van de arbeidsduur zorgde daarvoor of ze bouwden in ieder geval uren op. Wat er nu is gecreëerd door het IKB is dat de flexibilisering van de



arbeidsduur is afgeschaft en die mensen zijn allemaal automatisch op 38 uur terechtgekomen. Die twee uur opbouw was er niet want ze hadden geen rooster en geen verloftoekenning vanuit Defensie. Ze vielen namelijk onder een aparte regeling van het Rijk. Er is toen contact geweest met DIMS, DCIOD en DCHR en gekeken hoe er mogelijk gemaakt kan worden dat die mensen toch die twee uur opbouw in het IKB krijgen waar ze recht op hebben, niet alleen ter uitbetaling maar ook de mogelijkheid om het op te nemen in vrije tijd. Daar is een brief over gestuurd en hierover is gesproken op 11 november. Op 11 maart is er nog een extra brief verstuurd. Defensie wil nog steeds artikel 81 van het AMAR intact houden. In dat artikel wordt het bevroren van verlof geregeld. Het is beter als dit intact wordt gehouden voor het geval dat in de toekomst groepen mensen onder een andere verlofregeling komen te vallen. Defensie kan echter wel stoppen met artikel 14 van de regeling verlof militaire ambtenaren. Dit artikel is eigenlijk alleen bedoeld voor mensen op diplomatieke posten en die mensen zitten eigenlijk nu ook in de verlofregeling van Defensie. Zij dienen dus ook verlof op te nemen in de regeling van Defensie, dus via zelfservice. Vroeger was er in het buitenland geen mogelijkheid om gebruik te maken van PeopleSoft, maar dat is in principe al achterhaald. Iedereen heeft inmiddels wel een apparaat waarmee dit kan worden gedaan.

De heer Rozendal zegt hij inmiddels meerdere keren hetzelfde verhaal heeft gehoord. Zoals hij eerder heeft genoemd, is ACOP akkoord.

De heer Hop zegt dat het een herhaling van zetten blijft. Hij heeft eerder aangegeven dat de aanpassing alleen de militairen betreft die op diplomatieke posten werken en zij vallen nu onder deze regeling terwijl ze juist een uitzonderingspositie hebben en daar ook een andere toelage voor kregen. Voor deze groep was het geregeld en deed deze problematiek zich ook niet voor. Het probleem deed zich voor bij mensen die in het buitenland zaten, vooral in Brussel, die verplicht 40 uur tewerk werden gesteld en van daaruit toelages kregen die Defensie niet kent, al dan niet via de EU of in een andere vorm van toelages. Het probleem wordt nu niet opgelost maar juist alleen maar groter gemaakt. Deze mensen kunnen nu niet alleen gebruikmaken van IKB maar ook van alle andere regelingen die eronder vallen, bijvoorbeeld deeltijdverlof en andere vormen van verlof. Spreker denkt niet dat dat de bedoeling is.

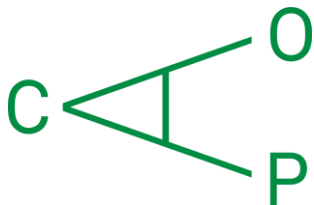
De heer Houwer zegt dat hij weet dat de bron uit Brussel komt, maar mensen op de ambassades werkten ook 40 uur en kregen nu ook nog maar 38 uur betaald. Met terugwerkende kracht zijn aan al die mensen vanaf 01-01-2025 alsnog die twee uren uitbetaald. Dat is min of meer afgekocht. Via DIMS is afgesproken om ze onder de verlofregeling van Defensie te brengen. De heer Hop heeft het over toelagen, maar spreker heeft het alleen maar over verlof. Hij stelt alleen voor om artikel 14 te laten vervallen. Hij komt nergens anders aan.

De heer Hop zegt dat partijen elkaar achter de staart aan blijven gaan. Ze kunnen de verslagen erbij pakken en de discussie weer herhalen, maar dat heeft waarschijnlijk weinig zin. Mevrouw Haijer-Kemler zegt dat dit inderdaad niet hoeft.

De heer Westermeijer zegt dat AC akkoord is met de oplossing. Hij vond het wel bijzonder vanwege de tegenstrijdigheden in het AMAR en de Regeling verlof militairen dat burgerambtenaren klaarblijkelijk hier ook de dupe van waren. Zij vallen onder geen van beide regelingen. De heer Houwer zegt dat hij dit op 11 november heeft uitgelegd. DCHR heeft ook het verlof van burgers in het buitenland bevroren op basis van artikel 14, dat eigenlijk alleen bedoeld is voor mensen op diplomatieke posten. Alles werd geschaard onder hetzelfde artikel, terwijl dat eigenlijk helemaal niet hiervoor bedoeld was. Het voorstel dat er nu ligt, lost dus ook het probleem op dat hier op een verkeerde manier mee om is gegaan.

De heer De Freitas zegt dat CMHF akkoord is met het voorstel.

Mevrouw Haijer-Kemler constateert dat drie van de vier centrales instemmen met het voorstel. Hiermee wil ze dit onderwerp afdoen. Spreker sluit het agendapunt.



#### Agendapunt 4: Uitloopofficieren en loopbaanmogelijkheden CLAS (AP/26.0074)

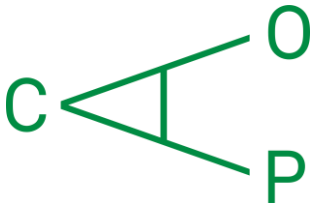
Mevrouw Haijer-Kemler zegt ze eerder heeft aangegeven dat het ingewikkeld was om de brief op te stellen, maar partijen hebben afgesproken dat er een brief gestuurd zou worden en dat ze daarna verder zouden spreken over dit onderwerp. Spreker heeft dus een brief opgesteld en gedeeld. De brief gaat met name over de wijze waarop de CLAS hun loopbaanbeleid toepast en hoe ze verder proberen dat proces vorm te geven. Dit is ook informeel besproken om het verder uit te diepen. Vandaag wil spreker het nog een keer bespreken om te horen wat er van de kant van de centrales nog aan opmerkingen zijn of punten die ze nog willen adresseren.

De heer Hop zegt dat de ruimte die partijen hadden beoogd te creëren, vooral wat betreft flexibiliteit en maatwerk, in de praktijk helemaal niet tot stand komt. Deze uitgangspunten vragen een andere manier van denken en werken en verandering kost tijd, maar zeker in de huidige situatie waarin Defensie en in het bijzonder de Landmacht aan het groeien is, is er helemaal geen sprake van hoe dit in de bestandsopbouw en bij de vacatures past bij hetgeen partijen hebben afgesproken. De organisatie is natuurlijk enorm aan het uitbreiden en er komen allerlei functies vrij op niveaus waarin mensen zouden moeten doorstromen, maar dit gebeurt niet omdat de organisatie andere belangen heeft. De ruimte voor flexibiliteit en maatwerk is helemaal weg. Er zijn een aantal punten waar CCOOP zich serieus zorgen over maakt, vooral dat er bij het doorstromen van officieren gezegd wordt dat dit alleen acht tot vijf jaar voor LOM kan. Vooral in de situatie dat mensen steeds langer moeten doorwerken maar de loopbaanpaden gelijk blijven, blijven mensen heel lang in dezelfde functie, of ze maken door het gebrek aan perspectief een andere keuze. Die keuze ligt dan meestal niet binnen de organisatie en dan raakt Defensie juist groepen kwijt die de nodige ervaring hebben. Spreker vervolgt dat er in de brief staat 'Daarnaast loopt er binnen het CLAS een doorlopend proces om alle functiebeschrijvingen, met name het hoofdstuk kwalificaties, kloppend te maken en te houden.' Spreker hoopt toch dat hij ervan uit mag gaan dat die functiebeschrijvingen kloppend zijn. Dat er staat dat hierbij extra aandacht zal worden besteed aan de uitloopfuncties is ook een punt van zorg. Ze moeten gewoon in orde zijn, vooral bij de reorganisaties en uitbreidingen die eraan komen. Mensen moeten ook de gelegenheid krijgen om daarop te reageren. Als de organisatie zo erg uitbreidt en er wordt heel rigide vastgehouden aan alle loopbaanpaden, en er komen allerlei vormen van zij-instroom waardoor er een flessenhals ontstaat voor de mensen die al jaren voor Defensie werken, dan denkt spreker dat de organisatie verkeerd bezig is en dat partijen hier veel meer last van gaan krijgen dan ze met elkaar hadden beoogd. In de brief staat ook dat er meer ervaringseisen vermeld gaan worden in vacatureteksten. CCOOP maakt zich hier heel erg zorgen over. Vacatureteksten kunnen nooit anders zijn dan functiebeschrijvingen, er kunnen niet ineens allemaal aanvullende zaken worden opgenomen. Een belangrijk punt hierbij is ook altijd samenspraak met de medezeggenschap.

De heer Van Riel zegt dat hij zich aansluit bij de heer Hop. Partijen hebben wat betreft loopbaanmogelijkheden een nieuwe afspraak gemaakt, dus de harde eis van een bepaald aantal jaar is er wel vanaf, maar spreker weet gewoon dat functietoewijzers nog steeds in de geest van de oude regeling acteren. Zij geven bij voorbaat al aan of iemand het kan worden of niet. Ze kijken alleen naar welke stoel iemand heeft gehad maar dat zegt niks over ervaringseisen. Spreker vindt het een ingewikkelde zaak, maar dat is met iedere sollicitatie zo want de vraag is of dit überhaupt objectief kan gebeuren.

De heer Rozendaal zegt dat ACOP de brief vooral heeft gezien als informatiebrief over hoe het nu gaat. Het is duidelijk dat er nog steeds werk aan de winkel is, maar spreker heeft geen op- of aanmerkingen over de inhoud van de brief.

De heer Van Hulsen merkt op dat in de laatste alinea staat 'Als de Organisatie om redenen van dienstbelang of om organisatorische redenen Hoofddirectie Personeel een militair bij meerdere functiewissels afwijst voor een instructiefunctie, zal het Directie Werkgeverszaken enkele ontbreken van instructie-ervaring de militair niet worden tegengeworpen bij een sollicitatie naar een functie in een naasthogere rang.' Spreker vraagt zich af wat hier nu precies staat. Hoeveel wissels zijn 'meerdere' functiewissels, hoe moet spreker dit zien? En is het



per definitie voor alle functies noodzakelijk op die hogere rang dat die instructie-ervaring er is? Mevrouw Haijer-Kemler zegt dat in de loopbaanpaden van de CLAS bijna altijd is verweven dat iemand een instructiefunctie moet hebben gedaan. Dat lukt echter niet altijd. Wat hier staat is dat dit uiteindelijk geen bezwaar zal zijn om naar het hogere niveau door te kunnen stromen. De heer Van Hulsen zegt dat hij zich vooral afvroeg wat 'meerdere' hier betekent. Als de functieduur drie jaar of langer is, zou 'meerdere' al snel betekenen dat iemand zes tot acht jaar aan de kant wordt gezegd. Spreker zegt dat dit een onderwerp van gesprek zal blijven aan deze tafel, zeker als het gaat om de Landmacht.

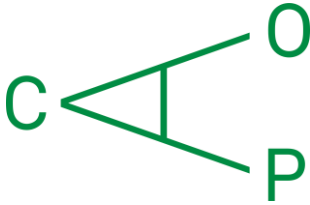
Mevrouw Haijer-Kemler zegt dat er hierover verschillende gesprekken zijn gevoerd met de Landmacht en met de functietoewijzingsautoriteit. Er komen namelijk veelvuldig vragen over dat het beleid dat de Landmacht voorstaat nog niet altijd op dezelfde wijze wordt uitgevoerd als is opgeschreven. Spreker voert al deze gesprekken op het moment en ze probeert hierbij aan te geven welke stappen gezet moeten worden, maar dit vergt tijd.

De heer Rozendal zegt dat dit bij hem de vraag oproept welk strategisch order ten grondslag heeft gelegen aan dat dit beleid is gemaakt. Het kan niet zo zijn dat dit vanuit de top van CLAS is gekomen. Iemand lager in de organisatie, meer op operationeel niveau, heeft dat geschreven, maar er moet een opdracht aan ten grondslag hebben gelegen. Spreker vraagt zich dus af welk doel hiermee is beoogd vanuit de top van de organisatie. Hij schrikt ervan dat mevrouw Haijer-Kemler zegt dat ze hierover heeft gesproken met functietoewijzers, want het kan toch niet zo zijn dat het niveau van beslissingen hierover op dat niveau ligt. Mevrouw Haijer-Kemler zegt dat hier inderdaad niet wordt besloten over het algehele beleid. De gesprekken die worden gevoerd met de functietoewijzingsautoriteit gaan over de interpretatie van het beleid. Dat zijn twee verschillende dingen.

De heer Hop wil nog een opmerking maken over de laatste alinea in de brief, over de evaluatie. Spreker neemt aan dat als partijen gezamenlijk afspraken maken, dat ze dan ook gezamenlijk gaan evalueren. Hier staat echter dat er intern CLAS al een evaluatiegroepje bezig is. Mevrouw Haijer-Kemler zegt dat dit klopt, deze groep evalueert hun eigen beleid. Bij het vaststellen hebben partijen ook niet besproken dat ze gezamenlijk zouden evalueren. Dat is dus ook niet de insteek.

De heer Hop zegt dat er ook wordt verwezen naar een rapportage, maar de SCO heeft bij de pieptermijn aangegeven dat ze geen gebruikmaakten van de pieptermijn maar dat het onmiddellijk kon worden ingevoerd omdat ze zich herkenden in de gemaakte afspraken. Een belangrijk punt daarbij was dat bij deze loopbaanmogelijkheden de toepassing van de strikte ervaringseisen uit 2006 werden opgeschort. Spreker ziet nu dat juist dit hele zware element, namelijk dat het flexibeler zou worden, nog steeds het punt is waar CCOOP tegenaan blijft lopen. Partijen lijken dus niet veel opgeschoten te zijn met de afspraken die ze hebben gemaakt, anders dan het feit dat als iemand meerdere keren is afgewezen voor een functie, er op een gegeven moment wordt gezegd dat diegene niet een instructiefunctie gehad hoeft te hebben. Er zijn veel voorbeelden waarbij continu de flexibiliteit eruit wordt gehaald, vooral als militairen van de CLAS bij andere defensieonderdelen solliciteren. Ze moeten regie kunnen voeren over hun eigen loopbaan, dat hele stuk mist CCOOP. Spreker kan die evaluatie van de CLAS zelf wel invullen, maar hij zou toch wel fijn zijn als de centrales op een of andere manier in een vroegtijdig stadium hierbij betrokken worden. Anders worden ze straks geconfronteerd met iets waar ze zich helemaal niet in herkennen.

Mevrouw Haijer-Kemler zegt dat ze hiervoor nu te weinig zicht heeft op de evaluatie van het CLAS. Er zijn in ieder geval voornemens om dit voor het einde van het jaar te doen. De punten die de heer Hop noemt zijn twee losstaande dingen: hij constateert dat het loopbaanbeleid dat partijen hebben vastgesteld in 2024 in de praktijk niet heel veel flexibeler is ten opzichte van de brief uit 2006. Dit staat los van het feit of spreker vindt dat de centrales mee moeten doen in de evaluatie van het loopbaanbeleid van de CLAS. Die afspraak is niet expliciet gemaakt, dus spreker wil dit eerst afstemmen met de Landmacht. Spreker kan zich wel voorstellen dat de resultaten van de evaluatie van de CLAS worden gedeeld met de centrales. Ze is er ook echt van



overtuigd dat dit onderwerp het aankomende jaar veelvuldig op de agenda blijft. Het lijkt haar dan ook niet nodig om het rapport separaat te agenderen om het gesprek op gang te houden.

De heer Van Hulsen zegt dat om te voorkomen dat als de evaluatie afgerond is het hier op tafel komt en Defensie er weer mee terug moet met allerlei ingewikkelde vragen, het misschien wel verstandig is om af te spreken dat van tevoren aan de centrales wordt gevraagd welke concrete vragen ze hebben en wat ze belangrijk vinden. Mevrouw Haijer-Kemler zegt dat dit haar prima lijkt. Ze komt er zo even op terug. De heer Rozendal zegt dat hij dit ook prima vindt, maar hij wil wel aangeven dat hij eigenlijk op geen enkele andere wijze betrokken wil in een evaluatie. Dat is voor de organisatie en niet voor deze tafel.

De heer Hop zegt de centrales inderdaad niet bij die hele evaluatie betrokken hoeven te worden. Spreker wil nog wel aangeven dat partijen al heel lang in gesprek zijn over de loopbaanmogelijkheden bij de CLAS en hij is vooral benieuwd in hoeverre dit nog allemaal houdbaar is, zeker gezien alle uitbreidingen die sindsdien zijn doorgevoerd en de vele functies en eenheden die er allemaal met spoed zijn bijgekomen. Spreker vraagt zich af in hoeverre dit nog heel snel aangepast kan worden wil Defensie nog een beetje een evenwichtige vulling van de Landmacht hebben. CCOOP mist vooral de flexibiliteit en het is vervelend dat ze met alle groeiplannen en versneld dingen doorvoeren tot de conclusie moeten komen dat dit alleen maar perspectief bij mensen weghaalt en ze worden afgewezen op grond van regels die niet meer passen bij de tijd en de situatie waar de organisatie zich in bevindt.

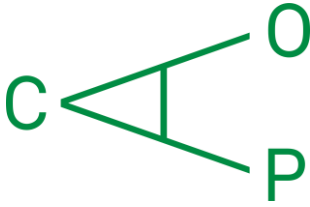
De heer De Freitas zegt dat hij in macroperspectief een beetje krampachtige beweging ziet waarbij partijen aan de ene kant zij-instroom goed willen faciliteren maar aan de andere kant een bottleneck creëren voor te snelle doorstroom. Die twee gaan elkaar ontzettend bijten. De vraag is hoe de organisatie het voor elkaar kan krijgen om mensen flexibel te laten meedenken over groei en ontwikkeling. Spreker ziet hier niet direct een aanpak staan waarmee hij denkt dat dit gaat lukken. Hij vindt het dus wel een zorgelijke ontwikkeling die best wel bij de mensen kan aankomen.

Mevrouw Haijer-Kemler zegt dat ze ten eerste wil aangeven dat dit actiepunt wat haar betreft van de actiepuntenlijst kan worden gehaald. Partijen hebben het onderwerp immers behandeld. Ten tweede komt spreker tot de slotsom dat partijen de brief behandeld hebben maar dat ze op dit moment, met uitzondering van een aantal punten die zijn opgemerkt, met name kijken of de centrales zouden willen deelnemen aan een evaluatie. Spreker hoort verschillende standpunten. Wat er beoogd is met dit loopbaanbeleid en de evaluatie die nu door de Landmacht wordt uitgevoerd zijn wat spreker betreft wel twee verschillende zaken. Ze voelt wel voor wat de heer van Hulsen heeft aangegeven, namelijk dat de centrales kunnen aangeven welke zaken zij belangrijk vinden om mee te nemen in de evaluatie. Ook het punt van de heer Hop, over de houdbaarheid van het beleid in het kader van alle uitbreidingen en het gebrek aan flexibiliteit, zal spreker mee terugnemen richting de Landmacht. Ze zal ook uitzoeken wat het beoogde traject voor de evaluatie is. Ze zit er echter nog niet zo in dat ze de evaluatie gaat koppelen aan het overleg hier. Spreker wil wel als actie opnemen dat de centrales kunnen aangeven welke vragen ze willen dat geadresseerd worden in de evaluatie. Op het moment dat de rapportage wordt opgeleverd, gaat spreker met de Landmacht overleggen hoe partijen hiermee verder gaan. Ze wil ook nogmaals benadrukken dat ze denkt dat het onderwerp loopbaanbeleid de aankomende periode nog veelvuldig ter sprake gaat komen. Hiermee wil ze het agendapunt afsluiten.

pm

### Agendapunt 5: Rondvraag en sluiting

De heer Rozendal zegt dat hij twee punten heeft voor de rondvraag. Het gaat ten eerste om de constatering dat kennelijk ergens in de organisatie de opvatting bestaat, spreker vermoedt bij DCHR, dat als in het systeem wordt aangevinkt dat mensen een bepaalde verlofsoort willen genieten anders dan het reguliere verlof, dat direct de reiskostenvergoeding wordt gestaakt. Er zijn hier inmiddels verschillende bezwaren op doorlopen, waarbij in alle gevallen de jurist van Defensie heeft vastgesteld dat het staken van de vergoeding onrechtmatig



is geweest en dat het alsnog uit moet worden betaald. Sprekers verzoek is dus dat dit even wordt uitgezocht, het is niet de bedoeling dat dit steeds maar moet worden rechtgetrokken via juridische procedures. Mevrouw Haijer-Kemler zegt dat dit prima is.

pm

De heer Rozendal zegt dat zijn tweede punt gaat over dat ACOP vaker dan de centrale lief is ten strijde moet tegen ABP als het gaat over hun interpretatie op de focusnota. Dat is een onderwerp dat hier nog getafeld moet worden. ABP hanteert een bijzonder smalle wijze in hoe ze kijken naar wat er valt onder de definitie van 'missie'. De afgelopen jaren is die definitie veel ruimer geworden en zijn er in het spreekwoordelijk gebruik allerlei andere namen voor, maar spreker hoort vervolgens dat bij de Centrale Raad van Beroep wordt gezegd dat ergens 'operatie' stond in plaats van 'missie'. Partijen weten echter allemaal dat zodra iets binnen de reikwijdte van de VVHO valt, het gewoon een missie is. Dat is bijzonder zuur, niet alleen voor de mensen die dit betreft maar ook voor ACOP als vakbond en de juristen van ACOP, die keer op keer hiertegen aanlopen. In deze specifieke kwestie is er nog tijd om de Centrale Raad van Beroep te kunnen overtuigen met bewijsstukken. Het zou spreker veel waard zijn als partijen met elkaar iets op papier kunnen zetten hierover of dat er een uitspraak vanuit de werkgever is waaruit blijkt dat de interpretatie veel breder is dan de smalle positie die ABP hierop inneemt. Ten slotte wil spreker het appel doen om de brief die partijen nog moeten behandelen ergens volgende maand te agenderen, zodat hier actief op gehandeld kan worden. Mevrouw Haijer-Kemler zegt dat dit helder is.

pm

De heer Van Hulsen zegt dat hij even een correctie zou willen doen. Het ABP neemt überhaupt geen positie in. De staatssecretaris van Defensie neemt een positie in, het ABP is in deze niet meer dan uitvoerder. De heer Rozendal bedankt voor deze aanvulling. Spreker wil zelf dan aanvullen dat in de rechtszaal alleen het ABP staat en niemand van Defensie. In formele zin is wat de heer Van Hulsen zegt misschien juist, maar het gaat hier wel om acteren tegen de houding van ABP. De heer Van Hulsen zegt dat hij dit snapt, maar het is in deze setting makkelijker om de werkgever aan te spreken dan om via Defensie te communiceren met ABP. Partijen kunnen van alles vinden van de rol van ABP hierin, maar dat moeten ze vooral zelf inschatten. Dat is bedrijfsvoering.

De heer De Freitas zegt dat hij een vraag heeft over de situatie dat medewerkers om privéredenen in het buitenland zijn en dan wordt door omstandigheden het luchtruim gesloten om veiligheidsredenen. Die mensen blijven dan in het buitenland en moeten bijzonder verlof opnemen om de tijd daar te overbruggen tot ze kunnen terugkeren. Spreker vindt dit vreemd omdat er sprake is van overmacht. Die mensen gaan dan door hun uren bijzonder verlof heen, ook het type verlof dat ingezet kan worden voor het verzorgen van familieleden. Spreker vraagt zich af of dit klopt en hoe er dan mee wordt omgegaan als deze uren op zijn.

De heer Rozendal zegt dat het buitengewoon verlof is, geen bijzonder verlof, en het potje is niet eindig. Het is voor specifieke onderdelen. Als het gaat om buitengewoon verlof in het kader van zorg zitten er wel grenzen aan, maar er is geen harde lijn. Spreker is het er wel mee eens dat er hier sprake is van overmacht en in dat geval moet de werkgever ook erkennen dat er sprake is van een verlengde vorm van buitengewoon verlof. De heer De Freitas zegt dat hij dit redelijk zou vinden, maar hij gelooft dat er sprake is van dat de medewerker kortdurend buitengewoon verlof kan aanvragen van maximaal 10 werkdagen per kalenderjaar. Dan komen medewerkers snel in de problemen. Wat gebeurt er dan als die dagen op zijn?

De heer Hop zegt dat hier recentelijk een stuk over stond in de P&O flash. Daar staat dat er inderdaad maximaal 10 werkdagen kortdurend buitengewoon verlof opgenomen kunnen worden. Als dat niet toereikend is, moet de medewerker daarna vakantieverlof opnemen, IKB-uren opnemen of onbetaald buitengewoon verlof voor langere duur aanvragen. Dat laatste heeft financiële gevolgen. Op zich valt hier iets voor te zeggen, maar het punt van zorg dat CCOOP hierbij heeft is dat er wordt gezegd dat mensen overal ter wereld op vakantie mogen gaan als ze maar binnen 10 dagen kunnen terugkomen, maar dat gaat niet op in deze situaties. CCOOP heeft ook bij de SIC-toelages als gezegd dat mensen geen verlof moeten krijgen als ze onder SIC staan. Dit is ook een van de redenen dat CCOOP er niet mee instemde. Er is nu te zien wat er in de praktijk kan gebeuren. Als



iemand op een notice to move staat en dan ergens vast komt te zitten, gaat het natuurlijk mis. Spreker mag toch hopen dat de werkgever dan niet zegt dat dit het eigen probleem van de medewerker is.

Mevrouw Haijjer-Kemler zegt dat ze niet weet of mensen onder de SIC-toelage hier ook onderdeel van uitmaken. Dat bericht in de P&O flash is inderdaad afgelopen vrijdag verspreid. Spreker maakt uit het verhaal van de heer De Freitas op dat hij het hier niet mee eens is of een aanvulling op wenst. De heer De Freitas zegt dat hij eerder het idee heeft dat het niet voldoende is uitgewerkt. Het is niet duidelijk wat er gebeurt als iemand door de 10 dagen heen is. Als iemand terugvliegt en het luchtruim gaat dicht bij de overstap, wat moet deze medewerker dan doen? En welke gevolgen heeft het als iemand dit niet onder de juiste regelgeving weg kan schrijven? Mevrouw Haijjer-Kemler zegt dat ze dit zou moeten uitzoeken.

De heer Hop vraagt of er een meldpunt is ingeregeld waar militairen in deze situatie zich kunnen melden. Spreker kan zich voorstellen dat er in samenspraak met andere ministeries wordt gezorgd dat deze militairen op repatriëringslijsten komen te staan zodat ze snel kunnen terugkeren. De heer Petersen zegt dat er geen meldpunt is. Mevrouw Haijjer-Kemler zegt dat ze het zal uitzoeken. Ze kan zich voorstellen dat er via Joint Force Command in de operationele lijn iets ingeregeld heeft, maar ze weet het niet. Ze de heer Houwer vragen om de centrales separaat te informeren over hoe Defensie hier mee omgaat, tenzij de centrales liever hebben dat het op de actiepuntenlijst komt te staan.

De heer Hop zegt dat de kans natuurlijk niet uitgesloten is dat deze situatie zich in de nabije toekomst weer zal voordoen. Het zou dus wel goed zijn als er in dit soort gevallen ieder geval een richtlijn is voor militairen.

**pm** Mevrouw Haijjer-Kemler zegt dat ze dan zal vragen of er in een volgende WG AP kort toegelicht kan worden wat er hiervoor is ingeregeld.

De heer Van Hulsen zegt dat in de P&O flash ook stond 'buiten bezoldiging'. Spreker snapt dat dit consequenties heeft, namelijk dat het maandsalaris niet wordt gestort, maar anders dan bij de andere varianten (vakantieverlof opnemen of IKB) betekent dit ook dat mensen de volledige pensioenpremie zelf moeten gaan betalen. Daarom is dit wat spreker betreft een non-variant. Dit had hier niet op mogen staan. Spreker weet niet of dit een soort alternatief is of dat er een volgorde in zit, maar als mensen zouden mogen kiezen, doet de variant waarbij ze geen salaris krijgen nog wel het meeste pijn. Om die reden wordt deze variant misschien wel het minst gekozen, maar spreker blijft deze lastiger vinden dan de andere twee, zeker omdat het niet alleen maar gaat over de normale maandbezoldiging. Mevrouw Haijjer-Kemler zegt dat ze dit zal uitzoeken. Spreker sluit de vergadering om 14.26 uur.