



Ministerie van Defensie

Georganiseerd overleg sector Defensie	
(SOD)	
Verzonden	14-5-2019
Briefnummer	AP/19.00268
Zaaknummer	G.4.1
Status	<input checked="" type="checkbox"/> Behandeld <input type="checkbox"/> Informatie
	<input type="checkbox"/> Plepstermijn

> Retouradres Postbus 20701 2500 ES Den Haag

Voorzitter en leden van de werkgroep  
Algemeen Personeelsbeleid

**Hoofddirectie Personeel**

**Bezoekadres:**  
Kalvermarkt 32  
2511 CB Den Haag

**Postadres:**  
MPC 58 B  
Postbus 20701  
2500 ES Den Haag

[www.defensie.nl](http://www.defensie.nl)

**Contactpersoon**  
Mw. E. Reitsma

**Onze referentie**  
BS2019009724

*Bij beantwoording datum, onze referentie en onderwerp vermelden.*

Datum 14 mei 2019

Onderwerp Personeelsparagraaf GrIT

Naar aanleiding van hetgeen besproken is in de vergadering van de WG AP van 9 april 2019, zend ik u bijgaand een nieuwe aan u gerichte brief van de Defensie Materieel Organisatie (DMO). Deze brief heeft betrekking op de personeelsparagraaf GrIT, waarvan een herziene conceptversie als bijlage bij de brief is toegevoegd.

Ik stel voor dit onderwerp op een volgende vergadering van de WG AP te behandelen.

DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE  
Voor deze  
DE DIRECTEUR WERKGEVERSZAKEN

Mevr. Mr S. Pijpstra



Defensie Materieel Organisatie  
Ministerie van Defensie

Georganiseerd overleg sector Defensie (SOD)	
Verzonden	14-5-2019
Briefnummer	AP/19.00268 bij11
Zaaknummer	G.4.1
Status	<input checked="" type="checkbox"/> Behandelen <input type="checkbox"/> Informatie
	Pieptermijn

> Retouradres 3509BB Utrecht

Voorzitter en leden Werkgroep AP

**DIR P&O**

DIR P&O/STAF  
Utrecht - Kromhoutkazerne  
Herculeslaan 1  
Utrecht  
3509BB Utrecht  
www.defensie.nl/dmo

**Contactpersoon**

D.B. Pieterse

T niet actief  
MDTN niet actief  
M +31 622238626  
Db.pieterse.01@mindef.nl

Datum 26 april 2019  
Betreft Aanbieding personeelsparagraaf GrIT

**Door tussenkomst**

CAOP  
Postbus 556  
2501 CN Den Haag

*Bij beantwoording, datum, onze referentie en onderwerp vermelden.*

Bijgaand treft u aan de concept personeelsparagraaf GrIT. Deze paragraaf beschrijft de personele aspecten die van toepassing zullen zijn bij de voorgenomen samenwerking met een externe IT-infrapartner.

De paragraaf is bijgesteld op basis van de bespreking tijdens de Werkgroep AP op 9 april en daarop volgende afstemming binnen Defensie. Op basis van deze interne afstemming is gekozen voor een alternatieve invulling van de opmerkingen met betrekking tot overgang van personeel. Dit licht ik hieronder toe.

Op basis van diverse studies wordt verwacht dat Defensie na oplevering van de nieuwe IT infrastructuur en de bijbehorende migratie, minder personeel voor de infrabeheertaken nodig zal hebben. De redenen liggen in technologische efficiency, de toepassing van nieuwe IT technieken en de beoogde samenwerking met de markt in gemengde teams. Ik beklemtoon dat deze verwachte reductie in het bijzonder de infrabeheertaken betreft. Immers, met de razendsnelle ontwikkelingen in het IT-domein, de cyberdreiging, de ambities voor offensieve cyber, het veranderende wereldbeeld en de hernieuwde aandacht voor het belang van een sterke en innovatieve krijgsmacht, neemt het belang van IT exponentieel toe. Daarnaast is gekozen voor een migratiestrategie waarbij in de komende jaren de nieuwe IT als 'groeikern' naast de huidige IT wordt opgebouwd. Deze aanpak vereist in de komende jaren juist een dubbele beheerscapaciteit. Tot slot blijkt uit de personeelsplanning dat in de komende jaren veel IT-medewerkers als gevolg van natuurlijk verloop Defensie zullen verlaten.

**DIR P&O**  
DIR P&O/STAF

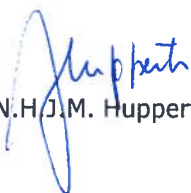
Op grond van bovenstaande ontwikkelingen voorzie ik voldoende gelegenheid om al het betrokken personeel een passend perspectief te bieden indien het zich blijft ontwikkelen binnen het ter beschikking gestelde programma 'fit to work'.

**Datum**  
26 april 2019  
**Onze referentie**

Graag ga ik in de Werkgroep AP met u in gesprek over deze concept personeelsparagraaf.

Met vriendelijke groet,

*Directeur Defensie Materieel Organisatie  
voor deze,  
Directeur Personeel en Organisatie*



Drs. N.H.J.M. Huppertz MPM

## PERSONEELSPARAGRAAF BIJ HET PROGRAMMA GRENSVERLEGGENDE IT (GRIT) (versie 190311)

### 1. Inleiding

Defensie heeft in 2015 het High-Level Ontwerp (HLO) voor haar IT vastgesteld. Hiermee is ambitie en richting van de toekomstige IT met een daarbij passende samenwerking met externe partijen beschreven. Dit ontwerp moet de komende jaren leiden tot een toekomstbestendige IT. Voor het realiseren van het HLO is gekozen voor een incrementele aanpak (think big, act small) waarin de nieuwe IT modulair wordt vormgegeven en geïmplementeerd.

Bij de herinrichting van het IT-werkveld wordt nadrukkelijk de samenwerking met marktpartijen gezocht om de juiste kwantitatieve en kwalitatieve capaciteit te genereren. De samenwerking is initieel voorzien voor een periode van tien jaar en kan vijfmaal met een periode van twee jaar worden verlengd.

Op basis van dialoog is de inrichting van de organisatie, welke functies daarvoor nodig zijn en welke verdeling tussen Defensie en de marktpartij zal plaatsvinden, vastgesteld. De uitkomsten worden in meerdere reorganisatietrajecten verwerkt, waarin ook de personele consequenties zichtbaar worden.

Vanuit goed werkgeverschap staat bij iedere reorganisatie het behoud van werkgelegenheid van betrokken medewerkers hoog in het vaandel ('van werk naar werk') en is voortzetting van arbeidsparticipatie het streven. Ook bij de reorganisatie van het IT-werkveld is dit het geval. Tegelijkertijd is samenwerking met de markt essentieel om de vereiste kwalitatieve impuls te krijgen in het IT-werkveld. De samenwerking met de markt, de andere wijze van werken en de automatisering van de automatisering hebben gevolgen voor defensiepersoneel. Gezien de ontwikkelingen in het IT-domein en Defensie in het geheel, is de verwachting dat er voor al het betrokken personeel een passende baan te vinden is bij Defensie. Dit zolang medewerkers blijven investeren in hun kennis. Defensie zal daar voldoende opleidingsbudget en –capaciteit voor beschikbaar stellen.

Met deze personeelsparagraaf worden afspraken gemaakt voor een meerjarig traject in het IT-werkveld. Om de personeelsparagraaf passend te laten blijven in relatie tot toekomstige (technologische) ontwikkelingen en de besluitvorming over de toepassing daarvan, dient de personeelsparagraaf periodiek geëvalueerd te worden. De toekomstige reorganisatieplannen JIVC fase 2 (2020) en JIVC fase 3 (2023) van de reorganisatie JIVC zullen gebruikt worden als evaluatiemoment.

### 2. Algemene uitgangspunten voor de samenwerking

- a. Voorop staat dat Defensie gebruik wil maken van de kracht, kennis en kunde van de markt om nieuwe, betrouwbare en snel aanpasbare IT te realiseren. Hierbij zijn de uitgangspunten van het HLO van kracht;
- b. Er gaat geen defensiepersoneel gedwongen over naar de marktpartij;
- c. Uitvoering van werkzaamheden gebeurt bij voorkeur door gemengde teams van defensie-medewerkers en medewerkers van de marktpartijen, waardoor elkaars kennis optimaal kan worden benut en kennisdeling plaats kan vinden;
- d. In het Defensie-deel van de samenwerkingsvorm behoudt het defensiepersoneel de rechtspositie bij Defensie;
- e. De leidinggevende (operationeel en functioneel) van een defensie-medewerker in het samenwerkingsverband kan werkzaam zijn voor de marktpartij. Concreet betekent dit dat een

defensiemedewerker in de dagelijkse aansturing opdrachten kan krijgen van een leidinggevende van de marktpartij;

- f. De hiërarchische (HR)-verantwoordelijkheid voor defensiepersoneel werkzaam in de samenwerking ligt bij Defensie. Concreet betekent dit dat er in de samenwerkingsvorm een aantal defensiemedewerkers verantwoordelijk zijn om besluiten te nemen over rechtspositionele aangelegenheden zoals bijvoorbeeld verlof, opleidingen etc.. Deze personen zijn voor zowel het defensiepersoneel als de leidinggevendenden van de marktpartij het eerste aanspreekpunt in geval van interpretatie van de defensieregelgeving.

### 3. Organisatie-elementen in scope

Bij het project GrIT zijn de afdelingen GIT & INFRA en ITCC van het JIVC direct in scope en is bij deze afdelingen sprake van personele consequenties. Daarnaast raakt dit project de afdelingen Architectuur, EC, KIXS, DCSC en PB&V zonder dat sprake is van personele consequenties.

## **Bijlage A BEPALINGEN MET BETREKKING TOT HET PROGRAMMA GrIT**

### **1. ALGEMEEN**

Vanaf 2019 tot naar verwachting minstens 2023 zal de IT van Defensie ingrijpend worden gewijzigd. In het begin wordt, in samenwerking met een marktpartij, de nieuwe infrastructuur van de IT voor Defensie uitgerold en beheerd. In deze beginfase zal naar verwachting sprake zijn van een dubbele beheerslast omdat het JIVC mensen tekort komt. Nadat de nieuwe infrastructuur operationeel is, wordt de huidige IT gedeeltelijk afgebouwd, waarbij de nieuwe IT nog verder kan worden uitgebreid. Hoewel het nog de nodige jaren duurt en er op dit moment nog geen zicht is op alle ontwikkelingen in de komende jaren, zullen deze naar verwachting uiteindelijk wel leiden tot boventaligheid. Defensie zal zich inspannen om mensen van werk naar werk te begeleiden en overtolligheid te voorkomen.

2. Het is van belang om tijdig een inventarisatie te maken van de ambities van het betrokken personeel. Op basis van die ambities kunnen vervolgens concrete acties worden ondernomen om zo nodig een medewerker tijdig geschikt te maken voor een volgende stap in zijn of haar leven. Vóór aanvang van de samenwerking is bij iedere betrokken medewerker geïnterviewd welke ambitie hij/zij heeft; uiterlijk medio 2020 zijn de individuele afspraken vastgelegd in een Persoonlijk Ontwikkelplan (POP).

### **3. PERSONELE SCENARIO'S**

Bij de herinrichting van het IT werkveld worden een vijftal personele scenario's voorzien, t.w.:

- a. *Personeel blijft werkzaam voor Defensie*  
Voor een deel van het personeel blijft werk bestaan in de "reguliere" JIVC organisatie. Dit betreft het deel van de IT-dienstverlening dat Defensie niet in het samenwerkingsverband wil onder brengen en in eigen beheer houdt. De rechtspositie van Defensie blijft op dit personeel van toepassing.
- b. *Personeel blijft werkzaam voor Defensie; het werk valt binnen de samenwerking*  
Voor een deel van het personeel ontstaat werk binnen het samenwerkingsverband met de marktpartij<sup>1</sup>. Het werk binnen dit samenwerkingsverband is nieuw als gevolg van andere technieken, werkvormen en/of competenties. Het personeel krijgt in voorkomend geval tijdig aanvullende opleidingen. De selectie zal door Defensie geschieden conform de regelgeving binnen Defensie. Wel wordt daarbij de marktpartij betrokken in een adviserende rol. In de samenwerkingsvorm blijft de rechtspositie van Defensie op dit personeel van toepassing.
- c. *Personeel gaat op eigen verzoek over naar marktpartij/ een ander bedrijf*  
Het kan voorkomen dat een individuele medewerker besluit om op eigen verzoek over te gaan naar de marktpartij/ een ander bedrijf terwijl zijn functie bij Defensie blijft bestaan.
- d. *Personeel stroomt uit als gevolg van natuurlijk verloop*  
Een deel van het huidige personeel stroomt binnen afzienbare tijd uit als gevolg van natuurlijk verloop. Er is echter nog geen goed beeld van in hoeverre kennis en kunde van deze groep personeel overeen komt met de afnemende werkgelegenheid. Wel wordt de komende jaren bij natuurlijk verloop zorgvuldig gekeken naar de (verwachte) afname van de werkgelegenheid. Daar waar wenselijk zal

---

<sup>1</sup> ten behoeve van wederzijdse kennisinbreng en- uitwisseling zal worden gewerkt in gemengde teams met een vooraf bepaalde verdeling tussen Defensie en de marktpartij.

vacaturemanagement worden toegepast. Het personeel kan uitstromen op basis van de reguliere voorzieningen bij pensioen/FLO.

e. *Personeel wordt boventallig*

Voor een deel van het personeel zal noch het werk blijven bestaan binnen de huidige JIVC organisatie noch zal er werk zijn binnen de samenwerkingsvorm. Deze situatie kan bijvoorbeeld ontstaan als gevolg van gelijktijdige automatisering van de IT, waardoor voor hetzelfde werk minder mensen nodig zijn of als gevolg van een mismatch tussen de kennis en vaardigheden van het personeel enerzijds en het samenstel van werkzaamheden en functie-eisen voor werk in het samenwerkingsverband anderzijds. Vanuit goed werkgeverschap staat het behoud van werkgelegenheid voor de betrokken medewerkers hoog in het vaandel (“van werk naar werk”) en is voortzetting van de arbeidsparticipatie streven. Het betrokken personeel wordt zoveel mogelijk bemiddeld van werk naar passend werk binnen JIVC, binnen Defensie en eventueel buiten Defensie. Het begrip passend werk wordt gehanteerd conform de definitie in het Sociaal Beleidskader Defensie 2012-2016. In het individuele geval zal telkens tot een zorgvuldige afweging van belangen worden gekomen. P&O DMO is in samenwerking met DCPL/ESR verantwoordelijk voor de uitvoering.

4. **INZET P-INSTRUMENTEN (SCHOLING- LOOPBAANBEGELEIDING)**

Zoals eerder aangegeven zal Defensie, vanuit goed werkgeverschap, zich inspannen om voor iedere defensiemedewerker de arbeidsparticipatie voort te zetten. Om de medewerker en de dienstleiding daarin te ondersteunen worden de uitkomsten van het Strategisch Personeelsplan (SPP) als richtinggevend beschouwd en worden concrete personeelsmaatregelen ingezet. Zowel de IT-Academie van JIVC als het Team Loopbaanbegeleiding van P&O geven hieraan in gezamenlijkheid invulling, met het programma “Fit to Work”. Bij dit programma wordt samen met de medewerker een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld. Het JIVC ondersteunt hiermee de ontwikkeling van haar personeel. Daarmee draagt zij bij aan de mogelijkheden tot mobiliteit (van werk naar werk) van al het betrokken personeel.

Mocht in het uiterste geval ontwikkeling van de medewerker geen uitkomst bieden, waardoor in fase 3 van de reorganisatie JIVC toch sprake blijkt van boventaligheid, dan blijven de afspraken zoals vastgelegd in het SBK 2012 van kracht, conform het Beleidsvoornemen Doorontwikkeling DMO, d.d. 06 januari 2016.

Van de medewerker wordt verwacht dat deze bereid is om zich blijvend te ontwikkelen voor het werk van nu en in de toekomst. Dat kan binnen het IT werkveld zijn en, als de kwaliteiten en persoonlijke ambities van de medewerker van daar aanleiding toe geven, ook daar buiten.