



Ministerie van Defensie

Georganiseerd overleg sector Defensie			
SOD			
Verzonden	24-6-2025		
Briefnummer	SOD/25.0411		
Zaaknummer	ZD.200.1		
Status	☒ Behandel	☐ Informatie	
Pieptermijn			

Hoofddirectie Personeel

Bezoekadres:

Kalvermarkt 32
2511 CB Den Haag

Postadres:

MPC 58 B
Postbus 20701
2500 ES Den Haag

Onze referentie
D2025-003171

Bijlagen

1. Format reorganisatieplan

> Retouradres Postbus 20701 2500 ES Den Haag

Leden van het Sector Overleg Defensie

Datum 24 juni 2025
Onderwerp Groei Plan Defensie

Bij beantwoording datum, onze referentie en onderwerp vermelden.

Tijdens het SOD van 10 juni 2025 heb ik u toegezegd nogmaals mijn zienswijze over het Groei Plan Defensie aan te bieden. Tot dusver heb ik sinds 18 maart 2025 met u gesproken over de 'bijlage groei' (AP/25.0173) en mijn opmerkingen op deze bijlage (AP/25.0232). Dit heb ik in zowel de Werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (WG AP) als in het SOD gedaan. Met deze brief tracht ik de verschillende brieven en gesprekken samen te voegen, zodat het voor u eenduidiger wordt wat ik voorstel. Deze brief betreft aldus een integraal voorstel voor een Groei Plan Defensie (GPD) en vervangt voorgaande brieven.

De geopolitieke ontwikkelingen maken dat de focus moet liggen op een inzetbare, schaalbare krijgsmacht die kan meebewegen met de dreiging, kan afschrikken en zo nodig het territorium van Nederland en de NAVO-bondgenoten kan verdedigen. Daarom moet ik een grotere en flexibelere organisatie bouwen op een snellere manier dan we de afgelopen jaren hebben gedaan.

De aanwijzing Uitvoering Reorganisatie Defensie (URD) is geschreven ter uitvoering van de Regeling Overlegprocedure bij Reorganisaties (ROR). Dit URD komt uit een tijd waarin Defensie kromp. Het woord reorganiseren vind ik daarom eigenlijk ook niet meer van toepassing. Daarom wil deze uitvoeringsregeling het Groei Plan Defensie (GPD) noemen. Met het GPD doe ik een voorstel om tot een specifieke uitvoeringsregeling te komen voor uitbreidingen.

Doelstelling

Het doel van het GPD is om het reorganisatieproces bij uitbreidingen te versnellen en te versoepelen gelet op de opgave om tegen 2030 te zijn gegroeid naar een krijgsmacht van 100.000, met een verdere opschalingsmogelijkheid tot 200.000. Daarnaast wordt sinds 2022 fors geïnvesteerd in Defensie en is de omslag naar schaalbaarheid ingezet. Dit heeft een continue stroom van organisatiewijzigingen tot gevolg.

In 2024 was de doelstelling om meer dan 60 reorganisaties te realiseren, terwijl er uiteindelijk 40 reorganisaties zijn afgerond. In 2025 lag het aantal gerealiseerde reorganisaties eind mei op 25, terwijl de initiële ambitie voor 2025 boven de 70 uitkomt. En het aantal organisatiewijzigingen zal blijven stijgen.

De gemiddelde doorlooptijd van een reorganisatie vanaf de studiefase tot aan een Datum Begin Geldige Eenheid (DGBE) is 15 maanden. Daarmee kent ieder reorganisatietraject een eigen dynamiek en vraagstukken. Mijn conclusie is dat de lange doorlooptijd niet aan een partij te wijten valt. Wel is duidelijk dat de druk op het reorganisatieproces verder toeneemt en dat de huidige werkwijze ontoereikend is om de doelstellingen te halen.

Hoofddirectie Personeel

Datum

24 juni 2025

Onze referentie

D2025-003171

De groei vanuit maatregelennota 2022 is nog niet volledig verwerkt in de reorganisatieplannen en de aanvullende maatregelen uit 2024 worden nog uitgewerkt. Daarnaast ontwerp ik een vredes- en oorlogsorganisatie. Uit de eerste ontwerpstappen blijkt dat dit aanzienlijke aanpassingen in de bestaande organisatie vraagt, die naar alle waarschijnlijkheid (vrijwel) alle functies binnen Defensie gaan raken. Het is daarom noodzakelijk het proces te veranderen om zo meer snelheid, flexibiliteit, voorspelbaarheid en versoepeling te realiseren.

Definitie uitbreiding?

In mijn opmerkingen op de 'bijlage groei' (AP/25.0232) heb ik een aangepaste definitie voorgesteld. In uw bezwaren tegen mijn voorgestelde definitie heb ik aanleiding gezien om te komen tot een nieuw definitievoorstel dat als volgt luidt:

Een wijziging in de structuur en/of omvang van de organisatie of een deel daarvan, die nodig is om een nieuwe taak uit te kunnen voeren, dan wel meer capaciteit nodig te hebben voor een bestaande taak omdat deze opdracht in omvang toeneemt. De wijziging betreft voornamelijk nieuwe functies dan wel uitbreiding van bestaande functies.

Studiefase

Een reorganisatie start met een studiefase. Tijdens deze fase wordt de medezeggenschap vormgegeven en informeel betrokken. De organisatie deelt de eerste zes hoofdstukken van het reorganisatieplan ter informatie met de medezeggenschap. Daarmee vervangen de eerste zes hoofdstukken van het reorganisatieplan het voormalige beleidsvoornemen. De elementen die onderdeel uitmaken van de eerste zes hoofdstukken van het reorganisatieplan staan beschreven in bijlage 1 en zijn identiek aan het voorgestelde beleidsvoornemen conform 'bijlage groei'.

Besluitvormingsfase

Na de studiefase start de besluitvormingsfase. In deze fase wordt het reorganisatieplan vastgesteld in de volgende stappen:

Stap 1: De opdrachtnemer schrijft een kort en bondig reorganisatieplan. De eerste zes hoofdstukken die reeds zijn opgesteld ten tijde van de studiefase maken hier onderdeel van uit. Zie bijlage 1.

Stap 2: De medezeggenschap brengt een formeel advies uit op het reorganisatieplan. Hoofdstuk 4.1 en 4.2 van het URD zijn hier ongewijzigd van toepassing.

Stap 3: Het reorganisatieplan, inclusief het positieve advies van de medezeggenschap, wordt middels een piepbrief aangeboden aan de leden van de SCO-DEF bij het desbetreffende defensieonderdeel.

Stap 4: De SCO-DEF kan binnen tien werkdagen piepen over de algemene personele aspecten conform artikel 4.a ROR:

- SCO-DEF piept en geeft gemotiveerd aan op welke personele aspecten:
 - Er wordt een overleg belegd tussen SCO-DEF en het defensieonderdeel om de opmerkingen te behandelen.
 - Indien nodig maakt Defensie aanpassingen in het reorganisatieplan, waarna het plan ter kennisname wordt aangeboden aan de leden van de WG REO.
- SCO-DEF piept niet:
 - Het reorganisatieplan wordt ter kennisname aangeboden aan de leden van de WG REO.

Hoofddirectie Personeel

Datum

24 juni 2025

Onze referentie

D2025-003171

Implementatiefase

Na het vaststellen van het reorganisatieplan start de implementatiefase. Tijdens deze fase is er enkel een BCO voor de afhandelingen van heroverwegingen. Deze fase bestaat uit de volgende stappen:

Stap 1: Indien noodzakelijk worden betrokken medewerkers geïnformeerd over hun uitgangspositie. De vacatures kunnen gepubliceerd worden. De vacaturestelling duurt minimaal 21 dagen.

Stap 2: Indien noodzakelijk worden ingediende heroverwegingen van betrokken medewerkers bij uitbreidingen behandeld in een BCO REO. Het uitgangspunt is dat de BCO REO binnen 10 werkdagen na aanbieding van de heroverwegingen en het vacatureoverzicht wordt belegd. Ik stel voor om de woensdagmiddag in de jaarplanning van het SOD te gebruiken voor de BCO REO.

Stap 3: Vulling organisatie.

BCO REO

Ik stel voor om de BCO-structuur in te richten volgens de werkwijze die bij de BCO arbeidsvoorwaarden wordt gevolgd. Dit betekent een generieke BCO waarin alle heroverwegingen van lopende uitbreidingen behandeld worden. Dit zorgt voor een eenduidige afdoening van heroverwegingen.

Ik stel daarom voor om deze heroverwegingen in een BCO REO af te doen. Dit voorstel heb ik ook gedaan met mijn brief van 11 april (AP/25.0232). In deze BCO zit een standaard afvaardiging van Defensie en de SCO-DEF en schuift het desbetreffende defensieonderdeel van de reorganisatie aan.

De O en de P-freeze

In de brief 'bijlage groei' (AP/25.0173) is er gesteld dat er een O-freeze geldt zodra er een formeel advies is uitgebracht door de medezeggenschap tot aan de DBGE. Ik bespreek graag met u of dit noodzakelijk is.

Daarnaast is er in het GPD ook geen sprake meer van een P-freeze, conform de 'bijlage groei' (AP/25.0173).

Zorgvuldigheidstoets

Met dit voorstel is er geen BCO-3 meer in het GPD. Dit komt overeen met mijn brief over de aanvullende opmerkingen over de 'bijlage groei' (AP/25.0232). Door het afschaffen van BCO-3 doe ik niet meer in gezamenlijkheid met u een zorgvuldigheidstoets ten aanzien van een juiste toepassing van het personeelsbeleid. Ik realiseer mij dat dit laatste met zich meebrengt dat ik er actief op toe moet zien dat de rechtspositie op een juiste manier gevolgd wordt. Wanneer dit niet het geval is dan zouden wij het overleg daarover moeten voeren in de WG REO.

Om zelf grip te blijven houden op de juiste toepassing van de bestaande rechtspositie, wil ik mijn mensen meer gaan opleiden. Dit ga ik met de HDP oppakken. Daarnaast ben ik bezig met uniformering en een automatiseringsslag voor het reorganisatietraject en daarmee het GPD.

Datum
24 juni 2025

KSO

Tijdens het SOD van 10 juni 2025 heb ik aangegeven de norm voor kleinschalige organisatiewijzigingen (KSO) te willen verhogen. U heeft tijdens het SOD aangegeven daar niet mee in te kunnen stemmen. Tegelijkertijd kon u zich ook niet voorbereiden, aangezien dit voorstel niet in mijn eerdere brieven was verwerkt. Daarom licht ik dit voorstel toch nog toe in deze brief, maar ga ik ook nader in op uw verzoek over de 'IST op orde'.

Onze referentie
D2025-003171

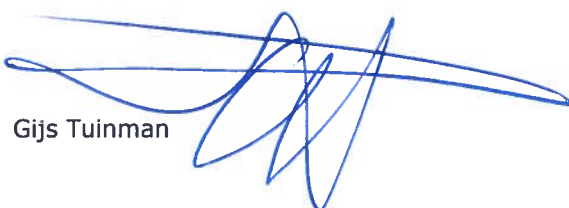
Ik ben nog steeds van mening dat de mogelijkheid om een KSO door te voeren een belangrijk instrument voor Defensie is om waar nodig een aanpassing te kunnen doen aan de organisatie, zonder dat in die gevallen het hele reorganisatie-instrumentarium toegepast hoeft te worden. Een standaard rapportageverplichting voor KSO's of een ander soortige vaste procedure om verschillen in de organisatie tussen SOLL (oud) en IST (nieuw) duidelijk te maken zou deze ruimte alsnog dicht regelen. Dat draagt in mijn optiek niet bij aan de ambitie om aanpassingen aan de organisatie zo soepel mogelijk te laten verlopen.

Zoals eerder aangegeven in mijn brief met kenmerk REO/24.0106, kunt u van mij verwachten dat het instrument op verantwoordelijke wijze, in lijn met de bedoeling van de regelgeving moet worden toegepast. Hier zal ik kritisch op zijn.

Vanwege de doelstelling van het GPD, de taakstelling van Defensie en de druk die daarmee ook op de overlegtafel terechtkomt, stel ik voor om de KSO-norm van 4 naar 50 te verhogen. Omdat dit om een aanzienlijke verhoging gaat, stel ik voor om in de functievergelijkingstabel de KSO's van dat desbetreffende organisatiedeel kenbaar te maken. Zodoende krijgt u een duidelijk beeld van het organisatiedeel dat uitgebreid wordt en welk personeel het kan raken.

Graag kom ik met u tot overeenstemming over dit totaalvoorstel GDP tijdens het SOD van 8 juli 2025.

DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE



Gijs Tuinman