

**Verslag**

**Commissie De Veer Georganiseerd Overleg**

**Voorwoord**

Op verzoek van de Centrales van overheidspersoneel en de minister van Defensie heeft de Commissie De Veer Georganiseerd Overleg zich een beeld gevormd over de condities waardoor het overleg tussen werkgever- en werknemersvertegenwoordiging vruchtbaar kan worden hersteld. De resultaten van de commissie staan in dit verslag beschreven. Alle gesprekspartners zeggen wij dank voor hun open en constructieve bijdrage. De commissie is verheugd dat het overleg inmiddels is hervat. De commissie hoopt dat de aanbevelingen zullen bijdragen aan een constructieve en open benadering van de belangrijke onderwerpen die in de nabije toekomst moeten worden besproken.

Den Haag, 2 april 2013

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C.J.M. de Veer', with a long horizontal flourish extending to the right.

C.J.M. de Veer, voorzitter

H.H.J. Ploeg

J.D. Veldman

### **Directe aanleiding opschorten overleg**

Op 21 december 2012 is in het sectoroverleg Defensie (SOD) een conflict ontstaan tussen Defensie en de Centrales van overheidspersoneel. De centrales hebben als reactie daarop het overleg met Defensie als werkgever opgeschort, inclusief het overleg over de reorganisaties. De directe aanleiding daartoe was het in de ogen van de centrales ontoereikende voorstel van Defensie om de inkomenseffecten te compenseren als gevolg van de invoering van de Wet uniformering loonbegrip (WUL). Door deze opschorting kwam ook de voortgang van de reorganisaties bij Defensie stil te liggen. Defensie heeft als reactie op het opschorten van het overleg eenzijdig een adviesprocedure bij de Advies- en Arbitragecommissie gestart, die op zich ook weer leidde tot een verdieping van het conflict.

### **Opdracht aan commissie**

Gegeven die situatie is op verzoek van zowel de Centrales van overheidspersoneel als van Defensie de commissie De Veer Georganiseerd Overleg (verder: de commissie) ingesteld<sup>1</sup>. De commissie heeft tot taak:

- Onderzoek te doen naar de condities waardoor het vertrouwen tussen Defensie en de Centrales van overheidspersoneel kan worden hersteld en voor de toekomst kan worden gewaarborgd;
- Voorstellen te doen om constructief overleg mogelijk te maken en een agenda te formuleren voor het overleg over de belangrijkste dossiers die in de nabije toekomst om oplossing vragen.

### **Werkwijze**

De commissie is op 18 februari 2013 met de werkzaamheden begonnen. Direct is gesproken met de vertegenwoordigers van de centrales van overheidspersoneel en met de gemandateerde voorzitter van het SOD, de hoofddirecteur personeel. In korte tijd heeft de commissie gesproken met een groot aantal topfunctionarissen van het ministerie en met medewerkers van de hoofddirectie personeel<sup>2</sup>, teneinde een beeld te vormen van de achterliggende feiten en omstandigheden die aan het ontstaan van de vertrouwensbreuk hebben bijgedragen. De commissie heeft daarnaast relevante dossiers bestudeerd, waaronder die over de WUL en kennis genomen van de recente vergaderverslagen van het overleg tussen Defensie en de centrales.

In het besef dat vertraging in de voortgang van de reorganisaties niet in het belang is van het personeel en ook de personele en financiële gevolgen daarvan aanzienlijk zijn, heeft de commissie allereerst geïnventariseerd op welke wijze en onder welke condities het overleg en dan in het bijzonder dat over de reorganisaties, zo snel mogelijk kon worden hervat. De commissie heeft de ambtelijke leiding van het ministerie ondersteund bij de hervatting daarvan. Het sectoroverleg is op 6 maart hervat.

---

<sup>1</sup> De instellingsbeschikking is als bijlage gevoegd.

<sup>2</sup> Overzicht van personen is als bijlage gevoegd.

## **Analyse**

Uit de gesprekken die de commissie heeft gevoerd met vertegenwoordigers van de centrales van overheidspersoneel blijkt dat het sectoroverleg weliswaar op 21 december 2012 werd gestaakt naar aanleiding van de WUL, maar dat dit niet de enige oorzaak voor de opschorting is. De gesprekken met alle betrokken wijzen op meerdere elementen die tot opschorting van de gesprekken hebben geleid.

Al eerder in 2012 is in een SOD-vergadering van gedachten gewisseld over het vertrouwen tussen de gesprekspartners in het overleg. Publicaties in de pers over een uitgelekte notitie over de ambtelijke status van militairen leidden tot heftige reacties. In het SOD van september 2012 hebben de centrales het onderwerp 'verzuring vertrouwen' als extra agendapunt aan de vergadering toegevoegd. Bij de bespreking daarvan zijn van verschillende kanten voorbeelden gegeven van misverstanden, afspraken die niet zijn nagekomen en dossiers die op behandeling wachten.

### *De reorganisatie van de bestuursstaf*

In de beleidsbrief van 8 april 2011 *Defensie na de kredietcrisis* (Kamerstuk 32 733, nr. 1) zijn ingrijpende bezuinigingsmaatregelen aangekondigd. De opgelegde bezuinigingen bij Defensie hebben hun weerslag in het bestuur en de bedrijfsvoering. De bestuursstaf en de staven bij de andere defensieonderdelen worden daartoe met 30 procent ingekrompen. Die verkleining gaat – volgens de beleidsbrief – hand in hand met een vereenvoudiging van bestuurlijke relaties en processen. De bezuinigingen en daarop volgende reorganisaties hebben de hoofddirectie personeel (HDP) net als andere organisatieonderdelen, niet onberoerd gelaten. De HDP heeft te maken met onzekerheid van het personeel, veranderende verhoudingen richting een nieuw besturingsmodel en personeel dat elders een baan zoekt. Bij de hoofddirectie personeel moet het werk en het overleg met centrales en anderen echter onverminderd voortgaan terwijl er ondertussen enkele lastige dossiers moesten worden opgelost. De WUL was er daarvan een.

### *De Wet Uniformering Loonbegrip*

De WUL vormde de directe aanleiding voor de opschorting van de gesprekken tussen Defensie en de centrales. De mogelijke inkomenseffecten van de invoering van de WUL werden bij Defensie te laat onderkend. Ook is te lang gedacht dat interdepartementaal een oplossing zou worden gevonden waardoor voor militairen een uitzondering kon worden gemaakt. Als gevolg daarvan is het personeel erg laat ingelicht. Uit de gesprekken die de commissie heeft gevoerd blijkt echter dat het conflict over de WUL niet slechts een zakelijk geschil van mening was over een voorgenomen rechtspositionele maatregel. Het is de commissie gebleken dat hier de spreekwoordelijke druppel de emmer deed overlopen.

In informele gesprekken met de centrales en de ambtelijke leiding van Defensie werd in de eerste week van maart jl. een opening gevonden voor nieuw overleg over het WUL-dossier. Dat leidde tot een brief met een nieuw voorstel van de Minister van Defensie voor de compensatie van de WUL-effecten voor het jaar 2013. Op 6 maart jl. werd het overleg daarover in het SOD voltooid. Dat wil echter niet zeggen dat toekomstig constructief overleg op voorhand is gewaarborgd. Er volgt nog een complex traject van overleg over een structurele oplossing voor de jaren 2014 en volgende en er liggen meerdere omvangrijke dossiers die dringend bespreking behoeven.

### *Centrales en bonden*

Vanwege budgettaire krapte is er voor overheidswerkgevers financieel nauwelijks speelruimte om in onderhandelingen met werknemersorganisaties tot overeenstemming te komen. Het overleg over compensatie van de inkomenseffecten leidde tot een ernstig conflict met de centrales. Een conflict in het overleg is, hoe teleurstellend ook, naar het oordeel van de commissie *part of the game*. Ook bij de sector Rijk en bij de Politie en bij tal van bedrijven en instellingen is het overleg recent (enige tijd) opgeschort (geweest).

### *Gevoelens van onvrede*

De ingrepen die momenteel hun beslag krijgen in de defensieorganisatie zijn uitzonderlijk zwaar. De afslankingstaakstelling betreft vele duizenden banen. Het personeel verkeert daardoor in grote onzekerheid over werkgelegenheid en loopbaan, terwijl de reorganisatie veel tijd in beslag neemt.

Zoals onder meer blijkt uit de jaarrapportage 2011 van de Inspecteur-generaal der Krijgsmacht (Kamerstuk 33 000, nr. 68) leven in brede delen van de organisatie gevoelens van onvrede en teleurstelling. Een onevenredig zware inkomensachteruitgang zoals de WUL is dan haast per definitie de katalysator voor de centrales om die gevoelens tot uiting te brengen, zeker als de verhoudingen niet optimaal zijn.

### *De stand van het overleg*

De veranderingen in de bestuurlijke processen hadden in 2012 invloed op het sectoroverleg. Vele en vaak langdurige informele gesprekken die de sfeer in het verleden bepaalden, maakten plaats voor een meer formele, zakelijker en ook afstandelijker benadering. In het verleden was informeel overleg en contact tussen de politieke en ambtelijke leiding van Defensie en de centrales gebruikelijk. Daarbij werd gesproken over een breder palet aan thema's dan uitsluitend het arbeidsvoorwaardenbeleid. Door personele wisselingen en drukte zijn dergelijke informele contacten in het gedrang gekomen. Dat wil overigens niet zeggen dat in het sectoroverleg geen afspraken zijn gemaakt. Zo werd een sociaal beleidskader afgesloten dat activerender is dan het oude sociaal beleidskader. Tevens is een arbeidsvoorwaardenakkoord gesloten en werden voorts stappen gezet op het gebied van de ereschuld regeling voor veteranen. Het is de commissie niet gebleken dat er in de afdoening van dossiers die in het overleg aan de orde zijn niet te verklaren vertragingen zijn opgelopen. Er zijn belangrijke onderwerpen die agendering verdienen en daarover moet in onderling overleg tussen Defensie en de centrales – vanwege actuele ontwikkelingen en beperkte capaciteit - prioriteiten worden gesteld.

De commissie heeft ervaren dat de vertegenwoordigers van de centrales en de ambtelijke vertegenwoordigers in het SOD elkaar niet meer als partners of zakelijk betrokkenen in het overleg beschouwen, maar eerder als opponenten. De oorzaak daarvan bestaat enerzijds uit de verschillen van mening die zijn gerezen. Anderzijds vormt de wijze waarop het overleg is gevoerd daarvoor een belangrijke reden. Ontegengesteld vertegenwoordigen partijen verschillende belangen en hebben zij soms tegengestelde verantwoordelijkheden, maar naar het oordeel van de commissie moet tenminste een constructieve en zakelijke verhouding worden gecreëerd waarin partijen zich gezamenlijk bewust zijn van hun gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor het personeelsbeleid bij Defensie. Het verdient aanbeveling dat dit gemeenschappelijke draagvlak voor open en constructief overleg ten behoeve van het defensiepersoneel wordt herbevestigd en wordt uitgedragen naar het personeel.

### *De Hoofddirectie Personeel (HDP)*

De commissie heeft indringende gesprekken gevoerd met de Hoofddirecteur personeel en met de medewerkers van de directie. In veel van de door de commissie met anderen gevoerde gesprekken werd aandacht gevraagd voor het functioneren van de hoofddirectie. Uit die gesprekken is een beeld ontstaan van een hoofddirectie in verwarring. Vooruitlopend op de reorganisatie worden vacatures niet vervuld, zijn bekwame medewerkers vanwege de onzekerheid over hun positie bij de inkrimping naar elders vertrokken en is de werkdruk onverminderd hoog. Daardoor is de kwaliteit van de HDP-organisatie in de optiek van velen aangetast. Daarnaast moest het personeel en de bredere omgeving van de hoofddirectie wennen aan de zakelijker bestuursstijl van de nieuwe hoofddirecteur.

De commissie geeft in overweging dat de krijgsmacht meer dan welke andere organisatie ook, een grote inspanning moet leveren om goed gemotiveerd en opgeleid personeel in voldoende aantallen en kwaliteiten beschikbaar te hebben en te houden. Jaarlijks is daarvoor een instroom van 4.000 tot 5.000 nieuwe medewerkers noodzakelijk. Dat is een omvangrijke opgave. Daar komt nog bij dat opleidingen, uitzendingen, pensioenen, sociale voorzieningen en personeelszorg vanwege de aard van het militaire beroep eigenstandige arbeidsvoorwaardelijke voorzieningen hebben. Het is voor de inzetbaarheid van de krijgsmacht van essentieel belang dat kennis en kunde daarvoor is zeker gesteld.

### *Nieuwe besturingsmodel*

Toekomstige nieuwe bestuurlijke processen vragen nieuwe punten van coördinatie, omdat de verantwoordelijkheid voor de hoofdlijnen van het personeelsbeleid en de aansturing van de uitvoering niet meer bij de HDP ligt. Het is daarom essentieel dat bij het thematisch en

programmatisch samenwerken de verschillende spelers in het personeelsdomein elkaar in een zo vroeg mogelijk stadium betrekken en voor een perfecte afstemming zorgdragen. Het motto van de nieuwe bestuursstijl 'je gaat erover of niet' acht de commissie in relatie tot de positie van de HDP in het sectoroverleg ongelukkig. Er mag naar het oordeel van de commissie geen twijfel bestaan over de vraag of de HDP in mandaat van de minister en de Secretaris-Generaal het overleg voert en in die zin ook over het personeelsbeleid gaat. Hij is immers de door de Minister gemandateerde voorzitter van het sectoroverleg Defensie, waar wordt gesproken over de 'aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd'<sup>3</sup>. Indien niet hij, maar anderen, 'daarover gaan' wordt zijn positie in het sector overleg verzwakt.

### **Herstel van vertrouwen**

In informele gesprekken heeft de commissie aan de ambtelijke leiding van het ministerie en aan de centrales van overheidspersoneel punten voorgelegd op basis waarvan naar het oordeel van de commissie het vertrouwen kan worden hersteld en ook voor de toekomst waarborgen worden gegeven dat te bestendigen. Op 27 februari is daarover in beginsel overeenstemming bereikt en op 6 maart is het overleg hervat.

#### *Verbetering van het overlegklimaat en vertrouwen:*

1. De Minister van Defensie zegt toe dat over de hoofdlijnen en de visie op de toekomst van het defensie personeelsbeleid niet alleen zal worden gesproken met de door de minister gemandateerde voorzitter van het sector overleg, maar ook periodiek met de Minister persoonlijk, de Secretaris-Generaal en de Commandant der Strijdkrachten.
2. Partijen hervatten het overleg en zullen zich maximaal inspannen om het geschonden vertrouwen binnen het Sector Overleg Defensie te herstellen.
3. Defensie zal de adviesaanvraag bij de Advies- en Arbitrage Commissie intrekken.

#### *WUL-dossier:*

4. Partijen constateren dat voor het jaar 2013 compenserende maatregelen zijn getroffen, die noch de bedrijfsvoering noch de arbeidsvoorwaardenruimte schaden en die voor de individuele militair leiden tot inkomenseffecten die binnen de bandbreedte van +1,5% en -1,5% blijven.
5. Partijen streven ernaar om de komende maanden tot overeenstemming te komen over een structurele oplossing van de "WUL-problematiek" voor de jaren 2014 en volgende.
6. Partijen constateren dat in het sector overleg nimmer sprake is geweest van een koppeling tussen het oplossen van de "WUL-problematiek" en een pakketvergelijking.

#### *Overige dossiers in het overleg:*

7. Partijen constateren dat in het georganiseerd overleg ook op andere dossiers gebrek aan vertrouwen was ontstaan.
8. Partijen zullen op korte termijn prioritaire dossiers markeren en spreken het vertrouwen uit dat daarin in 2013 voortgang zal worden gemaakt.

#### *Overleg over reorganisaties*

9. Partijen erkennen dat het overleg over reorganisaties zowel in het belang van het personeel als van de Defensie organisatie, voortgang moet vinden en zullen dat met voorrang, hervatten.
10. Defensie zal aan het overleg voorstellen doen om mogelijke rechtspositionele nadelen die het gevolg zijn vertragingen in de reorganisaties vanwege het opschorten van het overleg weg te nemen.

#### *De HDP-organisatie*

11. De Minister van Defensie erkent dat de kwalitatieve bezetting van de HDP-organisatie zorgen baart en heeft toegezegd de benodigde maatregelen te zullen treffen.

---

<sup>3</sup> Besluit georganiseerd overleg sector Defensie art. 3 lid 1

### **Herstel van overleg**

Op 28 februari werd door de Secretaris-Generaal aan de centrales van overheidspersoneel een concept voor een aangepast voorstel met betrekking tot de oplossing van de WUL-problematiek voorgelegd. Dat voorstel was voor de centrales toereikend om in een formele vergadering van het sectoroverleg te bespreken<sup>4</sup>. In de vergadering van het SOD van 6 maart werd daarmee ingestemd.

Zoals hiervoor al uiteengezet adviseert de commissie de deelnemers aan het SOD om prioritaire dossiers te benoemen en te trachten op korte termijn met het overleg over die dossiers voortgang te maken. Constructief en open overleg dat ook resultaat boekt is – naar het oordeel van de commissie – de beste remedie voor herstel van wederzijds vertrouwen en biedt bovendien de mogelijkheid om aan het personeel van Defensie te tonen dat in deze buitengewoon moeilijke omstandigheden, de werkgever- en werknemersvertegenwoordiging gezamenlijk de schouders er onder zetten. De commissie geeft de partijen in overweging:

- Gebruik te maken van informeel overleg;
- Onderwerpen vroegtijdig te bespreken, deze in te kaderen en de focus op arbeidsvoorwaarden te bewaken;
- Periodiek onderwerpen te agenderen met een meer strategisch en lange termijn karakter.

De commissie adviseert om op basis van onderstaande lijst het gesprek daarover te starten. De lijst is door de commissie samengesteld op basis van de vele gesprekken die zijn gevoerd en denkt dat hierin een evenwichtige mix is vervat van prioriteiten en (capaciteits-) mogelijkheden. Het zou partijen sieren indien op zeer korte termijn overeenstemming ontstaat over de prioriteiten en een definitief plan van aanpak kan worden vastgesteld.

*De commissie adviseert de volgende prioritaire dossiers in samenhang aan te pakken:*

1. Het ontwikkelen van een strategisch personeelsplan te duiden als een gezamenlijke integrale visie op het personeelsbeleid voor de middellange termijn en daarbij in samenhang de dossiers: levensfasebewust personeelsbeleid, leeftijdsontslag, de UKW, pensioenstelsel en de problematiek van het AOW-gat te betrekken.
2. Structurele oplossing compensatie WUL-2014 en verder.
3. Het ontwikkelen van een gezamenlijk gedragen visie op de bijzondere positie van de militair en de daaruit voortvloeiende gevolgen voor de rechtspositie.

### **Versterking HDP-organisatie.**

Naar het oordeel van de commissie is er aanleiding om de HDP-organisatie te versterken. De commissie adviseert hierin als onderstaand:

1. Geef HDP, naast kerntaken, ook als opdrachten mee:
  - a. Creëer draagvlak voor het Defensie personeelsbeleid, versterk de interdepartementale inbedding en herstel vertrouwen in de HDP-organisatie;
  - b. Versterk de kwaliteit van de HDP-organisatie zo snel mogelijk. Maak daarbij niet alleen gebruik van nieuw aan te trekken personeelsleden, maar ook van de inhuur van kennis, expertisecentra en zorg dat de in de organisatie aanwezige kennis kan worden gemobiliseerd en overgedragen.
2. Versterk de positie van de HDP, als voorzitter van het sectoroverleg, zodanig dat er geen twijfel kan bestaan over het mandaat dat hij heeft van de minister en de Secretaris-Generaal.

---

<sup>4</sup> Zie de brief van de minister van Defensie van 7 maart jl. (Kamerstuk 33 400-X, nr. 65)

## VERSLAG COMMISSIE DE VEER GEORGANISEERD OVERLEG

3. Draag er zorg voor dat de afstemming en samenwerking tussen HDP en de overige spelers zo sterk mogelijk is, zodat bij het thematisch en programmatisch samenwerken de input van alle spelers in een zo vroeg mogelijk stadium wordt betrokken. De commissie vraagt bijzondere aandacht voor:
  - a. De afstemming tussen HDP, de Divisie Personeel & Organisatie Defensie (DPOD), en de defensieonderdelen en het daaraan verbonden overleg in de werkgroep AP-OD
  - b. Het gebruik van de kennis en kunde die bij de DPOD aanwezig is voor de ontwikkeling van beleid door de HDB;
  - c. Overweeg de directeur DPOD op te nemen in het managementteam van de HDP.
4. Onderken dat Defensie een complex systeem van rechtspositieregelingen kent dat breder is dan in welke overheidsorganisatie ook met aparte regelingen voor burger- en militair personeel, eigen bezoldiging stelsels, eigen regelingen voor pensioen en sociale zekerheid en met ook bijzondere personeelszorg vanwege de aard van de krijgsmacht. Daarmee omgaan is een vak dat moet worden geleerd, beoefend en onderhouden.



**Bijlage 1:**

**Geïnterviewde personen**

Drs. A. H. C. Annink, voormalig Secretaris Generaal Defensie  
Drs. E.S.M. Akerboom, Secretaris Generaal Defensie  
Drs. B.W. Bargerbos, Hoofddirecteur Algemene Beleidszaken  
Vice-admiraal M.J.M. Borsboom, Commandant Zeestrijdkrachten  
Mevr. mr. drs. N. M. Coorens-Hansen, Hoofd afdeling personeelsbeleid & rechtspositie  
Mr. E. H. Dekker, plaatsvervangend hoofd afdeling personeelsbeleid & rechtspositie  
J.J.C. Debie, Voorzitter Vakbond voor Defensiepersoneel  
Luitenant-generaal der mariniers A.G. van Ede, Inspecteur-generaal der Krijgsmacht  
T. Geldof, projectdirecteur Hoofddirectie Personeel  
Mr. F.H. Herman de Groot, Plaatsvervangend Secretaris-generaal  
Mr. J.P. de Jong, Plaatsvervangend Hoofddirecteur Personeel.  
H.J. Kleian, Voorzitter Algemene Christelijke Organisatie Militairen  
Mr. A. van der Knaap, adviseur bestuur en regie  
R. Kreeftmeijer, Waarnemend Directeur Personeelsmanagement  
Luitenant-generaal M.C. de Kruif, Commandant Landstrijdkrachten  
Luitenant-generaal dr. J.A.J. Leijtens, Commandant Koninklijke Marechaussee  
Luitenant-generaal b.d. J.G.A. Leij, voormalig Hoofddirecteur Personeel  
Generaal T.A. Middendorp, Commandant der Strijdkrachten  
Kapitein-luitenant-ter-zee ing. M.E.M de Natris, namens Centrale voor middelbare en hogere functionarissen bij overheid en onderwijs.  
R. Schilperoort, waarnemend voorzitter Algemene Federatie Militair personeel  
Luitenant-generaal A. Schnitger, Commandant Luchtstrijdkrachten  
Mevr. drs. J.W. Schuiling, Hoofddirecteur Financiën en Control  
Brigade-generaal b.d. mr. J.P. Spijk  
Brigade-generaal b.d. R. Vermeulen, namens Centrale voor middelbare en hogere functionarissen \ bij overheid en onderwijs.  
Luitenant-generaal W.A.G. van de Water, Hoofddirecteur Personeel  
Luitenant-generaal drs. J.H. Wehren, Plaatsvervangend Commandant der Strijdkrachten

**Bijlage 2:**

**Instellingsbeschikking**

**Besluit van de Minister van Defensie van 6 maart 2013 nr. BS2013005874, houdende de instelling van commissie De Veer Georganiseerd Overleg**

*Besluit*

**Artikel 1**

Ingesteld wordt een commissie van onderzoek naar de condities waaronder het vertrouwen tussen de Centrales van overheidspersoneel en Defensie (de werkgever) kan worden hersteld (hierna: de commissie). Opdrachtgevers zijn Defensie en de Centrales van overheidspersoneel.

**Artikel 2**

De commissie bestaat uit de volgende leden:

- a. Luitenant-generaal b.d. C.J.M. de Veer, voorzitter
- b. Commandeur b.d. H.H.J. Ploeg
- c. drs. J.D. Veldman, secretaris

**Artikel 3**

De commissie heeft tot taak:

- Onderzoek te doen naar de condities waardoor het vertrouwen tussen de Centrales van overheidspersoneel en Defensie kan worden hersteld en voor de toekomst kan worden gewaarborgd;
- Voorstellen te doen om constructief overleg mogelijk te maken en een agenda te formuleren voor het overleg over de belangrijkste dossiers die in de nabije toekomst om oplossing vragen.

**Artikel 4**

- a. De commissie is bevoegd inlichtingen te vragen aan die (militaire) ambtenaren en personen die naar het oordeel van de commissie voor het onderzoek over relevante informatie en documenten (kunnen) beschikken.
- b. De leden van de commissie hebben toegang tot documenten, gebouwen en terreinen wanneer de commissie dat in het kader van de taakuitoefening noodzakelijk acht.
- c. De commissie is bevoegd derden voor het onderzoek in te schakelen.

**Artikel 5**

Indien de noodzakelijke zorgvuldigheid dit niet verhindert brengt de commissie uiterlijk 1 april haar rapport uit aan de Minister.

**Artikel 6**

De archiefbescheiden van de commissie worden na haar opheffing of indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven, zoveel eerder, overgebracht naar het archief van het Ministerie van Defensie.



BS/2013005874 / 21-2-2013

Artikel 7

- a. De leden van de commissie worden bezoldigd op basis van het Besluit vergoedingen adviescolleges en commissies<sup>1</sup>.
- b. De voorzitter ontvangt met toepassing van artikel 2 van het Besluit een bedrag van € 333,11 per vergadering.
- c. De leden ontvangen met toepassing van artikel 2 van het Besluit een bedrag van € 256,24 per vergadering.

Artikel 8

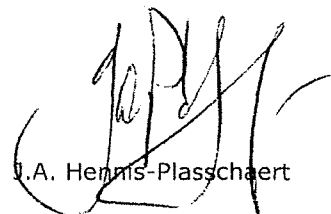
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na dagtekening en vervalt met ingang van de dag na die waarop de commissie het eindrapport aan de Minister heeft uitgebracht.

Artikel 9

Dit besluit kan worden aangehaald als Besluit instelling commissie De Veer Georganiseerd Overleg.

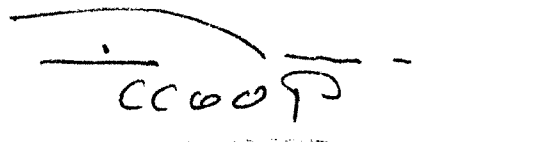
Den Haag,

De Minister van Defensie

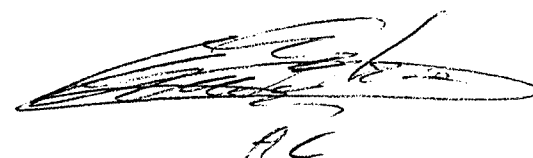


J.A. Hennis-Plasschaert

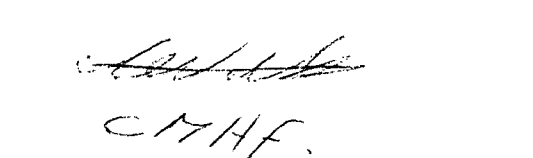
De Centrales van overheidspersoneel



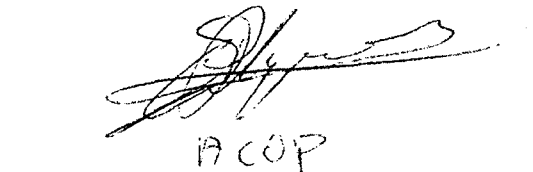
CCOOP



AC



CMHF



ACOP