



Ministerie van Defensie

Georganiseerd overleg sector Defensie	
SOD	
Verzonden	19-3-2025
Briefnummer	AP/25.0173 bijl1
Zaaknummer	ZD.200.1
Status	<input checked="" type="checkbox"/> Behandelen <input type="checkbox"/> Informatie
Pieptermijn	<input type="checkbox"/> Pieptermijn

Voorzitter en leden WG AP  
d.t.v.  
CAOP  
Postbus 556  
2501 CN Den Haag

**DIRECTORAAT-GENERAAL  
BELEID**

Hoofddirectie Personeel

*Locatie*  
Kalvermarkt 32  
's-Gravenhage

*Postadres*  
Postbus 20701  
2500 ES 'S-GRAVENHAGE  
MPC 58B

www.defensie.nl

**Onze referentie**  
D2025-001526

**Contactpersoon**

www.defensie.nl

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

Datum 18 maart 2025  
Betreft Uitkomsten reorganisatieproces- voorstel bijlage groei

Met deze brief ontvangt u de uitkomst van het overleg tussen de specialisten van Defensie en de vakcentrales over een bijlage groei.

Rolvastheid van de spelers in het reorganisatieproces

In het reorganisatieproces hebben diverse spelers een rol. Het is belangrijk dat de rolvastheid van de spelers in het proces nadrukkelijk wordt gevolgd. De HDE is samen met de medezeggenschap (in welke vorm dan ook) verantwoordelijk voor het opstellen van het beleidsvoornemen, het reorganisatieplan en de daarmee te volgen bedrijfsvoering. De personele consequenties die voortvloeien uit het reorganisatieproces worden besproken met de centrales van overheidspersoneel.

Wat is uitbreiding?

Onder uitbreiding van de organisatie verstaan we een groei van de formatie waarbij in het beleidsvoornemen de intentie is uitgesproken dat in de functievergelijkingstabel alleen sprake is van functies met transitiecode 2+ en 3.

Start van een reorganisatieproces bij een uitbreiding

Iedere verandering in de organisatie die meer dan vier formatieplaatsen raakt start met een beleidsvoornemen (BV). Kleine aanpassingen (vier of minder) kunnen middels een KSO worden geïnitieerd. Belangrijk hierbij is dat de centrales wel worden geïnformeerd en dat aanpassingen in de formatie die vooruitlopend op een reorganisatieplan zijn gedaan middels een KSO worden weergegeven in de functievergelijkingstabel (FVT).

**Beleidsvoornemen**

Een BV wordt getekend door de opdrachtgever, meestal is dit de commandant van het defensieonderdeel. Bij een uitbreiding dient in de titel van het BV altijd het woord 'uitbreiding' te staan.

Een BV wordt altijd ter kennisname aangeboden aan de voorzitter en leden van de WG REO. Hierdoor is binnen HDP/CCR en CDS/DAOG altijd adequaat inzicht in de lopende reorganisaties binnen de organisatie. CDS/DAOG draagt zorg voor het bijhouden van de database.

Belangrijk is om in het BV de geformeerde medezeggenschap en de belegging daarvan goed weer te geven. Verder wordt in het BV het reorganisatiebereik aangegeven. Bij een afwijkend reorganisatiebereik wordt het BV besproken in de IO REO van het DO.

De elementen die onderdeel uitmaken van een BV staan aangegeven in bijlage 1. Er zijn geen wijzigingen op de onderdelen van een BV t.o.v. het huidige BV.

### **Reorganisatieplan**

Het reorganisatieplan (5-pager) wordt gemaakt door de opdrachtnemer. Tijdens het gehele proces wordt de medezeggenschap maximaal betrokken. Als het cVRP gereed is wordt dit formeel besproken door de HDE met de medezeggenschap. De medezeggenschap brengt vervolgens formeel advies uit over het cVRP.

### O-freeze

Zodra het cVRP is besproken met de medezeggenschap en door de medezeggenschap een formeel advies is uitgebracht wordt de formatie bevroren. Deze 'O-freeze' eindigt op de dag van Datum Beging Geldigheid Eenheid (DBGE).

### IO REO

Het cVRP wordt gezamenlijk met het formele advies van de medezeggenschap besproken in de IO REO van het DO. Hiermee zijn de voorbereidingsfase en de besluitvormingsfase samengevoegd.

Als er geen opmerkingen zijn (zowel van medezeggenschap als centrales) wordt het VRP inclusief het formele advies van de medezeggenschap ter kennisname aangeboden aan de voorzitter en leden van de WG REO.

Als er n.a.v. de IO REO wel aanpassingen aan het cVRP worden gedaan dient door de medezeggenschap opnieuw een formeel advies te worden uitgebracht over het aangepaste cVRP. Indien het formele advies vervolgens positief is wordt het plan ter kennisname aan de voorzitter en leden van de WG REO gestuurd.

Na aanbidding van een VRP aan de WG REO volgt een pieptermijn van tien werkdagen. Zodra de termijn is verstreken wordt het VRP als DRP vastgesteld door de commandant van het DO. Een afschrift van het vastgestelde DRP wordt ter kennisname aangeboden aan HDP/CCR. HDP/CCR biedt het DRP vervolgens d.t.v. het CAOP ter kennisname aan de centrales aan.

### **Begeleidingscommissie Personele Implementatie (BCO-proces)**

Na vaststelling van het DRP volgt het BCO-proces. Uitgangspunt is de functievergelijkingstabel en het personeelsvullingsplan. Voor beiden is een vast format afgesproken. Voor een uitbreiding kan in principe BCO-1 en BCO-2 worden overgeslagen, m.u.v. de mogelijkheid tot heroverweging. Er moet duidelijk worden aangegeven dat er een mogelijkheid tot heroverweging bestaat en als er heroverwegingen zijn dient er een redelijke termijn (tien dagen) te worden gehanteerd. Indien er heroverwegingen zijn dan dienen die **voor** BCO-3 te worden behandeld.

Op basis van een vastgesteld format BCO-3 (PowerPoint – zie bijlage 2) wordt vervolgens het proces op zorgvuldigheid en transparantie getoetst.

**DIRECTORAAT-GENERAAL  
BELEID**  
Hoofddirectie Personeel

**Datum**  
18 maart 2025

**Onze referentie**  
D2025-001526

### P-freeze tijdens BCO-proces

Bij een uitbreiding is er geen sprake meer van een P-freeze van de bestaande organisatie.

### Functietoewijzing

Functietoewijzing vindt plaats conform de vigerende wet- en regelgeving.

### Vaste formats

Er wordt gebruik gemaakt van voor iedereen geldende vaste formats (zie bijlage 2).

De vaste formats bestaan uit:

- 5-pager
- PowerPoint presentatie BCO-1
- PowerPoint presentatie BCO-3
- FVT
- PVP

### **Medezeggenschap**

In het kader van de rolvastheid is het belangrijk dat bedrijfsvoering aspecten door de HDE met de medezeggenschap worden besproken en afgestemd. Hierbij is het essentieel dat medezeggenschap zowel kwalitatief als kwantitatief goed zijn gevuld en dat ook de belegging van medezeggenschap dusdanig is ingericht dat medezeggenschap zeggenschap ook inderdaad volgt. Medezeggenschap dient geëquipeerd te zijn om hun verantwoordelijkheidsgebied te kunnen overzien en ook daadwerkelijk input te kunnen leveren over een adequate bedrijfsvoering.

### **AVG**

Om de procestoets goed te kunnen uitvoeren en daarbij zowel snelheid te maken, maar ook open en transparant een toets te kunnen doen dienen de betrokken spelers te beschikken over de juiste informatie.

Herijking van de AVG afspraken draagt bij aan een versnelling van het reorganisatieproces en dan met name de afhandeling van de BCO-procedure. Partijen zullen zich hier opnieuw over buigen.

### **Voortgang**

De intentie van leden van de technische sessie is om op 1 juni 2025 een voorstel voor een gemoderniseerd URD gereed te hebben dat ter besluitvorming aan de WG-AP kan worden voorgelegd. Vooruitlopend hierop bied ik u dit voorstel voor een bijlage groei aan.

**DIRECTORAAT-GENERAAL  
BELEID**  
Hoofddirectie Personeel

**Datum**  
18 maart 2025

**Onze referentie**  
D2025-001526