



**Directie Personeel-,
Management- en
Organisatieontwikkeling**
Beleid, Control en
Overlegzaken

Datum
23 april 2026

Notulist
M. van de Belt,
Notuleerservice Nederland

verslag

GO DJI

Omschrijving	Verslag GO DJI
Vergaderdatum en -tijd	23 april 2026, 13.00 – 15.00 uur
Vergaderplaats	Turfmarkt 147, Den Haag
Aanwezig van bestuurderszijde DJI:	W. Saris (DG DJI), M. Mendonça (DPMO DJI), Th. Dijkstra (DPMO DJI), M. Graveland (bestuursondersteuning)
Van de zijde van de bonden:	F. Bos (CMHF/Juvox), A. van den Broek (FNV Overheid), A. Bosman (CNV Overheid), N. Ganpat (FNV Overheid), Th. Koelen (Ambtenarencentrum), M. Martens (CNV Overheid), C. Niessen (VDPI), J. van Oppen-Oving (FNV Overheid), W. Roozeboom (CMHF Overheid), R. Schonewille (CNV Overheid), M. Stavast (Ambtenarencentrum), A. van der Veen (CMHF/Juvox), S. Velders (CMHF/Juvox)
Afwezig:	R. Boots (CMHF/Juvox), J. Pecher (Ambtenarencentrum), R. van Riezen (CNV Overheid), M. Stam (FNV Overheid)

1. Opening en vaststellen agenda

De voorzitter opent even na 13.00 uur de vergadering en heet iedereen welkom.
De agenda wordt vastgesteld.

2. Mededelingen

Vanuit de bestuurder:

- Verplaatsing van een deel van de doelgroep VRIS-patiënten van Veldzicht naar Haaglanden is niet uitgesteld tot 2027, maar de eerste groep wordt pas in Q4 dit jaar verplaatst. Daar komt nog een groep achteraan waarvoor eerst voorzieningen moeten worden getroffen in Haaglanden.
- Gisteren is in de stuurgroep besloten de overgang naar de rijksroosterapplicatie met een jaar uit te stellen. Er was geen garantie dat de koppeling van die applicatie op de systemen van DJI feilloos zou werken. Het huidige systeem blijft dus een jaar langer in gebruik en daaraan kleven nadelen. Het systeem moet langer worden beheerd en dat brengt meer beheerslasten met zich mee. Omdat sommige dingen in de planning niet meer zouden worden aangepast komt een controle of dat nu nadelig voor de medewerkers zou kunnen zijn. Dit nieuws wordt zeer binnenkort op het intranet gecommuniceerd.
- Volgende week gaat er via de mail een nieuwe versie van het personeelsreglement richting de GO-leden met een korte reactietermijn. Het betreft zaken die eerder zijn afgesproken, plus actualisering.
- Voor het IKB-spaarverlof zijn nabetalingen gedaan, maar daarbij is de vakantie-uitkering niet meegenomen. De inzet is er nu op gericht om die in mei met de betalingen mee te nemen. De communicatie hierover verloopt via intranet en mogelijk ook per brief aan de betrokkenen.

3. Vaststellen conceptverslag GO DJI d.d. 12 maart en bespreken van de actiepuntenlijst

blz. 3, regel 72: de bonden informeerden naar de oorzaak van het verschil tussen MZ/VB en GT.

Van de zijde van de bestuurder wordt opgemerkt dat het leek alsof de oorzaak bekend was. Het kan zijn dat iemand minder medezeggenschapstijd heeft in de nieuwe situatie, het kan ook zijn dat iemand minder TOD heeft in de nieuwe situatie en dan blijft het dus niet gelijk.

blz. 3, regel 110: de bestuurder zou bezien of de best practice kan worden gedeeld.

Van de zijde van de bestuurder wordt aangegeven dat dit met de heer Stam is besproken. Hij had een redelijke good practice en die is gedeeld met de mensen die bezig zijn met de evaluatie van meeroosteren. Wanneer de planner in fase 2 en 3 wordt betrokken, kan dat goed uitpakken voor de jaarurensystematiek en het samen afspraken maken over meer of minder meeroosteren.

blz. 5, regel 190: de zin "Voor een aantal mensen geldt, dat ze het niet willen" wordt geschrapt en de zin "Zodra de mensen naar de verplichte van-werk-naar-werkfase gaan, krijgen ze een passende functie aangeboden." wordt toegevoegd.

blz. 5, regel 220: De zin "DJI overweegt een eigen systematiek op te stellen" wordt vervangen door: "DJI maakt een eigen uitwerking van de cao-bepaling."

blz. 6: Bij de rondvraag staan nog twee actiepunten van de bestuurder open.

Van de zijde van de bestuurder wordt aangegeven dat er nog geen beslissing is over het koppelen van de werkgeversbijdrage aan de inflatiecorrectie.

De afspraak met P-Direkt over de substantiële inhoudingen is verzet naar 23 juni.

Het verslag GO DJI d.d. 12 maart wordt met genoemde opmerkingen vastgesteld.

De actiepuntenlijst wordt vastgesteld.

4. Revitalisering

Dit punt betreft de afspraken voor collega's die door grootschalige renovaties tijdelijk op een andere werkplek aan de slag moeten.

60 *Van de zijde van de bestuurder* wordt toegelicht dat de goede dingen van arrangement-a en -b bij elkaar zijn gebracht. Dit heet nu arrangement-c. In het TO is met name besproken hoe men bepaalt wie elders wordt gedetacheerd en hoe vrijwillig, hoe lang en hoe redelijk dat is. Wat nu voorligt, is de beste uitkomst van die bespreking. De bonden willen graag een achterbanraadpleging, DJI wil graag dat de kantinebijeenkomsten de basis vormen van wat er te gebeuren staat. Inhoudelijk was er eigenlijk niets aan te veranderen en tekstueel is al het besprokene in de tekst

65 verwerkt.

70 *Van de zijde van de bonden* wordt opgemerkt dat arrangement-c in de achterbanraadpleging kan worden meegenomen, maar het wordt spannend als mensen niet vrijwillig willen bewegen. De rol van de bonden hierin is onduidelijk. Zij willen wel graag betrokken zijn.

75 *Van de zijde van de bestuurder* wordt toegelicht dat DJI niet denkt dat alles op basis van vrijwilligheid kan. Het moet collectief worden gedragen. Als over bijvoorbeeld een hele inrichting twee afdelingen dicht gaan, gaat het daarbij niet alleen om de mensen op die twee afdelingen, maar om alle PIW'ers in die inrichting. Er is in dat geval de komende tijd een bepaald percentage personele capaciteit over. Die kan gezien de vraag anders worden ingezet. Hoe de detachering wordt verdeeld is met name iets om met de OR te bespreken. Het kan bijvoorbeeld in een blok van 12 maanden, maar het zou ook in blokken van 3 maanden kunnen waarbij iedereen een paar keer aan de beurt komt. Dit kan decentraal worden ingericht. Vakbondsoverleg is een landelijke aangelegenheid, lokaal worden afspraken gemaakt met de OR. Een OR

80 vertegenwoordigt deels de bonden en deels het personeel van de desbetreffende inrichting.

85 DJI ging uit van 12 maanden. In alle redelijkheid mag de werkgever van de werknemer verwachten dat 12 maanden detachering redelijk is, maar uit het TO kwam naar voren dat het in bepaalde omstandigheden misschien beter was de periode op te rekken naar bijvoorbeeld 15 maanden om weg te blijven van een complete van-werk-naar-werksituatie. Dat is namelijk het alternatief als dit voorstel niet wordt gesteund.

90 Arrangement-c bevat 12 maanden en dat is niet onredelijk. Het moet wel nodig zijn. Ook dat is gedekt, maar de vraag is of er voldoende tegenover staat. Het instructierecht is hier van toepassing. De vraag aan de bonden is of er aan de kant van die redelijkheid nog iets nodig is.

95 *Van de zijde van de bonden* komen enkele punten op de inhoud. Het stuk gaat ervan uit dat de bonden een uitspraak doen over wat redelijk is, maar dat is een individuele weging met enerzijds de arbeidsvoorwaarden en anderzijds de persoonlijke omstandigheden die een rol spelen.

100 Voorts wordt de reisafstand voor mensen die geen auto hebben snel ingewikkeld.

105 *Van de zijde van de bestuurder* wordt gesteld dat er twee redelijkheidstoetsingen zijn. De eerste toetsing is of dit in zijn algemeenheid een redelijk pakket van rechtspositionele voorzieningen is voor mensen die in het belang van de organisatie worden gevraagd om voor een bepaalde periode op een grotere afstand te gaan werken. De tweede toetsing is of individuele omstandigheden kunnen meewegen. Precies daar zit het maatwerk van de leidinggevende.

110 Het voorstel is de achterbanraadpleging te doen en te bekijken welke massaliteit bij de reisafstanden naar voren komt. Als het om enkele medewerkers gaat, hoort dat onder de categorie maatwerk. Nu gaat het om een vorm van een onderhandelingsakkoord dat de bonden naar hun achterban kunnen brengen. De bestuurder verzoekt het voorstel met een positief advies voor te leggen aan de achterban. Dit is wat er uit het TO is gekomen.

Van de zijde van de bonden wordt aangegeven akkoord te gaan met het voorleggen

115 van arrangement-c aan de achterban.
Desgevraagd wordt *van de zijde van de bestuurder* nog aangegeven dat de
rechtspositie van gedetacheerde medewerkers hetzelfde blijft. Deze wordt bepaald
door degene bij wie de medewerker formeel in dienst is.
De uitkomst van alle renovaties kan ook een reorganisatie zijn. DJI gaat ervanuit dat
120 dit niet gebeurt. Als in alle redelijkheid mensen niet meer kunnen worden weggezet
met detachering, is de consequentie dat er twee tot drie jaar te veel medewerkers
zijn. Dan volgt inderdaad een realisatie op het beleid. Er is de bestuurder alles aan
gelegen niet in zo'n reorganisatie terecht te komen. De mensen zijn keihard nodig,
ook al zijn er straks tijdelijk plekken buiten gebruik. Er wordt wel degelijk wat
125 gevraagd van de medewerkers, maar er staat een mooie vergoeding tegenover plus
verminderde inzet.

Afgesproken wordt de tekst terug te brengen naar wat er echt nodig is voor de bonden
om hun achterban te raadplegen. Een van de vakbondsleden spreekt nog enkele
130 technische punten per mail door met de bestuursondersteuning. De andere leden
worden meegenomen in de mailwisseling. De tekst komt in een Word-versie waarmee
de bonden richting hun leden kunnen. Informatie volgt nog wanneer de eerder
afgesproken twee weken ingaan en eindigen.

135 5. MZ/VB

Van de zijde van de bestuurder wordt de historie van de afbouwregeling
gememoriseerd. BZK kon niet akkoord gaan met de fraaie afbouwregeling die hier was
bedacht, maar eventueel wel met een afbouwregeling naar analogie van de van-werk-
naar-werkregeling. Het gaat om de afbouwregeling van het verschil tussen de GT en
140 de MZ/VB van december 2025. Dat verschil wordt in vijf jaar afgebouwd, te beginnen
bij 100 procent de eerste twee jaar, 75 procent het derde jaar, 50 procent het vierde
jaar en 25 procent het vijfde jaar. Dit voorstel werd eerder op 31 maart positief
ontvangen en dient nu te worden bevestigd.

145 *Van de zijde van de bonden* wordt opgemerkt dat een aantal mensen er wel veel op
achteruit gaat.

Van de zijde van de bestuurder volgt de toelichting dat de mensen de eerste twee jaar
tot 100 procent bijgeplust krijgen en daarmee op het niveau van de MZ/VB zitten,
150 terwijl de cao met de GT op een ander niveau zit. Het is dus echt een luxe regeling.
BZK kan meegaan in deze afspraak als redelijke compensatie voor de
medezeggenschap.

De WOR zegt dat iemand niet mag worden benadeeld voor zijn deelname aan de
medezeggenschap. Er is echter geen sprake van benadeling, maar de ene
155 compensatieregeling wordt ingeruild voor een andere. Veel mensen gaan erop vooruit,
maar voor sommigen was de eerste regeling gunstiger. Deelname aan
medezeggenschap is overigens geen verplichting en maatwerk is niet aan de orde. Het
moment van invoeren is 1 juli 2026.

160 6. TNO-rapport Herbeoordeling substantieel bezwarendheid Rijksfuncties bij DJI

Zoals bekend loopt er een traject herbeoordeling. TNO heeft een rapport opgeleverd.
Het GO heeft daar een rol in, dus het kan nu worden aangegeven als er nog punten
zijn voordat dit wordt aangeboden aan de werkgever. Daarbij gaat het om de
165 bestaande functies en als dat bouwwerk staat, wordt gekeken welke functies daar
eventueel nog bij zouden moeten. Dit is onderdeel van de rijksbrede herbeoordeling
van de SB-functies. Dat betekent een nieuwe meetlat waartegen alle bestaande
functies worden gehouden. Gelukkig voldoen ze allemaal volgens de nieuwe meetlat.

170 Dit traject dient nu eerst te worden doorlopen. Aan de SOR-tafel moet er akkoord op
komen en vervolgens doet DJI als interne organisatie het onderhoud, waarbij wordt

bekeken welke bestaande of nieuwe functies er überhaupt zijn en wat er aan is veranderd. DJI kan van alles aanleveren, maar gaat er niet over. Ze moest meewerken aan dit onderzoek waartoe vanuit de cao-tafel opdracht is gegeven. SBF gaat eraf als er met nieuwe namen wordt gewerkt. Bij het SOR gebeurt er op dit moment niets omdat SBF in de cao-wereld een rol speelt. Pas als deze ronde is afgerond, kan DJI opnieuw kijken of er nog functies zijn die niet op de lijst staan maar er misschien wel op zouden moeten.

Het TNO-rapport wordt zonder verdere opmerkingen doorgestuurd naar het SOR.

7. Wijzigingen werklocaties DV&O

De vorige keer werd de behoefte aan nadere informatie geconstateerd. De adviezen van de OR zijn toegezonden, waarmee hopelijk in de behoefte is voorzien. Twee van de vier wijzigingen zijn opgenomen in het huisvestingsplan en daar heeft de OR mee ingestemd.

Van de zijde van de bonden wordt aangegeven dat er toch OR-adviezen ontbreken. Het kan vandaag daarom alleen gaan over Tilburg-Den Bosch en Badhoevedorp-Westzaan en niet over Soesterberg en Nieuwegein. In het vorige GO is afgesproken dat het zou worden nagegaan, maar ten aanzien van twee wijzigingen mist het advies van de OR. Het gaat om het onderliggende advies van de OR voor het strategisch huisvestingsplan.

Van de zijde van de bestuurder wordt aangegeven dat de reistijd van Tilburg naar Den Bosch minder is dan 30 minuten waarbij er dus geen voorbereidende fase nodig is. Van Badhoevedorp naar Westzaan gaat het wel om meer dan 30 minuten, dus daar is wel een voorbereidende fase nodig, maar geen verplicht onderzoek of verplicht advies.

Van de zijde van de bonden komt de reactie dat in beide gevallen precies dezelfde situatie geldt. Van Tilburg naar Den Bosch is het volgens de routeplanner op werkdagen gemiddeld 31 minuten. De bonden stellen daarom voor bij allebei de vrijwillige voorbereidende fase toe te passen voor van-werk-naar-werk.

Van de zijde van de bestuurder wordt dit opgevat als geen OR-bemoeienis, maar in alle vier de situaties een voorbereidende fase, geen verplicht onderzoek maar eventueel onderzoek en advies op verzoek. Daarover kan de bestuurder geen toezegging doen, want daar gaat DV&O over.

Op verzoek van de bonden wordt er geschorst van 14.25 – 14.35 uur.

De voorzitter heropent de vergadering.

Van de zijde van de bonden wordt aangegeven dat zij het advies willen afwachten ten aanzien van de twee andere locaties. Voor Tilburg en Westzaan kan de voorbereidende fase worden gestart – wat de bonden betreft geldt dat voor zes maanden.

Van de zijde van de bestuurder volgt de reactie dat DV&O daar heel anders over denkt. De wijziging Badhoevedorp-Westzaan, met een reistijd van meer dan 30 minuten, vergt een voorbereidende fase. Het voorstel was de startdatum te verplaatsen naar 1 oktober i.p.v. 1 september. Dan gaat het niet om zes maanden, maar om aanvang 1 juni tot 1 oktober, dus om vier maanden. Voor Tilburg-Den Bosch was niet voorzien dat er een voorbereidende fase zou zijn, maar wel die streefdatum 1 september.

Voorgesteld wordt dat DJI ervoor zorgt dat de twee OR-adviezen alsnog volgen. De volgende keer kan hierover worden besloten. Als het gaat om reistijd in minuten, dient dat in een TO te worden gewisseld. De volgende keer volgt besluitvorming over het

230 gehele pakket inclusief de periode die daarbij hoort.
Iedereen is akkoord.

8. Agressie en geweld tegen personeel

235 *Van de zijde van de bestuurder* wordt aangegeven dat de beschikbare cijfers laten zien dat agressie en geweld tegen personeel zijn toegenomen. In Q1 2026 zijn er 45 meldingen over agressie binnengekomen, met vaak ernstig lichamelijk letsel tot gevolg. Afgelopen kwartaal kwamen er bij DV&O nul meldingen binnen; bij ForZo 18, bij GW 22 en bij Jeugd 5.
In 2025 ging het om 39 meldingen en in 2024 om 25.

240 Deze cijfers komen uit de systemen. Daarbij moet worden opgemerkt dat er nu een andere registratiemethode wordt gehanteerd waardoor 2026 niet helemaal te vergelijken is met andere jaren. Er zitten namelijk ook meldingen bij waarbij aangifte is gedaan.
245 De cijfers moeten nog op orde worden gebracht. Het is nu niet helder of het bijvoorbeeld om ziekenhuisopnames gaat of ander lichamelijk letsel. Op de actielijst wordt genoteerd dat de bestuurder met een terugkoppeling komt hoe deze cijfers meer duiding krijgen.

9. Stand van zaken actualisering werkpakket PIW'er

250 De functie is opnieuw beschreven, gewaardeerd en voor advies aan de COR voorgelegd. Na verschillende rondes is uiteindelijk een advies van de COR aan de bestuurder voorgelegd. Op dat advies verwacht hij begin mei een bestuurdersbesluit te nemen en rond medio mei volgt communicatie daarover. De communicatie vergt uiteraard nauwgezette zorgvuldigheid.

255

10. Jaarurensystematiek -18/+18

260 De jaarurensystematiek is bij de actiepuntenlijst aan de orde geweest. Contact tussen de bestuurder en de bonden heeft ertoe geleid dat de werkgroep die het meeroosteren heeft geëvalueerd een advies is meegegeven. Dat gaat over de wensen die de medewerkers hebben opgegeven in de eerste ronde en de behoefte aan de kant van de organisatie. Hoe men dat in Sittard doet, is meegegeven aan de werkgroep.

11. IBT

265 In het vorige GO werd de bestuurder gevraagd een overzicht te geven van de bezettingscijfers van de IBT per vestiging. Dat wordt echter niet landelijk bijgehouden, maar ongetwijfeld weten de vestigingen dat wel. De lokale OR kan dat dus bespreken met zijn directeur.

12. Rondvraag en w.v.t.t.k.

270 • *Van de zijde van de bonden* wordt geïnformeerd naar de verwerking van de stakingsuren.
Mensen zijn op verlof gezet of op roostervrij, maar in principe worden stakingsuren ingehouden op het loon. Dat moet ook consequenties hebben voor het aantal te werken uren. Voor mensen die 8 uur hebben gestaakt, moet dat van hun
275 jaarurensystematiek af worden gehaald. In de handleiding staat dat mensen zelf de keuze mogen maken hoe ze dat willen. Als mensen een stakingsuitkering krijgen, wordt het dus al gecompenseerd. Loon zou een dubbele betaling betekenen. Fiscaal wordt het complex als iemand loon en een stakingsuitkering krijgt.

280 *Van de zijde van de bestuurder* wordt aangegeven dat een werknemer verlof neemt, of de uren later in het jaar inhaalt. Loon wordt niet ingehouden.

285 *Van de zijde van de bonden* constateert men dat er verschillend over wordt gecommuniceerd en dat vestigingen er verschillend mee omgaan. Als mensen aangeven gebruik te maken van een onbetaalde verlofdag wordt dat in mindering

gebracht op de jaaruren.

In de handleiding van BZK staat hoe hiermee dient te worden omgegaan. Vult iemand niets in, dan zou het logische gevolg zijn dat het van de jaaruren wordt afgehaald en dat loon wordt ingehouden. Technisch ontbreekt die mogelijkheid. *DJI* zoekt dit uit.

- Uitvoering reizen met PSU uitgesteld

Voor het reizen met PSU is het nodig dat *DJI* achteraf zaken kan toevoegen zonder dat het leidt tot TOD, overwerk en dergelijke. Dat kan nu niet en daarom wil *DJI* een ander systeem. Dat wordt nu een jaar later doordat ook de RRA een jaar later komt.

Het eerdere voorstel voor PSU was afgewezen, de nieuwe hangt van het RRA af en kan pas in 2028 worden gerealiseerd. Tot die tijd blijft het huidige systeem van kracht.

- Binnen *DJI* wordt gewerkt met schermbeveiliging. Op het moment dat het scherm beveiligd wordt, staan naam en achternaam in beeld. Dat is lastig. Er bestaat al een tool om de verbinding te verbreken. Het verzoek is om dit landelijk in te richten. Sommigen hebben dit lokaal al geregeld.

De bestuurder zal hiernaar kijken.

- Signaal t.a.v. ZBIW'ers

Er is een signaal binnengekomen dat de opleidingseisen voor ZBIW'ers zijn vervallen. Bedrijfsartsen zouden intern medische keuringen verrichten voor de overgang naar deze functie.

De bestuurder merkt op dat diploma-eisen niet langer leidend zijn. Het gaat om het werk- en denkniveau waarmee iemand aantoont op dat niveau te kunnen werken. Dat medische keuringen worden gedaan is echter onwenselijk. De bestuurder zoekt dit uit.

- In het vorige TO was afgesproken een deadline voor de achterbanraadpleging t.a.v. de revitalisering vast te stellen. Het volgende TO vindt plaats na twee weken plus een dag na vandaag.

13. Sluiting

De bestuurder bedankt iedereen voor zijn inbreng en sluit de vergadering om 15.05 uur.