

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

Inlichtingen: R. Heijmans
Telefoon: 06 – 13 05 40 14
E-mail: r.heijmans@caop.nl
Datum: 7 februari 2023
Bijlage(n):
Ons kenmerk REO/23.0084
Zaaknummer: G.1.33

Verslag van de vergadering van de Werkgroep Reorganisaties (WG REO) op dinsdag 31 januari 2023 van 13.00-16.00 uur in de Sophiezaal van het CAOP in Den Haag.

Aanwezig:

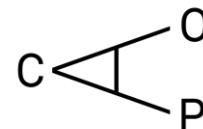
Van de zijde van Defensie: D. Broman (voorzitter), M. Elschot, M. Willemsen, A. Sahradnik, Lkol R. keij (CLSK, agp. 3), M. de Pee (CLSK, agp. 3), S. Bergakker (DOSCO, agp. 4, MST), R. Harsveld (CZSK, agp. 4 en 6, MST), M. Westgeest DMO, agp. 5, MST), D. Bardouille (DMO, agp. 5, MST), E. Albers (CZSK, agp. 6, MST)

Van de zijde van de centrales: R. van Riel, H. Wissink (AC) A. Rozendal, MST, R. Segers, MST, R. Klaassen (ACOP), S. Hop, J. Schot, MST (CCOOP), T. van Leeuwen, R. Bliet (CMHF)

Van de zijde van het secretariaat: R. Heijmans (CAOP)

Agenda

1. Opening, mededelingen en vaststelling agenda;
2. Bespreken verslag en actiepuntenlijst d.d. 29 november 2022 (REO/23.0018);
3. Bespreken sub beleidsvoornemen reorganisatie LVL (REO/23.0013 + bijlage 1);
4. Bespreken beleidsvoornemen oprichting kazerneorganisatie vervanging VBHKAZ te Nieuw Milligen en beleidsvoornemen oprichten exploitatiemanagement KNM en opheffen uit te besteden functies met bijbehorende brief (REO/22.0444, REO/22.0575 en REO/22.0587);
5. Bespreken beleidsvoornemen DMO/Directie Human Resources en bijbehorende brief (REO/22.0851 + bijlage en REO/23.0015);
6. Bespreken beleidsvoornemen reorganisatie bureau cyber CZSK en bijbehorende brief (REO/22.0491 + bijlage en REO/22.0576);
7. Bespreken brief en reactiebrief CCOOP m.b.t. logistiek Centrum Soesterberg (REO/22.0684 en REO/22.0735);
8. Bespreken sub beleidsvoornemen opheffen van kustwachteenheid en bijbehorende brief (REO/21.0493 + bijlage en REO/21.0505);
9. Rondvraag en sluiting.



Agendapunt 1: Opening, mededelingen en vaststelling agenda

Opening:

De voorzitter opent de vergadering om 13:04 uur en heet de aanwezigen welkom.

Mededelingen:

De voorzitter merkt op dat de heer Elschot vandaag voor het laatst de vergadering van de WG REO bijwoont omdat hij vanaf 1 februari 2023 een andere functie gaat bekleden.

De heren Van Leeuwen en Hop geven aan zich strikt aan de eindtijd van de vergadering, 16:00 uur, te moeten houden.

Vaststelling agenda:

De agenda is ongewijzigd vastgesteld.

Agendapunt 2: Bespreken verslag en actiepuntenlijst d.d. 29 november 2022;

Pagina 1:

De heer Hop stelt dat bij de aanwezigen, van de zijde van de centrales, staat vermeld dat de heer Kropf via MST aanwezig was. Dit klopt niet omdat hij fysiek aanwezig was. De heer Wissink merkt op dat eveneens bij de aanwezigen, van de zijde van de centrales, achter de naam van de heer Rozendal "(AC)" Spreker geeft aan dat dit "ACOP" moet zijn.

Pagina 5:

De voorzitter stelt dat in de laatste alinea, 6^e regel, vermeld staat: "geholpen kunnen". Aangegeven wordt dat dit "gevolgen hebben" moet zijn.

Pagina 6:

De heer Segers merkt op dat onder agendapunt 5, 24^e regel, is opgenomen: "Spreker stelt dat het hetgeen de heer Segers heeft aangegeven voor 2013, voordat het URD werd ingevoerd, heeft plaatsgevonden." Spreker stelt dat hij toen heeft aangegeven dat hij vanaf het begin van het URD direct betrokken is geweest en het URD in 2008 is ingevoerd. Aangegeven wordt dat het URD voor 2013 al bestond.

Actiepuntenlijst:

Actiepunt 1: Sub beleidsvoornemen reorganisatie luchtverkeersleiding

De heer Elschot geeft aan dat het sub beleidsvoornemen te behandeling is aangeboden onder nummer REO/23.0031 + 1 bijlage. Dit onderwerp staat eveneens vandaag op de agenda onder agendapunt 3. Het actiepunt is afgehandeld.

Actiepunt 2: Aanpassing verslag WG REO 11-10-2022

Het aangepaste verslag is aangeboden onder nummer REO/22.0747.1. Het actiepunt is afgehandeld.

Actiepunt 3: Aanpassing verslag WG REO 18-10-2022

Het aangepaste verslag is aangeboden onder nummer REO/22.0744.1. Het actiepunt is afgehandeld.

Actiepunt 4: Aanbieden van stukken aan de WG REO

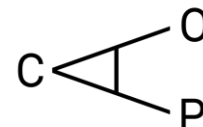
De heer Elschot geeft aan dat er op toegezien wordt dat documenten door de juiste personen aan de WG REO worden aangeboden. Het actiepunt is afgehandeld.

Actiepunt 5: VRP DMO Munitiebedrijf

Het aangepaste VRP is aan de WG REO aangeboden onder nummer REO/22.0820 + 5 bijlages. De centrales hebben middels een brief (REO/22.0828) laten weten niet te zullen piepen. Het actiepunt is afgehandeld.

Actiepunt 6: 5-pager verlengen tijdelijke functies DMO PKU bedrijf

De heer Elschot merkt op dat de HDP voorstelt om dit onderwerp op de conceptagenda van de WG AP van 4 april 2023 te zetten. De heer Hop stelt dat het voorstel is om dit onderwerp voor 4 april 2023 te agenderen in de WG AP. De afspraak was om het op korte termijn, de eerstvolgende WG AP, op de agenda te zetten. Spreker geeft aan dat het niet op de agenda van de eerstvolgende WG AP is opgenomen. Gevraagd wordt of de voorzitter kan verzekeren dat het onderwerp



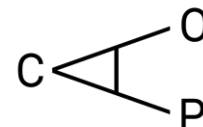
in de agenda van 4 april 2023 op een prominente plaats wordt gezet. De voorzitter antwoordt bevestigend. Het actiepunt is afgehandeld.

Actiepunt 7: Totaaloverzicht KSO's vanaf 1 januari 2021

De heer Elschot geeft aan dat dit onderwerp met de CDS besproken zou worden. Dit heeft nog niet plaats kunnen vinden in verband met de afwezigheid van de voorzitter van de WG REO. De voorzitter licht toe dat het inderdaad met de afwezigheid van de voorzitter van de WG REO te maken heeft maar er wel mee doorgegaan wordt. De heer Hop geeft aan dat het actiepunt nogal kort verwoord is. Spreker stelt dat in het verslag op pagina 10, laatste alinea, staat vermeld: “De voorzitter geeft aan de brief met nummer REO/22.0518, waarin het voorstel is verwoord, terug te trekken aangezien de centrales daar niet enthousiast over zijn. Spreekster geeft aan het mee terug te nemen en moet dit echt, omdat het een principiële onderwerp betreft, in een ander verband besproken worden. Aangegeven wordt dat het met het gedrag van de Defensieonderdelen te maken heeft en dat het niet verandert als de regels worden aangepast. Daarnaast zegt spreekster toe met de CDS te bespreken of hij hier een rol in wil vervullen zodat de Defensieonderdelen hierop aangesproken kunnen worden.” Aangegeven wordt dat dat wat anders is dan in het actiepunt vermeld staat omdat het gedrag van de Defensieonderdelen hier niet in vermeld staat. Daarnaast wil spreker zeker stellen dat de CDS ervoor gaat zorgen dat Defensieonderdelen zich aan de gemaakte afspraken houden. Dat was de crux van het verhaal en de reden dat de brief werd teruggetrokken en de voorzitter met de CDS in discussie zou gaan. Na enige discussie wordt besloten het actiepunt aan te vullen en aan te houden.

Agendapunt 3: Bespreken sub beleidsvoornemen reorganisatie LVL;

De voorzitter geeft aan dat door de centrales een viertal punten zijn benoemd waaraan nog aandacht besteed moest worden. Spreker geeft aan dat dit heeft plaatsgevonden en daarnaast is antwoord gegeven op de vier benoemde punten. Gevraagd wordt of de antwoorden voldoende waren om hiermee verder te gaan en zo niet, wat de centrales nog nodig hebben om dit onderwerp af te handelen. De heer Van Riel stelt dat hij de vorige keer een aantal punten heeft benoemd en vragen heeft gesteld waarop op dat moment geen antwoord gegeven kon worden. Als gevolg daarvan is het beleidsvoornemen ingetrokken. Spreker vraagt of alle vragen die hij heeft gesteld inmiddels zijn beantwoord. De voorzitter antwoordt bevestigend. De heer Van Riel geeft aan daar een andere mening over te hebben. Spreker licht toe nog steeds moeite te hebben met de tekst onder 2. Motieven van de reorganisatie. Hierin is opgenomen “... volledige integratie van alle civiele en militaire luchtverkeersleidingsdiensten...”. Daarnaast wordt in referentie F verwezen naar de Tweede Kamer brief luchtvaartbeleid (Kamerstuk 31 936 Nr. 658). Spreker verwijst eveneens naar een brief uit 2014-2015 en dat is een brief over luchtvaartbeleid en een “dat LVL en Defensie de komende jaren ook stappen zetten om vanaf 1 locatie civiele en militaire luchtverkeersleiding te kunnen verzorgen.” Aangegeven wordt dat spreker dat begrijpt als dat met integratie bedoeld wordt maar volgens spreker is dat iets anders dan overhevelen. Daarnaast is aangegeven dat de luchtmacht visie inzet op een verdere samenwerking en integratie van civiel-militaire dienstverlening in Nederland en zij nemen de opmerkingen van de commissie mee. Volgens spreker betreft het luchtvaartbeleid wat vanuit de politiek letterlijk is opgeschreven. Aangegeven wordt dat in het beleidsvoornemen, pagina 4, onder 3.1.3., waarborgen militaire dienstverlening, 2^e alinea, staat vermeld: “Dit laat onverlet dat voor de invulling van een deel van de hoofdtaken Defensie ook na integratie wel degelijk dient te beschikken over een gegarandeerde militaire kerncapaciteit luchtverkeersleiding, vermeld staat dat wordt erkend dat voor de invulling van een deel van de Defensiehoofdtaken, na integratie, beschikt moet worden over gegarandeerde militaire kerncapaciteit. Het waarborgen van militaire dienstverlening om daarmee de uitvoering van de hoofdtaken Defensie mogelijk te maken, laat zich namelijk onderverdelen in taken die in Nederland door civiele luchtverkeersleiders van LVNL kunnen worden uitgevoerd (het reguliere vliegprogramma) en taken die gezien de specifieke militaire component door militaire luchtverkeersleiders moeten worden uitgevoerd in Nederland of daarbuiten.” Vervolgens wordt er op pagina 5, 2^e alinea, aangegeven: “Om invulling te geven aan de opdracht tot volledige integratie is bepaald dat er geen luchtverkeersleidingseenheden achterblijven bij Defensie, maar zal voor de kerncapaciteit militair personeel vanuit CLSK gedetacheerd worden bij LVNL...”. Als voorbeeld wordt dat ook nog het IDR genoemd. Volgens spreker werkt het IDR met reservisten en de vorige keer is al vastgesteld dat reservisten geen optie is. Spreker vraagt zich af of die vraag beantwoord is omdat de vraag is of de militaire taken door militairen of burgers worden gedaan of is er een vaste component van militairen die ook gewoon militair blijven. Eveneens is op pagina 4 opgenomen: “Op basis van de huidige AGDEF is vastgesteld dat deze militaire capaciteit vooralsnog is afgebakend tot plaatselijke (toren-)luchtverkeersleiding ter ondersteuning van taken van het *Air Combat Command* (ACC), het *Defence Helicopter Command* (DHC) en het *Air Mobility Command* (AMC).” Dat zou betekenen dat dat niet als hoofdtak wordt gezien en die taken dan ook niet direct door militairen gedaan hoeven te worden. Spreker geeft aan hier wel iets van te vinden omdat bijna alles bij CLSK ondersteunend is aan, met name de vliegers, de militaire hoofdtaken.



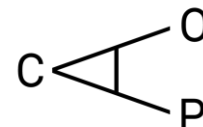
Aangegeven wordt dat het volgens spreker gaat over hetgeen behoort bij een primair proces en volgens hem hoort luchtverkeersleiding wel degelijk bij het primaire proces voor hoofdstaak 1, 2 en 3.

De voorzitter geeft aan dat de vraag is op welke wijze Defensie denkt dat uit te gaan voeren. De heer Van Riel stelt dat het met name gaat om hetgeen onder 3.1.3, 1^e alinea, 4^e regel, vermeld staat, namelijk “het verzorgen van luchtverkeersdiensten kan worden aangemerkt als een dergelijke ondersteunende dienst en kan dus ook door derden worden uitgevoerd.” Spreker geeft aan daar echt een andere mening over te hebben. De heer De Pee reageert op de genoemde Kamerbrief omdat dit de opmaat is geweest naar de co-locatie. Op 17 december 2018 is een brief, namens de beide Ministeries, aan de Kamer gestuurd waarin gerefereerd wordt naar de verregaande samenwerking vanuit de co-locatie. Spreker geeft aan deze brief te delen met de leden van de WG REO. **PM** Deze brief heeft geleid tot de co-locatie en uiteindelijk tot de beslissing tot integratie en dat is hetgeen nu uitgewerkt wordt. Volgens spreker zit er nog een stap tussen beide Kamerbrieven waarin teruggekeken is naar de co-locatie en het overdragen van taken naar Maastricht. Vervolgens is ook aangegeven dat er stappen worden gezet naar de integratie en dat het wordt uitgewerkt in het programmaplan. Dat was het startpunt om het beleidsvoornemen in de WG REO voor te leggen. Aangegeven wordt dat hetgeen gedaan wordt in lijn is met hetgeen ook gecommuniceerd is. De heer Van Riel verwijst naar een verslag van de plenaire vergadering uit 2018-2019 waar Staatsecretaris LVNL in heeft genoemd. Hierin is opgenomen: “Wij zijn ge-colokeerd op Schiphol”. Daarnaast is opgenomen: “Dat gekeken wordt of tot een gezamenlijke organisatie gekomen kan worden. Wil je gegarandeerde capaciteit hebben zowel civiel als militair dan moet je dat met elkaar aanpakken en zal dat vanuit één organisatie moeten worden aangestuurd. Volgens spreker is dat iets anders dan het samenvoegen van.. De heer De Pee stelt dat dit klopt. Spreker verwijst nogmaals naar de kamerbrief uit 2018 waarin dat ook wordt genoemd. Toegelicht wordt dat voor die organisatievorm drie varianten zijn onderzocht, te weten:

1. Het opheffen van zowel de militaire ANSC, wat het CLSK doet, en het opheffen van LVNL en dat samenvoegen in één nieuwe organisatie;
2. De co-locatie advance te doen. Het integreren van de reeds ge-colokeerde verkeersleidingseenheden;
3. De volledige integratie binnen het ZBO LVNL. Deze variant wordt nu uitgewerkt.

Spreker geeft aan dat deze varianten zijn onderzocht door Deloitte. Zij hebben advies uitgebracht en daarbij is gekeken naar de programmadoelstellingen. Uiteindelijk hebben de bewindslieden in 2019 besloten om voor variant 3 te gaan. De heer Van Riel geeft aan daar een andere mening over te hebben zeker gezien het feit dat hij het rapport heeft gelezen. Volgens spreker heeft Deloitte de informatie over de borging van de militaire hoofdtaken 1, 2 en 3 niet gekregen.

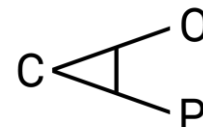
Daarnaast heeft spreker nog een brief van de Minister van Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat uit 2020 waarin het volgende over het lagere luchtruim is opgenomen: “Dat vraagt om een herijking van de taken en verantwoordelijkheden van LVNL zodat zij naast civiele taken ook in staat zijn om de wettelijke taken van Defensie te borgen. Daarnaast is daarin opgenomen: “Gezamenlijk met het Ministerie van Defensie moet gekeken worden hoe de rollen, taken en verantwoordelijkheden zijn verdeeld en op welke wijze de samenwerking wordt ingevuld.” De heer De Pee merkt op dat het afhandelen van militair vliegverkeer geen militaire taak is omdat ook militaire vliegtuigen door burgers kunnen worden afgehandeld. Militaire taken zijn, zoals het in dit vraagstuk wordt benaderd, werkzaamheden waarbij het rechtspositioneel een militair moet zijn omdat zij een opkomstplicht hebben en dat los staat van de vaktechniek. De militaire component betreft de vraag voor welke hoofdtak 1, 2 en 3 gerelateerde werkzaamheden, primaire processen, moeten medewerkers militair zijn zodat aan de opdrachten van de CDS voldaan kan worden. Het betreft vooral de rechtspositie en niet zozeer het vaktechnische gedeelte en volgens spreker is het belangrijk om die twee componenten helder te hebben zodat het niet door elkaar gaat lopen. De heer Van Riel geeft aan het heel helder te hebben omdat er veel meer taken zijn die door militairen gedaan kunnen worden. Volgens spreker neemt dat niet weg dat in de grondwet duidelijk is opgenomen dat er taken zijn die uitgevoerd moeten worden door militairen, niet zijnde burgers. De heer De Pee stelt dat luchtverkeersleiding in die zin geen militaire taak is. De heer Van Riel stelt dat het voorliggende een fundamenteel vraagstuk betreft en de gestelde vraag moet eerst beantwoord worden. Spreker geeft aan dat de politiek, de Staatsecretaris, deze vraag kan beantwoorden. Aangegeven wordt dat de AC van mening is dat het voorliggende vraagstuk behandeld moet worden in het SOD. De voorzitter vraagt of de centrales nog andere vragen hebben. De heer Van Riel merkt op deze vraag zo fundamenteel te vinden dat van het antwoord afhangt, welke richting gekozen wordt, dat wellicht de rest van de vragen niet meer opportuun zijn. De heer Hop merkt op naar aanleiding van hetgeen is toegelicht, namens de voorzitter, door de heer De Pee het CCOOP hierover nog een opmerking heeft. Spreker stelt dat hij het voorliggende document lezende zich aansluit bij hetgeen door de heer Van Riel, namens de AC, is aangegeven. Toegelicht wordt dat in alle documenten al is opgenomen “verregaande samenwerking” maar ook “een verregaande integratie”. Daarnaast is net in de toelichting de verregaande integratie, het co-lokeren op één locatie, het integreren en samenvoegen in één organisatie en volledige integratie genoemd. Aangegeven wordt dat nergens in de



documenten het Ministeriele besluit is opgenomen waarin benoemd wordt dat de militaire luchtverkeersleiding wordt opgeheven. Het gemak waarmee van Defensiezijde wordt aangegeven dat militaire taken, waarvan de centrales denken dat ze tot de hoofdtaak behoren, ook wel door andere instanties, burger instanties, uitgevoerd kunnen worden. De vraag blijft waar het Ministeriele besluit is waarin is opgenomen dat de militaire luchtverkeersleiding wordt opgeheven. Volgens spreker is dat Ministeriele besluit er niet en de enige die die vraag kan beantwoorden, zoals eerder door de heer Van Riel aangegeven, de politiek zelf is. Aangegeven wordt dat, gezien de wereld waarin nu geleefd wordt, het heel vervelend zou zijn als over een aantal jaar geconcludeerd moet worden dat de militaire luchtverkeersleiding is opgeheven terwijl dat toch heel hard nodig is. Spreker steunt de AC in hetgeen net door de heer Van Riel is aangegeven en gelet op de vraag die net gesteld is, waar het Ministeriele besluit is, dat die vraag alleen door degene die daar over gaat beantwoord kan worden, en dat is in het SOD. De heer Segers vraagt of de medewerkers van het CLSK, die vandaag aanwezig zijn, kunnen toelichten wat de bedoeling is van de militaire taken. Spreker vindt het prima als het doorgestuurd wordt naar het SOD maar dat hij daar niet achterstaat omdat het alleen maar vertragend werkt. De heer De Pee merkt op dat kijkend naar de discussie over de militaire taken het CLSK heeft gekeken naar de opdrachten die het CLSK van de CDS heeft gekregen, dat betreft hoofdtaak 1, 2 en 3. Gekeken is welke ondersteuning er nodig is voor de hoofdwapensystemen en wat is daarnaast de verkeersleiderscapaciteit. Dat is afgebakend naar de plaatselijke verkeersleiding en daarmee kan het CLSK voldoen aan hetgeen in hoofdtaak moet worden meegenomen. Als kanttekening hierbij geeft spreker aan dat er ook in de huidige bedrijfsvoering een alimentaire vorm van luchtverkeersleiding is. Aangegeven wordt dat het CLSK niet volledig zelfstandig forward operating base vullen omdat het CLSK daar het materieel, de medewerkers en ook die ambitie niet heeft. Het CLSK kan wel beperkte capaciteit zoals FIKEA vorm dan wel liaison capaciteit meesturen. Dat is de militaire behoefte voor hoofdtaak 1 en een correctie voor hoofdtaak 2. Hetgeen erbij komt is, en dat is wellicht het punt dat in het voorliggende sub-beleidsvoornemen benoemd is, wat de impact van de inval van Rusland in de Ukraine is. De aanleiding is dat in ieder geval ook alimentair als het in Nederland heel spannend wordt met die capaciteit ook hoofdtaak 1 kunnen invullen. Tegelijkertijd wil het CLSK wel verkennen, dat is ook een randvoorwaarden voor de nieuwe capaciteit die moet worden ingericht, of dat het ook schaalbaar is en dat het kan groeien. Op het moment dat het spannend wordt, daarover verschillen de meningen nogal eens, wil men geen luchtverkeersleiding hebben omdat die dan alleen maar in de weg zit. Spreker stelt, als verkeersleider, dat naar de toekomst toe niet uitgesloten kan worden dat die behoefte eventueel groeit. Dat betreft niet alleen de personele component maar ook de materiële component en die heeft het CLSK op dit moment niet. De luchtverkeersleiding is ge-colokeerd op een civiele locatie en dan moet integraal gekeken worden hoe de concept of operations opgebouwd moet worden. Dat zou betekenen dat ook lokaal, op de vliegvelden, controler working positions moet worden ingericht die volledig zelfstandig militair zijn. Dat is hetgeen nu voorligt en er wordt nog gezocht naar een vorm om dat rechtspositioneel vorm te geven omdat het HR-systeem nog niet de gewenste aanstelling heeft gegenereerd. Gekeken wordt naar de opdrachten wetende dat vanaf 2023 de CDS de opdracht geeft om verkeersleiding als zelfstandige entiteit uit te zenden maar sec alvast ondersteunend aan de wapensystemen. Nu wordt uitgekomen op een capaciteit voor toren verkeersleiding, mogelijk in de toekomst nog schaalbaar met de kanttekening dat daar dan ook materieel voor moet worden verworven. Dat geeft, CLSK breed kijkend, voldoende comfort aan de kerntaken van het CLSK en dat staat en valt met de opkomstplicht van die capaciteit. De heer Van Leeuwen stelt dat is aangegeven dat het staat of valt met de opkomstplicht en vraagt of dat ook betekent dat deze overstap pas gemaakt kan worden wanneer die randvoorwaarde is ingeregeld om zeker te stellen dat militaire taken, indien nodig, ingevuld kunnen worden. De heer De Pee antwoordt dat de luchtverkeersleiding, in de context van deze reorganisatie, uit 220 medewerkers bestaat. De luchtverkeersleiding heeft drie taken, namelijk:

1. Toren. Het torendeel bestaat uit 80 medewerkers;
2. Lokaal;
3. Benadering. Dat betreft in het algemeen de hogere luchtlagen.

De heer Van Leeuwen stelt te begrijpen dat twee-derde van de sub-taken van de militaire luchtverkeersleiding gewoon naar civiel over kunnen omdat de militaire hoofdtaken voor hen niet ter zake doen. Spreker geeft aan dat de toren taak, als het spannend wordt, militair geregeld moet worden en dat het CLSK er zeker van moet zijn dat die medewerkers ook komen. Aangegeven wordt dat het CLSK ook moet willen dat het militairen zijn want zij zijn dan ook een militair doel en dat moet juridisch ook goed geregeld worden. Spreker stelt dat, om dat te kunnen doen, de rechtspositie van deze medewerkers vastgelegd moet zijn. De heer De Pee geeft aan dat een belangrijke nuance is dat, als het gaat om hoofdtaak 1 versus 2 en 3, voor hoofdtaak 2 en 3 de organisatie nog wel wat meer risico wil lopen omdat in het buitenland de liaisontaak, met een bepaalde opleiding, ook door een vlieger gedaan kan worden. Voor hoofdtaak 1 is dat een ander vraagstuk omdat het dreigingsniveau vanwege het werken op een militaire locatie hoger is wil het CLSK niet dat medewerkers kunnen weigeren en dat staat ook niet ter discussie. De heer Van Leeuwen vraagt of dat in het hele reorganisatieplan een showstopper zou kunnen zijn voor dat sub-deel. Gevraagd wordt wat dit voor het hele

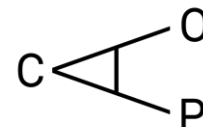


reorganisatieplan betekent als niet binnen afzienbare tijd de rechtspositie geregeld is. In hoeverre moet dat deel uit het reorganisatieplan gehaald worden en dat on hold zet en de medewerkers niet over laat gaan of gaan de medewerkers toch over met het risico dat het in hoofdzaak 1 niet geregeld is of gaat dan het hele reorganisatieplan dan niet door. De heer De Pee antwoordt dat de opdracht door de SG is gegeven. Daarin staat daadwerkelijk de overgang van de medewerkers. Wellicht is het goed om daar duidelijkheid over te krijgen maar er wordt vanuit gegaan dat de opdracht van de SG duidelijk is en de medewerkers overgaan. Aangezien dat punt is benoemd is het ook in het sub-beleidsvoornemen opgenomen. Het CLSK moet nog op zoek naar het vehikel en afhankelijk daarvan moet naar de scope van de reorganisatie gekeken worden en in het slechtste geval wordt voorlopig dat deel niet geïntegreerd maar de rest wel. De heer Van Leeuwen stelt dat dit een bedreiging vormt voor de hele transitie omdat het niet helemaal over kan. De heer De Pee geeft aan dat dit het wel complex maakt. Dit was ook één van de scenario's van de Deloitte studie waarbij om deze reden is onderkend dat de doelen die het CLSK wil behalen niet behaald worden. Dit wordt meegenomen en om die reden is ook in het sub-beleidsvoornemen beschreven welke opties er zijn. Later in de tijd zal hierover een besluit genomen worden en dat wordt duidelijk als het cVRP behandeld zal worden. De heer Segers geeft aan dat hetgeen net gedeeld is bij de behandeling van het cVRP aan de orde komt. Spreker geeft aan dat voor hem het beleidsvoornemen niet leading is. De heer Bliek is het met de heer Segers eens dat het beleidsvoornemen niet leading is maar volgens hem voldoet het beleidsvoornemen dat voorligt niet. Dat betekent niet dat de overige delen niet voorbereid kunnen worden. Daarnaast geeft spreker aan dat hij vindt dat er militairen horen te zitten. Voor spreker hoeft het niet naar het SOD maar er moet wel duidelijkheid over het besproken onderwerp verschaft worden. De heer Hop geeft aan dat voor hem het beleidsvoornemen wel leading is. Dat is namelijk de basis voor het hele reorganisatieplan. Hierin moet duidelijk worden opgenomen wat het voornemen is wat er wel of niet gedaan zal worden. Spreker geeft aan dat het voornemen hem nog steeds niet duidelijk is omdat hij niet weet op welke gronden het Ministeriele besluit genomen is zoals "verregaande integratie, het co-lokeren, het integreren, het samenvoegen en het samen met elkaar werken in dezelfde en andere systemen. Spreker wijst er nogmaals op dat het heel iets anders is dan het opheffen van de militaire luchtverkeersleiding. Dat is het fundamentele punt dat voorligt en dat is niet in het beleidsvoornemen opgenomen. Spreker geeft aan dat hij het ministeriele besluit wil hebben dat besloten is om de militaire luchtverkeersleiding op te heffen. Daarnaast merkt spreker op dat naast de militaire luchtverkeersleiders er nog meer groepen worden geraakt dan alleen de medewerkers die daadwerkelijk in de toren zitten. De heer Bliek stelt dat goed gekeken moet worden naar de militaire verkeersleiding en volgens spreker worden die taken gewoon door militairen uitgevoerd.

De heer Klaassen merkt op over 3.1.4. Overgang personeel, daar is opgenomen "Een zorgvuldige overgang van het personeel... ". Dat wordt geregeld in een bijzondere P-paragraaf en gevraagd wordt waarom het SSU hier niet in opgenomen is. De heer Segers licht toe dat het SSU een document is dat eigenlijk voor burgermaatschappij wordt gebruikt en een P-paragraaf is een compleet pakket waarin ook het SSU opgenomen is. De voorzitter geeft aan de zorg van de centrales gehoord te hebben en op verzoek van twee centrales het voorliggende document door te geleiden naar het SOD. **PM**

Agendapunt 4: Bespreken beleidsvoornemen oprichting kazerneorganisatie vervanging VBHKAZ te Nieuw Milligen en beleidsvoornemen oprichten exploitatiemanagement KNM en opheffen uit te besteden functies met bijbehorende brief;

De voorzitter geeft aan dat de CCOOP per brief heeft gereageerd op het beleidsvoornemen. De heer Van Riel geeft aan op 1 augustus 2022 ook per brief gereageerd te hebben (nummer REO/22.0460). De voorzitter vraagt wat de issues zijn zodat duidelijk is waarover gesproken moet worden. Daarnaast vraagt spreker wat er nodig is om het beleidsvoornemen af te handelen. De heer Hop merkt op dat Defensie wat nieuws wil gaan doen en dat dient centraal aangelopen te worden. Lezende hetgeen Defensie wil gaan doen is hierbij minimaal sprake van een SSU dan wel een publiek private samenwerking of het uitbesteden van werkzaamheden. Volgens spreker moeten deze onderwerpen eerst voorgesproken worden in de WG REO. Aangegeven wordt dat het belangrijk is dat er één beleidsvoornemen gemaakt wordt en niet met verschillende per Defensieonderdeel. Als er één beleidsvoornemen is kunnen alle primaire en secundaire effecten gelijktijdig gewogen worden. Hetgeen nu gedaan is, is dat in plan A een functie wordt opgeheven en die weer in plan B wordt aangemaakt. Volgens spreker kan hier geen sprake van zijn. Dat is de basis van hetgeen nu voorligt. De heer Van Riel stelt dat dit eveneens zijn opmerking zou zijn geweest. Daarnaast is in het beleidsvoornemen van CZSK een aantal zaken benoemd die betrekking hebben op DOSCO. Aangegeven wordt dat in een beleidsvoornemen van het CZSK geen zaken opgenomen kunnen worden die DOSCO betreffen. Hierdoor wordt duidelijk dat het één beleidsvoornemen had moeten zijn waar beide Defensieonderdelen in opgenomen zijn. Dit is eveneens uitvoerig in het io REO CZSK besproken en daarin kwam dat eveneens naar voren. Spreker was in de veronderstelling dat het beleidsvoornemen van CZSK ingetrokken zou worden maar gezien het feit dat het nu voorligt blijkt dat niet zo te zijn. Het beleidsvoornemen is ook in

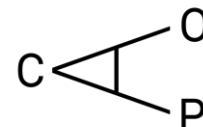


het io REO DOSCO besproken waarbij dezelfde argumenten zijn aangevoerd. Aangegeven wordt dat het bij het beleidsvoornemen van DOSCO vooral gaat om het facilitair bedrijf en dergelijke maar op de marine kazerne zijn eveneens medewerkers vanuit het CZSK werkzaam bij het FBD. Dat betreft een bijzondere constructie maar het feit ligt er. Dat kan niet van elkaar gescheiden worden omdat het één geheel betreft. Afgezien van het feit dat er veel zaken in het beleidsvoornemen CZSK zijn opgenomen waarvan spreker vindt dat het niet op die manier opgeschreven moet worden omdat het ook een sourcingtraject betreft. Dat betekent ook dat het sourcingtraject op die manier moet worden aangelopen en dat van tevoren met de centrales besproken moet worden. Spreker geeft als voorbeeld hetgeen op pagina 5, 1^e alinea, is opgenomen: “Dit reorganisatieplan vindt plaats onder de verantwoordelijkheid van DOSCO.” Gevraagd wordt welk reorganisatieplan het betreft en waarom is DOSCO hierin opgenomen. Spreker stelt dat in de 2^e alinea nogmaals naar DOSCO wordt verwezen. Aangegeven wordt dat het beleidsvoornemen alle kanten op gaat en er een aantal zaken is opgenomen die echt binnen DOSCO valt. Op het moment dat DOSCO in het beleidsvoornemen moet worden opgenomen zal dat in één beleidsvoornemen moeten worden opgeschreven. Daarnaast is opgenomen dat er een consortium gaat komen en dat moet nog op de markt gezet worden. Verder is onder 3.3. opgenomen: “Het beleidsvoornemen wordt gelijktijdig opgesteld met het beleidsvoornemen Oprichten Exploitatiemanagement... “De vraag is over welke beleidsvoornemen hier gesproken wordt en aangegeven wordt dat het een heel warrig document betreft. Ook staat onder 3.4, Relaties met andere deelprojecten, vermeld: “Dit reorganisatieplan heeft een relatie met het beleidsvoornemen Oprichten Exploitatiemanagement vVBHKAZ en opheffen uit te besteden functies van DOSCO”. Dit is ook de reden dat het één beleidsvoornemen moet zijn. De voorzitter stelt dat hem opvalt dat er inderdaad twee beleidsvoornemens zijn en de opmerking van de centrales over één beleidsvoornemen begrijpt. Spreker vraagt zich af waarom de beleidsvoornemens tegelijk zijn aangeleverd omdat hij heeft gezien dat het beleidsvoornemen op 30 juni 2022 gereed moet zijn terwijl het cVRP pas in 2026 wordt aangeleverd. De heer Van Riel geeft aan dat het de bedoeling is dat het gefaseerd uitgaat omdat begonnen wordt met de nieuwe marinierskazerne op te lopen en ondertussen is de oude marinierskazerne nog in gebruik. De voorzitter merkt op dat dat een vraag van zijn kant is en wellicht dat de heer Bergakker dat kan toelichten. De opmerkingen over één overkoepelend beleidsvoornemen gehoord hebbende geeft spreker aan dat er een voorbeeld van Vlissingen ligt waarbij is aangegeven dat het twee beleidsvoornemens moesten zijn. De heer Bergakker licht toe dat hetgeen net door de centrales is benoemd besproken is in verschillende io REO's. Spreker zou graag twee zaken willen toelichten, te weten:

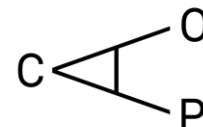
1. *Twee beleidsvoornemens.* Er zijn twee beleidsvoornemen opgesteld omdat deze parallel opgelopen worden, elk met een eigen tijdspad. De eerste realisatie is in het beleidsvoornemen van DOSCO opgenomen en dat heeft te maken met de sluiting van de huidige kazerne in Nieuw Milligen. Het cVRP volgt pas op het moment dat de Van Braamhout kazerne in Doorn gesloten wordt omdat DOSCO daar ook functies hebben. Het nieuwe KazCo wordt opgericht op het moment dat de nieuwe kazerne opengaat en om die reden loopt het tijdspad niet gelijk. Daarnaast lopen deze zaken wel naast elkaar met de bedoeling beide reorganisaties niet los van elkaar te doen en geen rekening te houden met elkaars activiteiten en zaken die daaruit volgen. Geprobeerd is dit te borgen in de beleidsvoornemens maar, zoals de heer Van Riel eerder heeft opgemerkt, willen de centrales één overkoepelend beleidsvoornemen. Spreker stelt dat dit eveneens een optie is. De reden van het opstellen van twee beleidsvoornemen is, zoals de voorzitter eerder aangaf, dat dit op dezelfde wijze is gedaan in het kader van dezelfde kazerne, maar dan in Vlissingen.
2. *Sourcingstraject.* Aangegeven wordt dat over sourcing overleg moet plaatsvinden. Het sourcing gedeelte vindt plaats binnen het cVRP van DOSCO. De reden daarvoor is dat de directeur van de realisatie van de nieuwe kazerne ook de afspraken maakt met alle partijen over de bouw en exploitatie van de nieuwe kazerne. Daarbinnen vallen ook de afspraken met een eventueel consortium of iets dergelijks plaats. Binnen DOSCO is al een aantal keer een sourcingtraject gedaan en geen enkele keer is al, in formele zin, bij het beleidsvoornemen over sourcing met de centrales gesproken. Het formeel bespreken van het sourcingtraject vindt plaats als gesproken wordt over de noodzaak om bij het cVRP een bijzondere P-paragraaf op te stellen. Toegelicht wordt dat bij het cVRP de normale P-paragraaf en bijlage G van toepassing is. Daarnaast moet er, als medewerkers overgaan naar de marktpartij, een bijzondere P-paragraaf worden opgesteld. De behandeling van het cVRP is het moment waarop, in formele zin, met de centrales afstemming plaatsvindt over een bijzondere P-paragraaf. Volgens spreker wordt dat ook gedaan maar DOSCO heeft dat niet gepakt in het kader van het beleidsvoornemen.

De tekst over DOSCO in het beleidsvoornemen van het CZSK is juist opgenomen zodat de verbinding duidelijk is en daarnaast staat in het beleidsvoornemen van DOSCO ook een verwijzing naar het beleidsvoornemen van het CZSK. De heer Hop stelt dat hetgeen net is toegelicht, over de verwijzingen in elkaars beleidsvoornemen, de reden is dat er één beleidsvoornemen moet worden opgesteld. Spreker geeft aan dat de centrales de algemene personele aspecten moeten kunnen beoordelen en dat kan niet op twee verschillende tafels. Vanuit één beleidsvoornemen kunnen de centrales de samenhang de dingen goed monitoren en de belangen van de medewerkers behartigen. Volgens spreker kan het niet dat

Georganiseerd overleg Sector Defensie Werkgroep Reorganisatie (REO)



er in een beleidsvoornemen is opgenomen dat er functies worden opgeheven maar er gesproken moet worden over het uitbesteden van werkzaamheden en dat is iets anders dan functies. Van daaruit kunnen de centrales de algemene personele aspecten beoordelen die daar mee samenhangen. De heer Van Riel stelt dat net, met name over het tijdstip van het sourcingtraject, is aangegeven wanneer de centrales daarbij betrokken worden. Spreker verwijst naar de brief met nummer REO/22.0617 met als onderwerp “Informeren vakcentrales bij sourcingtrajecten”. In de 2^e alinea, 6^e regel, is opgenomen: “Dit dient in de regel te worden afgerond voordat de aanbestedingsprocedure voor het betreffende uitbestedingstraject wordt gestart, zodat eventuele afspraken die bij de marktpartij moeten worden bedongen nog in de aanbesteding kunnen worden meegenomen.” Volgens spreker betekent dat dat nu moet plaatsvinden omdat nu het aanbestedingstraject gestart gaat worden. De voorzitter stelt dat het duidelijk is. Spreker vraagt of bedoeld wordt dat het plaats moet vinden voor het tot stand komen van het beleidsvoornemen. De heer Van Riel geeft aan dat dat niet hoeft. De heer Bliek stelt dat op dat het cVRP opgesteld kan worden. Spreker geeft aan dat uit de cVRP’n die gemaakt worden blijkt dat er een SSU gemaakt moet worden en het SSU kan ook al gesteld worden. Hetgeen belangrijk is, is dat op het moment er iets op de markt gezet wordt duidelijk moet zijn welke normen er meegenomen worden zeker gezien het feit dat de normen inmiddels erg verouderd zijn. De heer Bergakker merkt op dat de heer Van Riel heeft gereageerd over hetgeen hij heeft aangegeven over het formeel overleggen over sourcing en dat dat gekoppeld is aan een bijzondere P-paragraaf in het cVRP. Spreker stelt dat hij daarbij verzuimd heeft aan te geven dat DOSCO het wel belangrijk vinden om daar al eerder met de centrales over te spreken. Zeker gezien er twee trajecten naast elkaar opgelopen worden namelijk een aanbestedingstraject, dat snel moet vanwege de juridische termijn. En daarnaast het URD-traject met allerlei regelgeving. Deze trajecten kunnen heel lastig synchroon gehouden worden. Tweemaal is over het onderwerp in het io REO DOSCO gesproken, zonder dat hier documenten aan ten grondslag lagen, om alvast beeld, geluid, afstemming en ideeën uit te wisselen over het sourcingsaspect van deze reorganisatie. Op die manier is geprobeerd hier invulling aan te geven. Op het moment dat DOSCO afspraken, die vast komen te liggen binnen de reorganisatie, met de centrales wil maken dan kan dat niet anders dan bij de behandeling van het cVRP. Dat is hetgeen aan DOSCO is aangegeven in de eerdere trajecten die DOSCO gelopen heeft. Het is nu eenmaal zo, met name voor de centrales dat er een voorbeeld document moet voorliggen zodat daarover, formeel, afspraken gemaakt kunnen worden. Dit is hetgeen nu aangelopen wordt en begint met een beleidsvoornemen en de volgende stap is dat er een cVRP wordt opgeleverd zodat dat gesprek gevoerd kan worden. Spreker stelt dat wat er vandaag ook uit deze bespreking komt er snel naar de volgende stap moet gaan omdat het andere traject, de aanbesteding, waar spreker niet bij betrokken is ook gewoon doorloopt. De heer Hop stelt benieuwd te zijn op welke gronden het traject van de aanbesteding wordt gedaan. Volgens spreker kan dit alleen maar als met de centrales, van tevoren, gezamenlijk overeenstemming is over de werkzaamheden die al dan niet overgaan en onder welke voorwaarden de medewerkers eventueel overgaan. Aangegeven wordt dat er wellicht met de marktpartij een afspraak gemaakt wordt en daarna een P-paragraaf wordt opgesteld die heel anders is en dan heeft Defensie een uitdaging. Dat is namelijk al eerder voorgekomen en, zoals de heer Van Riel eerder aangaf, ligt het aan de wijze waarop dit wordt aangelopen en volgens spreker is dat niet het traject dat door de heer Bergakker is toegelicht. De voorzitter vraagt of hij goed begrijpt dat er eerst een beleidsvoornemen is en daarna het gesprek over sourcing plaatsvindt en dat dat leidt tot een cVRP. De heer Van Riel antwoordt bevestigend en geeft aan dat het beleidsvoornemen ter kennisname of wellicht ter behandeling aan de WG REO wordt aangeboden. In de WG REO kan dan van gedachte gewisseld worden over hetgeen gaat plaatsvinden en over de normen, zoals de heer Bliek aangaf, gesproken worden zodat duidelijk is wat de bedoeling is zodat bekend is wat aan de marktpartij gevraagd moet worden. Vanuit dat gegeven wordt gewerkt aan een cVRP omdat dan duidelijk is wat er aan bedrijfsvoering moet worden opgeleverd. De heer Rozendal merkt op dat de twee beleidsvoornemens op de agenda zijn gezet om deze in samenhang te bespreken. Spreker stelt dat in ieder geval het SSU en dergelijke besproken moet worden voordat het cVRP behandeld kan worden. Volgens spreker maakt het niet uit of dat voor of na het beleidsvoornemen besproken wordt omdat het beleidsvoornemen een opstart document betreft. Aangegeven wordt dat er onterecht een connectie is gemaakt met het plan voor Vlissingen omdat voor Vlissingen toentertijd drie verschillende beleidsvoornemens waren, één van DOSCO, namelijk de KazCo organisatie en twee van CZSK. Het CZSK had één beleidsvoornemen aangeleverd en dat is later gesplitst in twee separate beleidsvoornemens omdat daar ook de verhuizing in meegenomen is. Kijkend naar de inhoud van beide beleidsvoornemens geeft spreker aan dat deze meer raakvlakken dat verschillen heeft. Daarbij geeft spreker aan dat als er één beleidsvoornemen is dat niet betekent dat er ook één cVRP aangeleverd moet worden. De voorzitter geeft aan dat de toelichting over Vlissingen helder is. Spreker stelt dat de wens van de centrales is dat er één beleidsvoornemen gemaakt moet worden en dat dit kan leiden tot één cVRP. Daarnaast geeft spreker aan gehoord te hebben dat het bespreken van het sourcingtraject nu al kan plaatsvinden of na de fase van het beleidsvoornemen. Aangegeven wordt dat het ook op deze wijze met elkaar kan worden afgesproken het één beleidsvoornemen wordt en van daaruit verder gegaan kan worden. De heer Hop geeft aan het met de voorzitter eens te zijn dat het één



beleidsvoornemen moet worden maar hoopt wel dat daarna de zaken in samenhang bekeken worden en het ook in het tempo en de wijze waarop gedaan wordt zoals vandaag met elkaar is afgesproken. De voorzitter geeft aan dat dit voor hem evident is. De heer Hop merkt op dat hij ervan uitgaat dat alle zaken die al lopen met betrekking tot de kazerne en de uitbesteding on hold worden gezet totdat gezamenlijk de juiste afspraken zijn gemaakt en het beleidsvoornemen is besproken. De voorzitter geeft aan dat de juiste zaken op het juiste moment gedaan worden. De heer Bergakker vult aan dat alle zaken die in een reorganisatietraject besproken moeten worden, in het URD en het SSU staan, en dat natuurlijk gedaan wordt. Spreker stelt daarnaast dat er, net als bij andere reorganisatie, allerlei bedrijfsvoeringkeuzes worden gemaakt en gesprekken worden gevoerd en de afstemming over de bedrijfsvoering intern wordt gevoerd. Daarnaast wordt ook de MC op verschillende niveaus en op verschillende plaatsen in de organisaties betrokken omdat het overleg met de MC als heel belangrijk wordt gezien. Het overleg met de MC vindt al plaats in het kader van de voorbereiding en het inrichten van de nieuwe organisaties. Spreker geeft aan dit te willen benoemen omdat dat overleg ook zwaar weegt en ook belangrijk is. De heer Hop stelt dat hij aanneemt dat de voorzitter van hetgeen net door de heer Bergakker is aangegeven afstand neemt en zich houdt aan het geen net is afgesproken. De voorzitter merkt op niet te hebben ingestemd met het feit dat alles on hold gezet wordt. Spreker vindt namelijk dat er zaken moeten gebeuren maar er wel een harde afspraak is gemaakt over de volgorde die eerder is aangegeven. De heer Hop stelt dat alles wat van in de WG REO van Defensiezijde wordt toegelicht namens de voorzitter wordt gezegd en daar geen onduidelijkheid over kan bestaan. Spreker geeft aan dat dit ook geldt voor medezeggenschap en dergelijke omdat er bepaalde elementen zijn waar de MC over gaat maar er zijn ook elementen waar de MC absoluut niet over gaat. Dat betreft onderwerpen die de algemene rechtpositie raken en die zijn voorbehouden aan het Georganiseerd Overleg. Aangegeven wordt dat het niet zo kan zijn dat de voorzitter instemt met hetgeen net, namens hem, door de heer Bergakker, namens DOSCO, is gegeven.

Schorsing

De voorzitter heropent de vergadering.

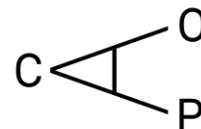
Agendapunt 5: Bespreken beleidsvoornemen DMO/Directie Human Resources en bijbehorende brief;

De voorzitter merkt op blij te zijn met de brief van 3 SCO, AC, ACOP en CMHF, duidelijk blijkt wat de bezwaren zijn en welke vragen zij hebben. Spreker vraagt op welke wijze het beleidsvoornemen verder gebracht kan worden. Daarnaast vraagt spreker om een nadere toelichting op de vragen in de genoemde brief. De heer Wissink licht toe dat er vanuit het AC twee vragen zijn die zij graag beantwoord willen hebben, namelijk,

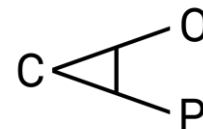
1. Op pagina 4, onder 1.2. b., 2^e bullit, staat vermeld: "Sturen op de F om ruimte te creëren voor passende invulling." Gevraagd wordt hoe de invulling wordt afgestemd met de F. Is de F leading of ligt de urgentie binnen het arbeidsproces binnen de Directie Human Resources DMO.
 2. Op pagina 6, onder 2, c., 1^e bullit, is opgenomen: "De werkorganisatie die inmiddels ruim 14 maanden actief is, (en daarmee langer dan gebruikelijk) formeel te bestendigen." Spreker geeft aan dat een werkorganisatie in beginsel voor zes maanden wordt ingesteld en eenmalige, conform het BMD, tot twaalf maanden verlengd kan worden. Gevraagd wordt of het een voorgenomen maatregel, artikel 29, lid 1, is. Zo ja, dan dient hierover, conform artikel 31 van het BMD overeenstemming met de MC bereikt te worden. Gevraagd wordt hoe dit mogelijk is en of dat allemaal is afgestemd met de betrokken MC.
- Ad. 1. Mevrouw Westgeest stelt dat het voorliggende beleidsvoornemen is opgesteld vanwege de veranderde vragen die de HR organisatie, om DMO goed te ondersteunen, krijgt. Spreker geeft aan dat onder 1.2. een aantal voorbeelden zijn genoemd van de vraagstukken die de HR organisatie vanuit de lijn van DMO krijgt en waarop geacteerd moet worden. Eén van die vraagstukken is sturen op de F. Spreker geeft aan dat het goed vullen en gevuld houden van de projectorganisaties binnen DMO een probleem vormt. Er komen heel veel vragen op de HR organisatie af en gekeken is hoe een snel wisselende organisatie op een goede manier voorzien kan worden van formatie. Om die reden is er een systeem ontwikkeld waarmee de F en de P goed gemonitord kan worden. Spreker geeft aan dat vanwege de onder 1.2 genoemde voorbeelden de HR organisatie moet worden aanpast.
- Ad.2 Spreker geeft aan het eens te zijn met de heer Wissink dat de werkorganisatie al heel lang, 14 maanden, loopt. Aangegeven wordt dat is samenspraak met de MC de werkorganisatie is gestart. Deze is na zes maanden geëvalueerd en op basis daarvan en de opgedane ervaringen zijn er aanpassingen gedaan en is de werkorganisatie verlengd. Daarna is de werkorganisatie nogmaals verlengd in afwachting van een goed moment om het beleidsvoornemen voor te leggen. Om die reden ligt vandaag het beleidsvoornemen voor.

De heer Wissink merkt op dat het hem nog steeds niet duidelijk wat de reden is van de tweede verlenging van de werkorganisatie. Spreker stelt dat er een tweede verlenging heeft plaatsgevonden terwijl in het BMD is aangegeven dat

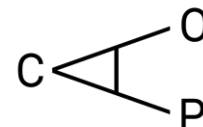
Georganiseerd overleg Sector Defensie Werkgroep Reorganisatie (REO)



een werkorganisatie eenmalig verlengd mag worden. De heer Bardouille licht toe dat DMO, op het moment dat de werkorganisatie werd gestart, een aantal zaken heeft geïdentificeerd die op een andere manier ingericht moesten worden. Spreker geeft aan dat opgemerkt werd dat er heel veel aan het gedrag, niet alleen in het gedrag vanwege verschillende rollen binnen P&O maar ook in de omgeving die DMO bediend, lag. Dat gedrag kan niet van de ene op de andere dag veranderd worden. Aangegeven wordt dat het allemaal goed doordacht op papier gezet kan worden maar gebleken is dat ook als het goed doordacht is beschreven het een forse investering vergt in het veranderen van gedrag. Dit heeft te maken met hoe zakelijk gesprekken aangegaan worden en hoe medewerkers zichzelf uit de waan dan de dag kunnen halen zodat er veel meer toekomstgericht over HR vraagstukken gesproken kan worden. Dit betreft de interactie tussen de lijn en HR professionals. Aangezien het minder snel en voortvarend verliep is de eerste verlenging, na zes maanden, noodzakelijke gebleken. Daarnaast zijn er nog eisen gesteld en moet aan bepaalde randvoorwaarden voldaan worden. Het werk en de waan van de dag verdwijnt niet en daar moet ook iets voor ingericht worden. De werkorganisatie is als een leer of studeer periode benaderd en de medewerkers moeten, vanuit hun HR-rol anders gaan acteren. Volgens spreker is dat de reden dat de werkorganisatie langer heeft geduurd dan initieel beoogd was en nu doorgepakt moet worden om het structureel te borgen. Mevrouw Westgeest vult aan dat ze tijd en voldoende informatie nodig had om een goed beleidsvoornemen en later een goed cVRP voor te kunnen leggen. De voorzitter constateert dat er antwoord op de vragen is gegeven en vraag of dat afdoende is. De heer Wissink antwoordt bevestigend. De heer Hop merkt op een aantal opmerkingen te hebben over het beleidsvoornemen en de bijlage die daaraan is toegevoegd. Spreker stelt dat zijn punt van zorg zit in het formaliseren van de werkorganisatie. In het beleidsvoornemens staat vermeld dat dit moet aansluiten bij de HR-transitie. Aangegeven wordt dat de centrales geen idee hebben waar met de HR-transitie op gedoeld wordt. Daarnaast staat vermeld dat deze organisatie gaat aansluiten op de employability organisatie. Aangegeven wordt dat de centrales geen idee hebben hoe de employability organisatie eruit gaat zien en stelt dat de voorzitter dat wellicht wel weet omdat in het beleidsvoornemen verwezen wordt naar hoe het voorliggende daarop aansluit. Wellicht kan dat geduid worden. Spreker stelt dat er inmiddels een 2-pager van DMO is aangeboden met betrekking tot uitbreiding van P&O en ook daarvan worden de centrales op zijn minst, verwezen wordt naar het io REO KMar van afgelopen vrijdag, lichtelijk nerveus. Met name over de stappen die de voorzitter denkt te kunnen zetten of aan het zetten is op HR-gebied zonder daar met de centrales over af te stemmen. Daarnaast is aangegeven dat het sneller en doeltreffender moet en volgens spreker is het op z'n minst belangrijk dat de centrales vooraf, met de voorzitter, afspraken maken over HR en hoe dat er uit zal zien. Hetgeen nu op de verschillende io REO tafels geconstateerd wordt is dat de centrales continue worden geconfronteerd met allemaal cVRP'n aangaande Human Resources binnen de Defensieonderdelen. Spreker stelt al verwezen te hebben naar het io REO KMar van afgelopen vrijdag waarin de centrales werden geconfronteerd met een HR manager, een HR adviseur en een toekomstvisie waarbij een hele andere uitleg werd gegeven aan wet- en regelgeving. Volgens spreker worden de centrales binnen de Defensieorganisatie zo langzamerhand geconfronteerd met transitie management en de meest wazige plannen en ideeën die eveneens over de medewerkers worden uitgestrooid. Aangegeven wordt dat hierbij, niet alleen bij DMO maar bij alle Defensieonderdelen, gigantisch wordt voorgesorteerd op onderwerpen waar met de centrales eerst over gesproken moet worden in het Georganiseerd overleg. Spreker verzoekt de voorzitter hiermee te stoppen en eerst met de centrales het overleg te voeren over HR, HR-transitie en over alle mogelijke wettelijke gevolgen alvorens dit op onderdeelniveau wordt uitgedragen over de organisatie. Volgens spreker wordt er voorgesorteerd op een uitkomst die nog niet zeker is omdat dit eerst met de centrales besproken moet worden. De Bliek stelt dat in het io REO een voorlichting is gegeven over wat de bedoeling is en dat heeft geresulteerd in het voorliggende beleidsvoornemen. Dat beleidsvoornemen moet toekomstgericht worden opgesteld en aangezien er veel onzekerheden zijn in het HR veld is aan de centrales eerder uitgelegd dat alles wat nu wordt gebouwd later aangesloten moet worden op het nieuwe systeem. Op het moment dat er iets wordt gebouwd moet hier rekening mee gehouden worden. Spreker geeft aan op die manier het beleidsvoornemen te hebben gelezen maar het feit dat op elkaar gewacht moet worden voordat de hele HR-transitie gereed is, waar al vier jaar aan gewerkt wordt en het nog niet formeel met de centrales besproken is, kan wellicht pas over acht jaar over de HR gesproken worden. Volgens spreker is er bij de BS een HR-transitie geweest en dat was een andere indeling van het P-domein in de HR. Daarnaast merkt spreker op dat de HR-transitie duidelijk moet zijn voor de medewerkers en dan kan dat pas ingevuld worden. Aangegeven wordt dat het niet erg is dat met bepaalde aspecten van de HR transitie rekening gehouden moet worden. Dat wil volgens spreker niet zeggen dat de organisatie niet gedeeltelijk kan worden aangepast. Aangegeven wordt dat er stappen gezet moeten worden en hij het er niet mee eens is dat aangegeven is dat hiermee gewacht moet worden tot over de HR-transitie gesproken is. De heer Segers geeft aan geen tegenstander te zijn om het door te laten gaan. Het gaat er inderdaad om, zoals door de heer Hop verwoord, dat iedereen aan het voorsorteren is op het HR-model. Volgens spreker staat dat los van het voorliggende beleidsvoornemen. Daarnaast moet het wel een waarschuwing zijn dat alle Defensieonderdelen moeten stoppen met voorsoorten totdat daar met de centrales over gesproken is. Spreker vraagt of aangegeven kan



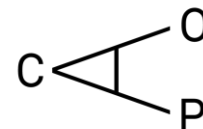
worden wat het voorliggende beleidsvoornemen met HR-model te maken heeft. Mevrouw Westgeest geeft aan dat het beleidsvoornemen om die reden ook wat uitgebreider is dan de centrales gewend zijn. Duidelijke is aangegeven dat de aanleiding voor dit beleidsvoornemen de veranderingen bij DMO zijn en DMO de HR directie daarbij wil enkan faciliteren en ondersteunen en dat is primair het aandachtspunt voor DMO. Daarnaast klopt het dat er ontwikkelingen zijn in het Defensie brede domein en DMO wil daar te allen tijden op kunnen en moeten meebewegen. Spreker geeft aan dat er niet wordt voorgesorteerd of vooruitgelopen wordt op ontwikkelingen waar nog met de centrales over gesproken moet worden. Spreker stelt dat nu gereageerd wordt op de vraag en de ontwikkelingen, kwantitatief en kwalitatief, die bij DMO aan de orde zijn. Geprobeerd is duidelijk aan te geven dat DMO op zo'n wijze aangepast moet worden dat ten alle tijden meebewogen kan worden met ontwikkelingen die voortvloeien uit het overleg dat de centrales voeren met de HDP. Aangegeven wordt dat spreker het belangrijk vindt om de centrales in de procesgang mee te nemen. Daarnaast is spreker het helemaal met de heer Hop eens dat DMO het gesprek met de centrales aan moeten gaan. Nogmaals wordt toegelicht dat het belangrijk was om een aantal zaken eerst in een werkorganisatie te beproeven om na te gaan of de aanpassingen gaan helpen in de ondersteuning van DMO. De voorzitter vraagt of dit antwoord voldoende voor de heer Hop is zodat het beleidsvoornemen verder gebracht kan worden. De heer Hop antwoordt ontkennend omdat het een antwoord was op hetgeen de heer Segers heeft aangegeven. Spreker geeft aan, het beleidsvoornemen lezende, dat er op pagina 5, bovenaan, 2^e bullit, is opgenomen: "HR development om nieuwe en vernieuwende HR-instrumenten te ontwikkelen en/of werkend te maken voor DMO." Spreker stelt dat hetgeen is opgenomen over het ontwikkelen van nieuwe instrumenten, zeker gezien hetgeen afgelopen vrijdag in het io REO KMar heeft plaatsgevonden, maakt hij zich zorgen. Zeker als ook nog op pagina 7, onder 3, 1^e alinea, 9^e regel staat vermeld: "Op termijn volgt een vanzelfsprekende een afzonderlijke synchronisatie slag met de Defensie brede herinrichting van het HR-domein. Met de ontwikkeling die nu aanstaande is, wat betreft de Centrales Employability Organisatie, wordt als vanzelfsprekend rekening gehouden." Volgens spreker gaat het verkeerd om omdat er eerst een Defensie brede herinrichting of een HR-domein gemaakt moet worden en dan worden de aanpassingen daarop aangepast en daarnaast moet een centrale employability organisatie gemaakt worden waar rekening mee gehouden kan worden. Volgens spreker worden er daaronder geen afdelingen gebouwd die daarop vooruitlopen. Over de gang van zaken, vooral de manier waarop het aangelopen wordt, hebben de centrales een verschil van mening met de voorzitter. Op verschillende io REO tafel is te zien dat ze bezig zijn met HR-transitie, gereedschapskisten, toolboxen en transitie managers, kwaliteit voor kwantiteit en dergelijke zaken waarvan de centrales aangegeven dat het verkeerd om wordt aangelopen. Spreker geeft aan dat Defensie door de werkelijkheid wordt ingehaald omdat het eerst vanaf boven ingeregeld moet worden waarna het lager in de organisatie besproken en geregeld kan worden. De voorzitter constateert dat er een verschil van mening met de centrales is. Spreker stelt dat de organisatie ook niet stil kan blijven staan en altijd een optie moet hebben om naar de toekomst te kijken en niet de ogen moeten sluiten voor de ontwikkelingen die, in de omgeving, plaatsvinden. Spreker stelt dat DMO ook verder kijkt en groeit en gekeken wordt welke passende P&O/HR organisatie nodig is om daar sturing aan te geven en de processen te ondersteunen. Aangegeven wordt dat DMO dat goed doet en geprobeerd wordt binnen de huidige kaders vooruit te blijven kijken. Daarnaast is er een verwijzing gemaakt over een nog op te richten employability organisatie en volgens spreker is dat klopt en dat proces loopt ook. Aangegeven wordt dat het goed is te benoemen, zodat het niet uit het oog wordt verloren, dat er een employability organisatie wordt ingericht en dat de HR-organisatie daarbij gaat aansluiten. Hetzelfde geldt voor algemene ontwikkelingen en spreker stelt het met de heer Hop eens te zijn dat Defensie met de centrales moet spreken over de HR-transitie. Gekeken moet worden in welke vorm en welk moment dat moet plaatsvinden. Spreker geeft aan dat dit niet wegneemt dat er allerlei ontwikkelen zijn, die bij de tijd passen, die al lopen. Dat staat volgens spreker los van de HR-transitie en dergelijke. De heer Van Leeuwen geeft aan de bedenking van de heer Hop te begrijpen en hij blij is dat de voorzitter heeft aangegeven dat met de centrales over alle veranderingen die Defensie voor ogen heeft gesproken moet worden. Daarnaast wordt aangegeven dat spreker het niet helemaal eens is dat het betekent dat er decentraal niet kan gebeuren. Aangegeven wordt dat zolang de centrales daarover mee kunnen beslissen en/of het rechtspositionele gevolgen heeft wel degelijk per organisatieonderdeel gekeken kan worden wat passend is voor het betreffende onderdeel. Of dat wel of niet binnen de grotere strategie past is volgens spreker iets anders maar hij deelt niet de mening van de heer Hop dat het eerst centraal opgelopen moet worden en daarna decentraal beklijft moet worden. Aangegeven wordt dat, zolang de sociale partners er samen uit kunnen komen, er afspraken gemaakt kunnen worden over HR-veranderingen op een bepaald organisatieonderdeel om dan vervolgens, daarna of tegelijk, een discussie te voeren op andere onderdelen en op het centrale dek. Spreker zou niet gelijk hetgeen nu plaatsvindt niet tegen willen houden tot er centraal overeenstemming is bereikt. De heer Segers sluit zich aan bij hetgeen de heer Van Leeuwen heeft aangegeven. Spreker merkt op dat het lijkt alsof de hele Defensieorganisatie in beweging is omdat er nu weer een nota van de CDS ligt over het herbeleggen van mandateringen binnen de krijgsmacht en het lijkt erop dat iedereen maar wat doet. De heer Klaassen vraagt of het klopt dat er per krijgsmachtdeel weer een



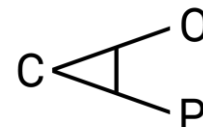
beleidsafdeling wordt ingevoerd die in het verleden is afgeschaft. De voorzitter antwoordt ontkennend. De heer Klaassen vraagt zich af of dat klopt omdat de voorzitter toestaat dat desbetreffend beleid ontwikkeld wordt bij de Defensieonderdelen. Spreker licht toe dat het beleid bij de krijgsmachtdelen is weggehaald en bij de BS is neergelegd. De voorzitter merkt op dat dit volgens hem niet is veranderd. De heer Klaassen vraagt hoe de voorzitter tegenover het feit staat dat er per krijgsmachtdeel HR ontwikkeld wordt. De voorzitter merkt op dat krijgsmachtdelen, binnen de huidige kaders, ruimte hebben om zich te ontwikkelen omdat de krijgsmachtdelen niet hetzelfde zijn. De heer Klaassen geeft aan, kijkend naar de rest van de organisatie, dat zij een centraal HR systeem “de ROOS” hebben. Dat is nieuw ontwikkeld en wordt al jaren gebruikt. Van daaruit kan beleid ontwikkeld worden in de staven die eronder zitten. In het verleden is met de centrales afgesproken dat beleid niet meer plaatsvindt op Defensieonderdelen. Spreker stelt dat hij het een vorm van beleid vindt. De voorzitter stelt dat hij daarover met de heer Klaassen van mening verschilt en het geen vorm van beleid is maar uitvoering gegeven wordt aan het vigerende beleid. Hetgeen zij nu doen past binnen de kaders die er zijn. De heer Klaassen stelt dat er alleen de oude kaders zijn en het hier nieuw beleid betreft. De heer Hop geeft aan hierover van mening te verschillen met de voorzitter. Afgelopen vrijdag is heel duidelijk gebleken dat een OPCO aangeeft, na ruggenprik met de HDP, dat dit binnen de bestaande regelgeving blijft en daarna tot de conclusie moet komen dat het toch gerectificeerd moet worden. Spreker stelt dat de voorzitter heeft aangegeven dat het binnen de bestaande rechtspositie blijft. Op het moment dat hier met de centrales een discussie over wordt gevoerd is gebleken dat het niet binnen de staande rechtspositie te blijft. De voorzitter stelt dat nu gesproken wordt over afgelopen vrijdag maar nu bij het geagendeerd onderwerp wil blijven. De heer Hop stelt dat het afgelopen vrijdag de discussie gevoerd is over “kwaliteit voor anciënniteit” waarin gewoon beleid gemaakt wordt zoals de heer Klaassen aangaf. Er wordt afgeweken van de huidige wet- en regelgeving en er is net al een actiepoint opgenomen over waaraan de CDS zich dient te houden. Daarnaast heeft de heer Segers aangegeven dat er nota van de CDS is met als onderwerp “herbeleggen P-mandaten”. Spreker stelt die nota niet te kennen maar hem wel heel graag wil hebben. Aangegeven wordt dat de voorzitter blijkbaar op alle mogelijk manieren bezig is. Nog niet zolang geleden is er een issue geweest, ook aan deze tafel allen die werd in de WG AP gevoerd, over wat er op dat moment bij het CLSK gebeurde omdat daar eveneens mandaten werden herbelegd. Als blijkt dat er nu weer een nota ligt dat er weer mandaten worden herbelegd en onder andere het BUT-model in een andere vorm wordt gegoten hebben de centrales een serieuze discussie met de voorzitter. Dat is hetgeen spreker aan ziet komen met het voorliggende beleidsvoornemen om de P&O organisatie van DMO om te vormen tot een HR-organisatie. De voorzitter geeft nogmaals aan bij het agendapunt te willen blijven dat nu besproken wordt. Spreker geeft aan dat nu het beleidsvoornemen voorligt en nu gesproken wordt over toekomstige plannen. Aangegeven wordt dat het voorliggende beleidsvoornemen best duidelijk is en de vragen die er waren beantwoord zijn. De heer Hop merkt nogmaals op dat in het beleidsvoornemen is opgenomen: “HR-development en nieuwe en vernieuwde HR-instrumenten te ontwikkelen en al werkend te maken voor DMO”. Mocht dit op dezelfde manier gaan zoals dat afgelopen vrijdag heeft plaatsgevonden, dat met de HDP ruggenspraak wordt gehouden en door hem wordt aangegeven dat het allemaal binnen de huidige wet- en regelgeving past, en de centrales op alle io REO tafels continue moeten reageren op publicaties die in de desbetreffende OPCO-bladen zijn geplaatst. Daarnaast moet dan alle vergadertijd benut worden om dat weer terug te draaien omdat blijkt dat de HDP zich niet aan de wet- de regelgeving heeft gehouden. Volgens spreker is het voorliggende beleidsvoornemen daar een voorbeeld van.

De voorzitter merkt nogmaals op het niet te willen hebben over afgelopen vrijdag en wat daar besproken is. Spreker geeft aan dat gesproken moet worden over het voorliggende beleidsvoornemen. De heer Hop merkt op dat als in dit beleidsvoornemen opgenomen is “het herinrichten van de Defensie brede herinrichting van het HR-domein” en dat niet besproken kan worden dan heeft de voorzitter wellicht een reden om de discussie over de herinrichting van het HR-domein niet te voeren. Aangegeven wordt dat hij graag het beleidsvoornemen ziet van het herinrichten van het HR-domein en niet hetgeen nu voorligt zodat daarover gesproken kan worden. De heer Bardouille stelt een korte reactie te willen geven over de inhoud van het voorliggende beleidsvoornemen. Spreker heeft het idee van bepaalde zaken dat het ook in het gebruik van bepaalde woorden zit, zoals HR development en het feit dat er een HR-instrumentarium wordt ontwikkeld. Feitelijk is dat niet veel meer dan dat DMO de leidinggevende en medewerkers, binnen de kaders, ondersteunen met handreikingen en hulpmiddelen om beter het gesprek met elkaar te voeren en wellicht ook leidt tot de ontwikkeling van medewerkers. Spreker stelt dat hetgeen net is aangegeven de bedoeling is en DMO zich daar verantwoordelijk voor voelt zodat zaken die plaats moeten vinden ook beter gefaciliteerd en ondersteund kunnen worden. Vanuit het referentiekader van DMO is het ontwikkelen van HR-instrumenten en betreft het identificeren van loopbaanpaden zodat medewerkers weten waar zij zich op kunnen richten en waarin zij zich kunnen ontwikkelen. Mevrouw Westgeest vult aan dat het wellicht niet goed is geformuleerd maar het is niet zo dat DMO een Defensie brede HR organisatie voorzien. Spreker stelt dat DMO het belangrijk vindt dat als er zaken zijn die Defensie breed worden

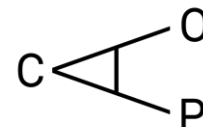
Georganiseerd overleg Sector Defensie Werkgroep Reorganisatie (REO)



opgepakt dat DMO daarbij aansluit. Aangegeven wordt dat DMO niet vooruit wil lopen maar wel de ontwikkelingen, die er binnen DMO zijn, goed kunnen faciliteren. Spreker stelt het belangrijk te vinden om met de HDP maar zeker ook met de centrales het gesprek te voeren. Spreker stelt dat DMO helemaal aansluit, zoals de heer Van Leeuwen aangaf, bij hoe het ingericht gaat worden. Er is nu een aantal zaken beproefd en heel scherp is de behoefte van DMO vertaald naar de Directie HR en spreker zou graag het gesprek met de centrales willen voeren over hoe dat ingericht kan worden op een manier die past binnen de huidige kaders. Daarnaast vindt het plaats met bestaande functies, zonder enige krimp of overbodigheid. Spreker benadrukt dat DMO, als dienstverlener, de medewerkers goed wil ondersteunen en daarmee dus ook Defensie. Belangrijk is dat DMO de medewerkers binnen de Directie HR goed faciliteert en in de gelegenheid stelt om zich door te ontwikkelen zodat zij hun taak goed uit te kunnen oefenen. Daarnaast kunnen zij een opleiding volgen en uiteindelijk de waardering krijgen die daarbij hoort. Volgens spreker is dat de intentie van het voorliggende beleidsvoornemen. De heer Van Leeuwen merkt op dat de beoordeling van het beleidsvoornemen voorligt. Aangegeven wordt dat hij de vragen die de heer Wissink heeft gesteld begrijpt en die vragen beantwoord zijn. Spreker stelt dat hij ook begrijpt dat de woorden die in het beleidsvoornemen zijn opgenomen bij andere centrales vragen oproept over een breder kader. Het beleidsvoornemen lijkt daar naar te verwijzen en de vraag is dan hoe ziet dat brede kader eruit en waar gaat dat over. Hierover zou spreker graag willen praten en dat zou ook voor hem een trigger zijn om daar wederom over te willen praten. Dat neemt niet weg dat het voorliggende beleidsvoornemen op de inhoud beoordeeld kan worden en spreker stelt dat de CMHF op basis van het voorliggende beleidsvoornemen en hetgeen toegelicht is kan aangeven dat zij met het voorliggende beleidsvoornemen geen moeite heeft. Spreker merkt op dat hij niet de illusie heeft dat DMO iets maakt dat vervolgens wordt uitgerold over de hele Defensieorganisatie. Hij kan zich voorstellen dat MDO wellicht verwachtingen heeft over hetgeen in brede zin binnen heel Defensie gaat gebeuren en daarbij probeert aan te sluiten. De heer Klaassen geeft aan zich bij hetgeen de heer Van Leeuwen heeft gezegd aan te sluiten. De heer Hop wijst de voorzitter erop dat hij hier voorzitter namens de Minister van Defensie. Net is aangegeven “onze medewerkers van DMO” en volgens spreker hebben alle medewerkers een aanstelling bij Defensie. Als dat wordt aangegeven “DMO investeert in onze medewerkers” dan neemt spreker aan dat hiermee alle medewerkers van Defensie worden bedoeld. Gevraagd wordt of alleen geïnvesteerd wordt in de medewerkers van DMO en zijn dat, vanuit het oogpunt van de voorzitter, “onze medewerkers”. De voorzitter stelt dat het nu over het voorliggende beleidsvoornemen van DMO gaat. De heer Hop stelt dat hij hier in de WG REO zit, de voorzitter zit voor en heeft dus meer medewerkers dan alleen de medewerkers van DMO, en dan wordt aangegeven dat er geïnvesteerd wordt in de medewerkers van DMO. In het beleidsvoornemen staat op pagina 4, onder 1.1., 2^e alinea onder a., b. en c. vermeld: “toekomstgericht te sturen op de individuele kwaliteit van de medewerkers, medewerkers te stimuleren om gericht te leren, kennis te ontwikkelen en loopbaanstappen te maken, de flexibiliteit en diversiteit van het personeelsbestand te vergroten”. Gevraagd wordt of dat alleen geldt voor “onze” medewerkers van DMO of wordt dat gedaan voor “onze” medewerkers van Defensie. De voorzitter geeft aan dat nu gesproken wordt over voorliggend beleidsvoornemen. De heer Hop stelt dat dat precies is wat hij aangeeft en dat gaat volgens hem de verkeerde kant op. Er wordt naar een Defensie brede, dat maakt spreker uit het plan op, HR-transitie gegaan en vandaar uit wordt verder gegaan. Spreker stelt dat DMO opeens aangeeft, toekomstgerichte sturing op de individuele kwaliteiten van de medewerkers, medewerkers stimuleren om gericht te leren, kennis te ontwikkelen en loopbaanstappen te maken, en dat kan niet. Aangegeven wordt dat dit elementen zijn die met de voorzitter besproken worden in een employability organisatie. De voorzitter geeft aan hiervoor geen employability organisatie voor nodig te hebben. De heer Van Leeuwen merkt op dat het één het ander niet uitsluit. Volgens spreker kan het naast elkaar bestaan. De heer Bliek stelt dat hij begrijpt dat het taalgebruik ingewikkeld kan zijn en daarover heeft hij afgelopen vrijdag geen goede ervaring gehad. Volgens spreker zien de centrales in het cVRP hoe het gebouwd is en dan is eveneens te zien wat eruit komt. Spreker is er van overtuigd dat er geen separate regelgeving door DMO kan worden geschreven omdat de regelgeving altijd in lijn moet zijn. Aangegeven wordt dat dat goed is toegelicht en aangegeven is dat er geen eigen beleid gemaakt wordt. Al het beleid dat gemaakt wordt is binnen het kader van alle staande regelingen. Spreker stelt dat het logisch is dat DMO de eigen medewerkers een opleiding geeft. Bij de landmacht worden ook medewerkers op cursus gestuurd in Engeland en Amerika en dat is niet in alle cVRP'n opgenomen maar dat moet wel geregeld worden. Normaal merkt spreker op dat hij ervan uit gaat dat alles binnen de regelgeving blijft omdat dat is afgesproken. Daarnaast geeft spreker aan dat de BS ook een HR-organisatie heeft en hij vraagt zich af wat het probleem is om een HR-organisatie aan te passen. De voorzitter merkt op dat dat klopt. Spreker stelt dat de vragen die er over het voorliggende beleidsvoornemen waren zijn beantwoord. Deze zijn enerzijds afdoende en anderzijds roept het wellicht nieuwe vragen op. Aangegeven wordt dat hij de vraag over de bredere organisatieaanpassingen en de behoefte daaraan begrijpt en daar nog over gesproken moet worden. Spreker geeft aan die mee te nemen. **PM** Daarnaast geeft spreker aan dat DMO verder gaat met het beleidsvoornemen waarbij de verdere uitwerking en de details en dergelijke worden beschreven in het cVRP. De vraag die volgens spreker nog voorligt is dan in hoeverre het voorliggende beleidsvoornemen wel of niet verder



gebracht kan worden. De heer Segers stelt dat het beleidsvoornemen verder gebracht kan worden. De heer Hop geeft aan dat hij daar niet mee kan instemmen. Spreker stelt vrij duidelijk te zijn geweest. Het beleidsvoornemen lezende denkt spreker dat eerst gesproken moet worden wat allemaal wel of niet geaccommodeerd wordt in een HR-transitie en het wel of niet allemaal uit gaat bestaan. Aangegeven wordt dat dit niet alleen voor DMO geldt maar voor de hele Defensieorganisatie. Blijkbaar heeft de voorzitter een Defensie brede HR-strategie en daar moet eerst met de centrales op een andere tafel over gesproken worden als de voorzitter denkt het op deze manier stapsgewijs in te kunnen voeren binnen de organisatie. De voorzitter merkt op dat hij gehoord heeft dat de centrales apart over de HR-transitie willen spreken en aangegeven wordt dat is aangegeven dat dat gedaan zal worden. De heer Hop geeft aan dat in het beleidsvoornemen, pagina 4, onder 1.2, b, 2^e bullit, is opgenomen: "Verscheidenheid aanbrengen in flex-schillen en contractvormen en moderne recruitment strategieën ontwikkelen". Gevraagd wordt of dat op Defensieonderdeelniveau gedaan wordt. De voorzitter antwoordt dat dit klopt zolang het past binnen de huidige regelgeving. Over het aanpassen van de regelgeving is nog niet met de centrales gesproken en dit wordt gedaan binnen de huidige regelgeving. De heer Hop vraagt of het inmiddels voldoende duidelijk is dat dat niet gebeurd en daarbij verwijst spreker naar het io REO van afgelopen vrijdag. Als dat het toekomstbeeld is dat het steeds herhaald en teruggedraaid moet worden dan moet eerst maar eens formeel gesproken worden over de HR-transitie. De heer Wissink geeft aan dat het hier gaat over het voorliggende beleidsvoornemen van DMO. Hierover zijn vragen gesteld die beantwoord zijn. Spreker geeft aan het eens te zijn met de heer Hop dat hier in bredere zin op korte termijn over gesproken moet worden. Voor wat betreft het voorliggende beleidsvoornemen heeft spreker geen vragen meer. De heer Van Leeuwen merkt op het met de heer Wissink eens te zijn. Spreker geeft nogmaals aan de reden van de heer Hop om tegen het verder gaan met het voorliggende beleidsvoornemen te zijn te begrijpen. Aangegeven wordt dat spreker beide discussies los van elkaar wil zien en gevraagd wordt of hierover concrete afspraken gemaakt kunnen worden hoe dat binnenkort kan worden aangelopen en daar over gesproken kan worden. Aangegeven wordt dat het veel onderliggende onderwerpen raakt waarvan er één al is benoemd namelijk hetgeen afgelopen vrijdag heeft plaatsgevonden. Volgens spreker moet er eerst over dat koepelonderwerp, op een ander dek, gesproken worden. Daarnaast geeft spreker aan dat, wat hem betreft, het voorliggende beleidsvoornemen daardoor niet tegenhouden hoeft te worden. Twee centrales delen dezelfde mening en één centrale niet en dan zal gekeken moeten worden hoe het centrale thema besproken kan worden. Gevraagd wordt of het voorliggende beleidsvoornemen wederom naar het SOD gebracht moet worden. Daarnaast is de vraag of het voorliggende beleidsvoornemen of het centrale koepelthema naar het SOD gebracht moet worden. Aangegeven wordt dat voor spreker geldt dat het centrale koepelthema binnenkort besproken moet worden en daar moeten concrete afspraken over gemaakt worden. De voorzitter vraagt, de centrales gehoord hebbende, of het mogelijk is om concrete afspraken te maken over het bespreken van de brede HR-ontwikkelingen en dat als een apart onderwerp weg te zetten en op een gepaste tafel te bespreken. Spreker stelt voor om beide onderwerpen apart van elkaar te zien. De heer Hop geeft aan dat dit niet mogelijk is aangezien net is aangegeven dat er een nota van de CDS ligt aangaande herbeleggen P-mandaten bij de OPCO's. Spreker geeft aan niet te weten welke mandaten daar nu worden neergelegd. De laatste keer dat het herbeleggen van P-mandaten aan de orde kwam werd het betreffende io REO opgeschort en werd het onderwerp doorverwezen naar de WG AP zodat, in overleg met de voorzitter, dat teruggedraaid kon worden. Spreker geeft aan heel benieuwd te zijn wat er in die nota herbeleggen P-mandaten bij de OPCO's is opgenomen. Op het moment dat daar nu mandaten worden herbelegd, waarvan de centrales niet op de hoogte zijn, in combinatie met de HR-transitie, waarin onder andere is opgenomen hoe middels de HR-transitie in oprichting de afgelopen periode van 14 maanden heeft aangetoond welke benodigde effecten er zijn, maakt spreker zich ernstig zorgen. Spreker wil dat met de voorzitter bespreken alvorens met het voorliggende beleidsvoornemen doorgedaan kan worden. Aangegeven wordt dat spreker niet in kan stemmen, met alle onduidelijkheden en hetgeen de centrales de afgelopen periode hebben meegemaakt met onder andere het herbeleggen van P-mandaten op de verschillende tafel, met het voorliggende beleidsvoornemen. De voorzitter vraagt wat het beeld van de heer Hop is over hoe verder gegaan kan worden. Gevraagd wordt of het naar het SOD doorverwezen moet worden maar hij het van de zotte vindt dat het vanuit de WG REO naar het SOD gebracht wordt. De heer Hop geeft aan niet te weten of dat van de zotte is omdat eerder, tijdens deze vergadering, een onderwerp naar het SOD is doorverwezen. Aangegeven wordt dat het nogal onderwerpen zijn die aangeraakt worden en hier wordt gesproken over een hele herstructurering van P&O. De voorzitter geeft aan te spreken over het voorliggende beleidsvoornemen en volgens spreker zijn dat twee verschillen zaken. De heer Hop geeft aan dat dat niet klopt omdat in het beleidsvoornemen de Defensie brede HR-transitie is opgenomen. Dat is volgens spreker heel iets anders en daar zijn echt andere soort tafels voor nodig. Eerder is het beleidsvoornemen over de luchtverkeersleiders besproken. Daarbij gaat het om het uitbesteden van militaire taken aan burgerinstanties en dan is het niet van de zotte dat het beleidsvoornemen naar het SOD wordt doorverwezen, zeker als het dit soort fundamentele discussie raakt. Zeker niet gezien hetgeen afgelopen vrijdag heeft plaatsgevonden waarin strategische HR adviseurs in oprichting bezig zijn,



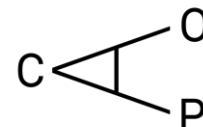
namelijk het totaal anders uitleggen van staande wet- en regelgeving. De voorzitter vraagt of het een optie is om aan te geven wat er voor nodig is om het voorliggende beleidsvoornemen verder te brengen zonder het door te verwijzen naar het SOD. Dat zou kunnen betekenen dat de tekst moet worden aangepast. De heer Hop antwoordt dat het hem niet om de tekst gaat maar om de achterliggende gedachte. Een eventuele optie zou zijn om het voorliggende beleidsvoornemen in te trekken en ervoor gezorgd wordt dat er duidelijkheid komt over de nota betreffende herbelegging met P-mandaten en dat nogmaals goed gekeken wordt..... De voorzitter stelt genoeg te hebben gehoord en geeft aan het voorliggende beleidsvoornemen naar het SOD te brengen. De heer Van Leeuwen deelt helaas met betrekking tot voorliggend beleidsvoornemen de conclusie van de voorzitter. Daarnaast zou spreker graag zien hoe en wanneer in een ander verband gesproken kan worden over de Defensie brede HR-transitie of de vernieuwingsagenda. De heer Segers geeft aan dat een beleidsvoornemen ter kennisname aan de WG REO wordt aangeboden tenzij daar bijvoorbeeld hekwerken en dergelijke inzitten. Spreker vindt het van de zotte dat nu weer vertraging wordt opgelopen, zeker gezien het feit dat dat tegenwoordig een soort rode draad is, en geeft aan dat de medewerkers kunnen doorgaan met het opstellen van het cVRP. Het klopt dat daarnaast een essentiële discussie over dat HR-model gevoerd moet worden. De voorzitter geeft aan het beleidsvoornemen naar het SOD te brengen en de steun van de CMHF, het AC en de ACOP, betreffende voorliggend beleidsvoornemen, hem helder is.

Agendapunt 6: Bespreken beleidsvoornemen reorganisatie bureau cyber CZSK en bijbehorende brief;

De voorzitter merkt op dat op het voorliggende beleidsvoornemen een reactie is gekomen van de CCOOP waarin twee concrete opmerkingen zijn opgenomen, te weten:

1. Het toegepaste reorganisatiebereik;
2. De bijzondere schaarste categorie.

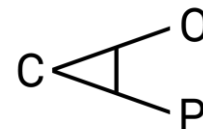
Spreker vraagt de heer Hop om namens de CCOOP enige duiding te geven. De heer Hop geeft aan dat cyber echt een schaarste categorie betreft en het eveneens op verschillende tafels ligt. Spreker stelt dat op pagina 3, onder 2.1, 1^e regel vermeld staat: "Defensie Cyberstrategie". Aangegeven wordt dat er een koppeling gemaakt is met de Defensie Cyberstrategie en volgens hem is daar een eenheid voor, namelijk "het Defensie cybercommando". Daarnaast is onder 2.2, 1^e regel opgenomen: "... de verdeling van middelen". Voorgesteld wordt om hier niet allemaal losse beleidsvoornemens van te maken maar één groot kapstokbeleidsvoornemen waarin keuzes zijn gemaakt over hoe de herverdeling gaat plaatsvinden. De CCOOP is van mening dat dit het beste onder DCC gehangen kan worden. Van daaruit kan gekeken worden hoe de uitwerking plaatsvindt in plaats van per OPCO cybercapaciteit, die zeer gering is, te verdelen. Volgens spreker komt Defensie anders wellicht tot een Defensie cyberstrategie waarbij alle Defensieonderdelen net wel, niets of een beetje hebben. Nogmaals merkt spreker op dat de centrales graag één beleidsvoornemen krijgen zodat de samenhang der dingen duidelijk is en de samenhang der dingen beoordeeld kunnen worden. Aangegeven wordt dat er onder andere bij CZSK een beleidsvoornemen ligt waarbij is aangegeven dat de organisatie al tien cybermedewerkers heeft ingebed en dat uitgebreid wordt met veertig cybermedewerkers. De KMar heeft het beleidsvoornemen over het betreffende onderwerp, in afwachting van de discussie vandaag, ingetrokken. Aangegeven wordt dat in het beleidsvoornemen van de KMar was opgenomen dat zij vijftig cybermedewerkers wilde toevoegen. Aangezien deze medewerkers door de hele organisatie zitten lijkt het spreker niet de juiste manier om dat zo aan te lopen. De heer Bliek geeft aan afstand te nemen van een deel van hetgeen de heer Hop zojuist heeft aangegeven omdat het cybercommando hier niet over gaat. Het cybercommando moet uitvoeren hetgeen Defensie wil en cyber speelt bij de dienst, de DCC en bij de OPCO's. Spreker is het met de heer Hop eens dat er een cyberstrategie is en daarbij moet gekeken worden waar middelen worden belegd en DCC is één van die middelen. Het zou beter zijn geweest, kijkend naar de OPCO's, dat er een TRMC wordt ingericht. Volgens spreker ligt er nu een beleidsvoornemen voor en de vraag is of de centrales het daar wel of niet mee eens zijn. De voorzitter geeft aan dat DCC ook een deel van de organisatie is. Spreker geeft aan, gehoord hebbende wat de heer Hop heeft aangegeven, dat er blijkbaar een Defensie Cyberstrategie is. Daarnaast is er een uitvoeringsplan waarin is opgenomen hoeveel vte'n de verschillende DO's kunnen aanmaken. Over hoe dat eruit moet gaan zien is afstemming geweest en geeft CZSK, dat betreft het voorliggende beleidsvoornemen, uitvoering aan het uitvoeringsplan cyber. De heer Segers stelt dat nu volgens hem over de bedrijfsvoering wordt gesproken en de centrales daar niet over gaan. Hetgeen is aangegeven, dat naar de Defensie brede verdeling gekeken moet worden, is prima maar er wordt over bedrijfsvoering gesproken en daar gaan de centrales niet over. Volgens spreker is dat niet gepast. De heer Hop vraagt of hetgeen voorligt is afgestemd met de CMC. De voorzitter geeft aan dat de cyberstrategie en het verdelen van middelen met de CMC is besproken. De heer Hop geeft aan dat dan de vraag is waarom er niet één groot kapstokbeleidsvoornemen is gemaakt waarin duidelijk in is opgenomen wat het totaal is dat verdeeld kan worden en hoe dat verdeeld is. Dan kan daarna in samenhang gekeken worden of het op een gelijkwaardige wijze binnen de organisatie wordt uitgevoerd en van daaruit de algemene personele aspecten. Volgens



spreker wordt er nu hier en daar wat aangemaakt. De voorzitter betwist of er hier en daar wat wordt aangemaakt. Volgens spreker is de vraag of er een kapstokbeleidsvoornemen gemaakt moeten worden. Daarnaast heeft spreker benoemd dat er een Defensie cyberstrategie en een uitvoeringsplan cyber is waarin het verdelen van middelen is opgenomen. Het CZSK is op dit moment bezig met het uitvoeren van het deel dat is toegekend aan het CZSK en dat beleidsvoornemen ligt nu voor. De heer Bliek geeft aan ervan uit te gaan dat het op de juiste wijze is aangeboden bij de CMC en dat met hen is afgestemd. De voorzitter merkt op dat is afgesproken dat alle defensieonderdelen dat allemaal in hun eigen reorganisatietempo doen. De heer Albers stelt dat hij een aantal maal de term “uitvoeringsplan cyber” heeft gehoord. Spreker licht toe dat alle defensieonderdelen, die met cyber te maken hebben, daarbij aan tafel hebben gezeten en het een volledig gedragen plan is. Hierin is opgenomen hoe de verschillende cyber opdrachten die Defensie heeft verdeeld worden over de verschillende cyberorganisaties die er al dan niet zijn. Volgens spreker loopt dat heel goed en hij heeft gemerkt dat het best wel een weerbarstig dossier betreft omdat dat verdeeld is over verschillende Defensieonderdelen. Met het uitvoeringsplan cyber is de Defensieorganisatie tot elkaar aan het komen en de integrale benadering van cyber vraagstukken zijn heel goed ter hand genomen. Daarnaast geeft spreker aan dat het uitvoeringsplan cyber een zeer uitgebreide versie van een beleidsvoornemen is over hoe dat gezamenlijk wordt aangelopen. Aangegeven wordt dat CZSK bezig is om het CZSK deel van dat uitvoeringsplan cyber vorm te geven in een reorganisatie. De keuze, omdat niet allemaal tegelijkertijd te doen, is verdedigbaar want als je gelijktijdig de arbeidsmarkt op gaat de kans groot is dat in één keer de vijver leeg getrokken wordt. Als dat gefaseerd plaatsvindt is de kans groter dat het beter verdeeld kan worden. Spreker geeft aan dat het best meevalt hoe schaars cybermedewerkers zijn omdat ze bij CZSK, niet alleen vanuit de regio Den Helder, in de rij staan en er voldoende kandidaten zijn voor de functies die er nog niet zijn. De heer Hop merkt op het helemaal eens te zijn dat die cyberstrategie gezien kan worden als één groot beleidsvoornemen, alleen dat is het niet. Daarom heeft spreker het verzoek gedaan om van die cyberstrategie één kapstokbeleidsvoornemen te maken. Daaronder kan dan de verdeling plaatsvinden en kan dat grote beleidsvoornemen met de juiste MC worden besproken. De juiste MC kan dan een advies geven en dan kan vanaf daar verder gegaan worden en kunnen de centrales ook de samenhang der dingen blijven volgen. De voorzitter merkt op dat dat een manier is om er tegenaan te kijken. De heer Rozendal geeft aan het niet eens te zijn met hetgeen de heer Hop heeft aangegeven. Spreker vindt dat de heer Hop een containerbegrip misbruikt om alles aan elkaar te knopen en zijn zin te krijgen. Er ligt een Defensie cyberplan wat van Defensie is en, zoals de heer Segers al aangaf, dat betreft allemaal bedrijfsvoering en daar gaan de centrales niet over. Defensie bepaalt zelf hoe zij zaken aanlopen en alleen het cVRP zal uiteindelijk bij de centrales aangeboden moeten worden. Volgens spreker begeven de centrales zich te vaak op allerlei vlakken waar zij niet thuishoren. Spreker stelt dat de ACOP vindt dat het cVRP aangeboden kan worden. Aangegeven wordt dat de ACOP geen enkele nut en noodzaak ziet in het aan elkaar knopen van allerlei cyberplannen die wellicht allemaal anders zijn, een hele andere doelstelling hebben en totaal andere werkzaamheden behelzen. De voorzitter stelt dat er een duidelijke cyberstrategie onder ligt en daarnaast is er een uitvoeringsplan over de verdeling van middelen. Het voorliggende beleidsvoornemen past hier als entiteit prima in. Spreker stelt dat de CCOOP aangeeft dat er een kapstokbeleidsvoornemen gemaakt moet worden over cyber. Spreker vraagt in hoeverre het een bottleneck is om voorliggend beleidsvoornemen door te laten gaan en er geen kapstokbeleidsvoornemen van te maken. De heer Hop stelt dat het een gemiste kans zou zijn. Spreker geeft aan dat de voorzitter eerder heeft aangegeven dat de Defensiestrategie het grote beleidsvoornemen is. Daarnaast is aangegeven dat er overeenstemming is bereikt met de CMC en met hen de verdeling heeft plaatsgevonden. Aangegeven wordt dat het eigenlijk al een voorgenomen maatregel betreft waarover de voorzitter al met de CMC heeft gesproken. Normaal gesproken wordt het daaronder gehangen zodat de centrales de samenhang der dingen kunnen zien en dat raken de centrales nu kwijt omdat het per Defensieonderdeel aangelopen wordt en dat is wel apart. Gevraagd wordt of de voorzitter de toezegging kan doen dat het allemaal met de CMC is afgestemd dan kan spreker daar mee leven. De voorzitter geeft aan dat het inderdaad op die manier tot stand is gekomen. De heer Wissink geeft aan dat het AC akkoord is met het voorliggende beleidsvoornemen.

Inhoudelijk:

De heer Hop geeft aan dat op pagina 3, onder 3.2, het reorganisatiebereik is opgenomen. Hierin staat vermeld: “de voorgenomen reorganisatie betreft een uitbreiding en heeft alleen betrekking op bureau Cyber dat valt onder het MHK ABNL binnen de DOPS”. Gevraagd wordt hoe cybermedewerkers op meerdere afdelingen geplaatst kunnen worden omdat onder 4.3., is opgenomen: “De cyberorganisatie kent drie locaties; Marinebasis Den Helder (MBDH), Marine Etablissement Amsterdam (MEA) en Van Braam Houckgeest kazerne (VBHKAZ).” De heer Albers geeft aan dat het hoofdkwartier in Den Helder zit. Daarnaast moet cyber ook in Doorn zitten omdat dat de hoofdlocatie van het korps mariniers is. Spreker stelt dat de locatie Amsterdam organisch tot stand is gekomen omdat daar ruimte vrij was om de tien cybermedewerkers, waarvoor in Den Helder geen plaats was, te plaatsen. Aangegeven wordt dat het wel één



organisatie betreft. De eenhoofdige leiding valt onder het MHK alleen zijn de medewerkers verdeeld over meerdere locaties om daar presentie te geven. De heer Wissink stelt dat net is aangegeven dat Doorn het hoofdkwartier van de mariniers is. Gevraagd wordt of daar rekening mee is gehouden in de reorganisatie van Kamp Nieuw Milligen. De heer Albers antwoordt bevestigend. Aangegeven wordt dat het CZSK zes volledige plaatsen krijgt op Kamp Nieuw Milligen. Dat is meegenomen en dat geldt eveneens voor Den Helder omdat daar het Mentenant Operation Centre wordt gebouwd alleen is het nog niet duidelijk wanneer dat plaats gaat vinden. Voor wat betreft Amsterdam, daar gaat ook nieuwbouw plaatsvinden, geldt dat eveneens en dat is allemaal geborgd. De heer Harsveld voegt toe dat de functies allemaal bij het bureau cyber bij MHK AB&L komen alleen zit er een diversiteit in de standplaatsen. De heer Hop merkt op dat net het hoofdkwartier mariniers genoemd werd en dat volgens hem feitelijk niet meer bestaat omdat er een CKMARS is die in de DOPS lijn zit in Den Helder. De heer Albers geeft aan dat hij zich versprak want het is hun hoofdlocatie. Zij doen het meeste vanuit Doorn, natuurlijk ook vanuit Doorn, Rotterdam en Den Helder maar het merendeel van het korps vindt zijn plek in Doorn. Om die reden moeten daar vanwege de security cybermedewerkers aanwezig zijn. De heer Rozendal geeft aan dat hetgeen hij wil aangeven niets met het voorliggende beleidsvoornemen te maken heeft. Aangegeven wordt dat het gaat over het bureau van CZSK en daar in mei 2022 een brief over heeft gestuurd met nummer REO/22.0264. Deze brief betrof het aanbieden van het beleidsvoornemen en dat was nog voor het aanbieden van voorliggend beleidsvoornemen. Spreker geeft aan dat hij enigszins verbaasd was over de inhoud van voorliggend beleidsvoornemen omdat hij verwachtte dat het over heel iets anders zou gaan. Spreker stelt dat het huidige bureau, met tien medewerkers, dat de centrales kennen is namelijk opgericht zonder dat daar een reorganisatie aan ten grondslag heeft gelegen. Dat heeft het CZSK gedaan zonder daar met de centrales over te spreken maar hier is wel met de MC over gesproken. Daarover heeft spreker in mei 2022 een brief gestuurd en daar is geen enkele reactie op gekomen. Nu het beleidsvoornemen voorligt dat over hetzelfde bureau gaat vraagt spreker aandacht voor het feit dat hij een brief heeft aangeboden waar geen reactie op is gekomen. Nog belangrijker vindt spreker het feit dat er überhaupt een bureau cyber is ingericht zonder dat is opgelopen als reorganisatie. Spreker vraagt waarom dat bureau is ingericht zonder dat op te lopen als reorganisatie. De heer Harsveld geeft aan de vraag van de heer Rozendal te hebben gehoord en dat antwoord nu niet paraat heeft. Spreker stelt dat hij op de hoogte is van een administratieve herschikking om deze functies, die er al waren, onder te brengen bij het bureau cyber. Aangegeven wordt dat het moet worden uitgezocht. De voorzitter geeft aan de brief op te zoeken en daar antwoord op te geven. **PM** De heer Rozendal geeft nogmaals aan, aan de inhoud van de brief geen gevolg meer hoeft te worden gegeven, graag te willen hoe het kan dat bureau cyber is opgericht zonder dat dat is opgelopen als reorganisatie. De voorzitter geeft aan dat hij daar antwoord op zal geven. **PM** De heer Hop vraagt of ook gekeken kan worden wat de gevolgen voor het voorliggende beleidsvoornemen zijn aangaande de door de heer Rozendal gestelde vraag. De voorzitter geeft aan dat mee te nemen. **PM** Spreker vraagt of de centrales akkoord zijn met het voorliggende beleidsvoornemen en daarmee doorgedaan kan worden. De centrales zijn hiermee akkoord.

Agendapunt 7: Bespreken brief en reactiebrief CCOOP m.b.t. logistiek Centrum Soesterberg;

Dit agendapunt is niet besproken.

Agendapunt 8: Bespreken sub beleidsvoornemen opheffen van kustwachteenheid en bijbehorende brief;

Dit agendapunt is niet besproken.

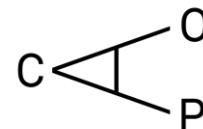
Agendapunt 9: Rondvraag en sluiting

Rondvraag:

Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag.

Sluiting:

De voorzitter sluit de vergadering om 16:05 uur.



PM-lijst WG REO behorend bij de vergadering van 31 januari 2023

	Onderwerp:	Actie:	Vindplaats:	Door:
1,	Totaaloverzicht KSO's vanaf 1 januari 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Voorzitter trekt brief REO/22.0518 terug en bespreekt het punt met de CDS - Gedrag Defensieonderdelen meenemen in gesprek met de CDS 	WG REO 29-11-2022 Agp. 7 WG REO 31-01-2023 Agp. 2	Voorzitter
2.	Kamerbrief van beide Ministeries van 17 december 2018	Delen met de centrales	WG REO 31-01-2023 Agp. 3	De heer De Pee
3.	Sub beleidsvoornemen reorganisatie LVL	Doorgeleiden naar het SOD	WG REO 31-01-2023 Agp. 3	Voorzitter
4.	Bredere organisatie aanpassingen waaronder de HR-transitie	Bespreeken met de centrales	WG REO 31-01-2023 Agp. 4	Voorzitter
5.	Beleidsvoornemen DMO/Directie Human Resources	Doorgeleiden naar het SOD	WG REO 31-01-2023 Agp. 5	Voorzitter
6.	Brief van de ACOP (REO/22.0264)	Vragen beantwoorden: <ul style="list-style-type: none"> - Hoe het kan dat bureau cyber is opgericht zonder reorganisatietraject - Nagaan wat de gevolgen van vorenstaande vraag zijn voor het beleidsvoornemen DMO/Human Resources 	WG REO 31-01-2023 Agp. 6	Voorzitter