Georganiseerd overleg sector Defensie
SOD
Verzonden 9-11-2026
Briefnummer SOD/26.0689 bijl1
Zaaknummer ZD.200.1
Status Behandel x Informatie
Pieptermijn Pieptermijn

Sectorafspraak tijdelijke werkwijze personele implementatie reorganisaties

Tijdelijke werkwijze personele implementatie reorganisaties
Sociale partners hebben afspraken gemaakt over een vereenvoudigd proces bij organisatiewijzigingen voor de personele implementatiefase. Met dit vereenvoudigde proces kunnen reorganisaties voortvarend worden doorlopen zonder dat dit ten koste gaat van de zorgvuldigheid op het gebied van de personele aspecten. Dit document heeft als doel om de nieuwe regeling op een duidelijke manier uiteen te zetten.

Personele zorgvuldigheidstoets
Bij reorganisaties (URD, Bijlage Groei of Groeiplan Defensie) is er sprake van minimaal één moment waarop de personele aspecten van een reorganisatie worden getoetst. De uitkomst van de personele zorgvuldigheidstoets is onverminderd een zwaarwegend advies van de centrales van overheidspersoneel in de sector Defensie (SCO-DEF).

Afspraken over personele implementatie van reorganisaties:
Bij de start van een personele implementatie van reorganisaties borgt het bevoegd gezag dat het betrokken personeel op de hoogte is van de consequenties van de reorganisatie op hun rechtspositie waarna het betreffende personeel een voornemen plaatsen/niet plaatsen krijgt dan wel zich desgewenst kan melden indien zij menen rechten aan de reorganisatie te kunnen ontlenen. De in bijlage 1 opgenomen elementen worden in deze borging betrokken. De uitkomsten van deze 'zelftoets' worden in het algemeen schriftelijk ter informatie met de SCO-DEF gedeeld door middel van hetgeen in bijlage 1 is opgenomen.

Direct na vaststellen van het Definitief Reorganisatie Plan en na het versturen van voornemen tot plaatsen/niet plaatsen én het algemene bericht worden alle vacatures minimaal drie weken opengesteld. Als onderdeel van de personele implementatie worden de bij de reorganisatie betrokken medewerkers in de gelegenheid gesteld om een verzoek tot heroverweging in te dienen. Als er heroverwegingen zijn ingediend dan kunnen de SCO-DEF verzoeken deze te behandelen. Ten aanzien van deze heroverwegingen worden geen onomkeerbare stappen gezet tot na afhandeling van deze heroverwegingen.

Aan de hand van het in bijlage 2 opgenomen format wordt in kaart gebracht hoeveel heroverwegingen er zijn, wat de aard van de heroverwegingen is, en hoe de voorgenomen afdoening eruit ziet. De uitkomsten hiervan worden in het algemeen schriftelijk ter informatie met de SCO-DEF gedeeld door middel van het in bijlage 2 opgenomen format.

Personele zorgvuldigheidstoets
Afronding van de personele implementatiefase gebeurt aan de hand van de personele zorgvuldigheidstoets. Deze toets wordt geconcretiseerd in het in bijlage 3 opgenomen format dat informatie op geaggregeerd niveau (groepen van functies gebaseerd op vergelijkbaarheid van functies) bevat. Ter voorkoming van het kunnen herleiden van gegevens naar personen (bijvoorbeeld door lage aantallen of specifieke kenmerken) wordt een op de specifieke situatie (omvang en functiediversiteit organisatieonderdeel) toegesneden ondergrens gehanteerd.

De voorbereiding van de zorgvuldigheidstoets kent de navolgende elementen:

- Defensieambtenaren worden geplaatst aan de hand van de voor defensieambtenaren geldende wet- en regelgeving;
- Wanneer militairen opteren voor een burgerfunctie dienen zij ook daadwerkelijk in dienst te treden als burgerambtenaar. In dat geval is het essentieel dat zij bij een sollicitatie naar een burgeraanstelling over de rechtspositionele consequenties worden geïnformeerd;
- Reïntegranten die door DCR zijn voorgedragen worden per definitie geplaatst dan wel een passend alternatief aangeboden;

- Bij burgervacatures worden 'horizontale herplaatsers' als eerste in beschouwing genomen. Bij geschiktheid (of geschikt te maken binnen 18 maanden) worden deze kandidaten voorgedragen voor plaatsing voor zover er vacatures zijn;
- Alle voorgedragen horizontale militaire kandidaten zijn beschikbaar conform AMAR.

- Defensie meldt 'bij code 2 min bij burgerfuncties' aan de SCO-DEF dat er afgespiegeld is en geeft daarbij aan hoeveel medewerkers boventallig worden. Defensie bevestigt dat de betrokken medewerkers als mogelijk toekomstige herplaatsingskandidaat met een voorrangspositie worden behandeld.

De zorgvuldigheidstoets kent een schriftelijke behandeling als uitgangspunt. De SCO-DEF laten binnen vijf werkdagen na aanbieding van de stukken weten of deze stukken schriftelijk kunnen worden afgedaan danwel een mondelinge behandeling gewenst is. De schriftelijke danwel mondelinge behandeling wordt afgerond binnen tien werkdagen, te rekenen vanaf het moment dat de SCO-DEF hebben laten weten dat de toetsing schriftelijk kan worden afgedaan, danwel hebben laten weten op mondelinge behandeling prijs te stellen. De totale procedure duurt dus in totaal maximaal 15 werkdagen, vijf werkdagen plus tien werkdagen. Voor alle in dit document genoemde termijnen geldt dat de overlegafspraken aangaande recesperiodes van toepassing zijn.

Afspraken over KSO:
Voor wat betreft de personele aspecten van de KSO worden twee varianten van de KSO-procedure gehanteerd, afhankelijk van de aard en omvang van de (negatieve) personele gevolgen van een voorgenomen wijziging. Het initiatief om te bepalen welke variant in een specifiek geval passend ligt in dat geval bij Defensie.

1. Een informatievariant, waarbij SCO-DEF een informatiebrief (oplegger, het stuk waarop de medezeggenschap haar advies heeft gebaseerd) ontvangen, inclusief het medezeggenschapsbesluit. Een functievergelijkingstabel is bijgesloten zover deze deel uitmaakte van de adviesaanvraag bij de medezeggenschap.
2. Een overlegvariant (ter behandeling dan wel met een piepbrief van tien werkdagen aangeboden) die wordt toegepast wanneer sprake is van (negatieve) personele gevolgen of wanneer afwijking van het bestaande rechtspositionele kader aan de orde is. Dit geldt ook in het geval van vormen van in- of outsourcen dan wel standplaatswijzigingen en/of buitenlandplaatsingen.

De KSO's in de informatievariant zullen worden verzameld en eens per maand per DO met de SCO-Def worden gedeeld in de eerst week van de maand na de maand waarin de KSO's zijn vastgesteld.

Juridische inkadering
Van belang is dat Defensie en de SCO-DEF overleg kunnen voeren over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de (militair) ambtenaren. Tegen die achtergrond is bezien welke informatie met de SCO-DEF gedeeld wordt in de personele implementatiefase van reorganisaties. Het gaat daarbij uitsluitend om geaggregeerde informatie, omdat er geen wettelijke basis is voor het delen van persoonsgegevens.

Ten aanzien van deze geaggregeerde informatie wordt aangenomen dat de SCO-DEF niet over middelen beschikken waarvan redelijkerwijs valt te verwachten dat zij zullen worden gebruikt om natuurlijke personen te identificeren. De SCO-DEF verplichten zich er zekerheidshalve toe geen pogingen te zullen doen om de ontvangen geaggregeerde informatie te herleiden tot een natuurlijke persoon. Voor medewerkers die zich uit hoofde van individuele belangenbehartiging bij een of meer van de SCO-DEF hebben gemeld geldt dit niet, omdat voor de betreffende vakcentrale(s) bekend is welk individu het betreft.

Verstrekking van gegevens aan de SCO-DEF over de personele implementatiefase van reorganisaties kan op gespannen voet komen te staan met het uitgangspunt van rechtmatige

grondslag en het principe van doelbinding zoals vereist in de AVG. Gegeven het belang van werkgever en de SCO-DEF dat een procestoets plaatsvindt op de personele implementatiefase van reorganisaties is een werkwijze voorzien waarin op dusdanig wijze gegevens worden gedeeld met de SCO-DEF dat zij beeld hebben van de algemene personele effecten van de reorganisatie, terwijl gelijktijdig naar een persoon herleidbare gegevens of bewoordingen worden vermeden. Als mitigerende maatregel wordt op geaggregeerd niveau gegevens gedeeld waarbij een ondergrens wordt gehanteerd die aansluit bij de specifieke eigenschappen van de reorganisatie die voorligt.

Invoering en looptijd
Deze werkwijze gaat met ingang van 9 november 2026 in en wordt in Q4 2027 door sociale partners geëvalueerd. De werkwijze heeft een looptijd van vier jaar of eindigt zoveel eerder als een eigentijds URD is ingevoerd dan wel anderszins andere afspraken zijn gemaakt. Zoals omschreven in het AV-akkoord 2021-2023 zullen de per defensieonderdeel ingerichte expertisebureaus tenminste eenmaal per kwartaal (tegelijkertijd) afstemmen met de SCO-DEF over de voortgang van lopende organisatieontwikkelingen en personele consequenties. Een vertegenwoordiger van DGB/HDP zal daar uit hoofde van de regierol van HDP bij aanwezig zijn. Daarnaast wordt de uitvoering van het GPD in de praktijk besproken en de aandachtspunten die daarbij naar voren komen.

Voorbehoud van rechten en weren
Sociale partners zijn reeds geruime tijd in overleg over het reorganisatieproces bij Defensie en meer in het bijzonder de rol van de SCO-DEF ten aanzien van de personele aspecten. Sociale partners hebben over deze materie geen gezamenlijke opvatting kunnen formuleren. Dit gesprek is verder bemoeilijkt door de werking van de AVG en het toepassingsbereik hiervan.

Onder dit gesternte hebben sociale partners het als noodzakelijk beoordeeld om de verdere voortgang van reorganisaties, meer in het bijzonder de personele fase daarvan, niet langer afhankelijk te stellen van het kunnen vaststellen van een definitieve werkwijze op het gebied van reorganiseren. Om die reden hebben sociale partners besloten om met de nu voorliggende tijdelijke werkwijze aan de slag te gaan. Uit dat besluit mag echter niet worden afgeleid dat sociale partners hun eerder in dit proces ingenomen posities verlaten, dan wel hun eerder gerealiseerde overlegresultaten opgeven. Het instemmen met de tijdelijke regeling verandert de rechtspositie van partijen op geen enkele wijze.

Delivery board
In geval van knelpunten die over de uitvoering van de tijdelijke werkwijze in relatie tot concrete reorganisatie gaan kunnen sociale partners besluiten bijeen te komen in een de zogenaamde ‘delivery board’. Deze tafel ‘levert’ door knelpunten op te lossen en impasses te doorbreken. De delivery board komt binnen 10 werkdagen na aanbieding van het knelpunt tot een afdoening.

Bijlage 1: Overzicht relevante elementen bij personele implementatie.

De 'zelftoets' houdt in dat Defensie het volgende borgt:

- Iedereen in de reorganisatie met een transitiecode TC 1, TC 2+ en TC 2- met een voornemen tot plaatsing behoudt de rechtspositie die men had in de IST[1].
- Wanneer er sprake is van TC 2- en/of TC4 worden de volgende stappen genomen:
    - medewerkers met een TC 2- krijgen een 'voornemen tot plaatsen' of een 'voornemen tot niet plaatsen';
    - medewerkers met een TC4 krijgen een 'voornemen tot niet plaatsen';
    - Indien er medewerkers geplaatst zijn op een TC2- en er is minder ruimte in de SOLL dan in de IST dan dient er voor militairen gekozen te worden voor de beste kandidaat. Voor burgermedewerkers wordt gebruik gemaakt van de UWV-afspiegelingsmethode. In volgorde van de uitkomst wordt als eerste aan de burgermedewerkers met de meeste rechten gevraagd wat ze willen: geplaatst worden of niet geplaatst worden. Naar aanleiding van deze uitkomsten krijgen de betrokken burgermedewerkers een 'voornemen tot niet plaatsen' of een 'voornemen tot plaatsen'.
- Indien er minder medewerkers geplaatst zijn op een TC 2- en er is meer ruimte in de SOLL dan in de IST dan krijgen alle betrokken medewerkers een 'voornemen tot plaatsen'.
- Defensie communiceert met een algemeen bericht (bv een all-user mail binnen de betreffende eenheid) gericht aan de betrokken eenheid dat er organisatieaanpassing op handen is en waar men daar de informatie over kan terugvinden.
- Medewerkers die menen aan deze organisatieaanpassing rechten te kunnen ontlenen kunnen zich binnen twee weken melden met een verzoek tot heroverweging.
- Indien alle medewerkers, met ongewijzigde rechtspositie, overgaan naar de aangepaste organisatie kan worden volstaan met het algemene bericht;
- Na ontvangst van het 'voornemen tot plaatsen/niet plaatsen' hebben de medewerkers 2 weken de tijd om een verzoek tot heroverweging in te dienen.
- In het geval van in- of outsourcing, standplaatswijzigingen en/of buitenlandplaatsingen is reeds in de O-fase besproken hoe medewerkers worden geïnformeerd en welke bijzondere personele aspecten spelen, zodat deze gedurende de personele implementatiefase alleen nog hoeven te worden uitgevoerd (bespreken met de SCO-DEF is in dat geval niet meer nodig). Indien hierover geen afspraken zijn gemaakt tijdens de O-fase van de organisatiewijziging dient vóór het versturen van de voornemens tot plaatsen/niet plaatsen dan wel het algemene bericht alsnog afspraken gemaakt te worden tussen sociale partners en is er sprake van de overlegvariant.
- Indien er in het geval van een TC2- sprake is van burgers op een militaire stoel of militairen op een burgerstoel is de UWV-afspiegelingsmethode complex en dienen daar in deze fase nadere afspraken over gemaakt worden tussen de sociale partners. In dat geval is er sprake van de overlegvariant.

Het format dat gebruikt wordt voor de gegevensdeling bevat in elk geval de volgende informatie:

- Bijzonderheden:
    - hoeveel functies op welke manier alternatief gevuld zijn plus toezegging dat Defensie hier geen wijzigingen in aanbrengt tot afronding personele zorgvuldigheidstoets.
    - of er noodzaak was tot afspiegeling bij burgerfuncties en uitkomst daarvan, dat wil zeggen hoeveel medewerkers worden boventallig bij DBGE als gevolg van afspiegeling. De afspiegeling dient door een niet bij de reorganisatie betrokken en ter zake kundige functionaris getoetst te zijn.

[1] Dezelfde rechtspositie impliceert het behouden van eventuele dubbelplaatsingen, einddatum en schaal dan wel rang. Indien er sprake is van een militair op een burgerfunctie of een burger op een militaire functie blijft ook dat ongewijzigd.

Bijlage 2: Omgang met verzoeken tot heroverweging:

Verzoeken tot heroverweging (inclusief verzoeken van medewerkers die zich gemeld hebben omdat ze menen rechten te kunnen ontlenen aan de organisatiewijziging) worden ter informatie worden gedeeld. Dat ziet er als volgt uit:

- Defensie deelt met de SCO-DEF of er wel of geen verzoeken tot heroverweging zijn ingediend.
- Alle ingediende heroverwegingsverzoeken worden door gemeld en geduid.
- Indien er na twee weken door het bevoegd gezag geen heroverwegingen zijn ontvangen wordt dat gemeld aan de coördinator van de SCO-DEF. De vacatures stonden al open, dus na de sluitingsdatum kunnen de selectiegesprekken verder ter hand worden genomen.
- De basis voor de uitkomst van de heroverweging dient gebaseerd te zijn op rechten en aanspraken die feitelijk te onderbouwen zijn vanaf het moment dat de betrokken medewerker meent aanspraken te hebben.
- Als er verzoeken tot heroverweging zijn ontvangen, laat Defensie per ingediend verzoek in algemene zin weten hoe het verzoek luidde en hoe Defensie voornemens is met het verzoek om te gaan.
- De SCO-DEF kunnen aan de hand van deze informatie zowel een verzoek tot behandeling van de verzoeken tot heroverweging doen als een advies uitbrengen.
- Indien een aanspraak gebaseerd is op een medisch of zwaarwegend bedrijfsmaatschappelijk advies wordt deze per definitie gehonoreerd.

Het format dat gebruikt wordt voor de gegevensdeling ziet er als volgt uit:

Aantal ingediende heroverwegingen	XX	
1 inhoud op hoofdlijnen		Hoe is DEF voornemens met de heroverweging om te gaan
2 inhoud op hoofdlijnen		Hoe is DEF voornemens met de heroverweging om te gaan
3 inhoud op hoofdlijnen		Hoe is DEF voornemens met de heroverweging om te gaan
Enz		

* toelichting in niet naar een persoon herleidbare bewoordingen

Bijlage 3: schematische weergave zorgvuldigheidstoets per groep van functies

Defensie garandeert dat alle medewerkers die hun belangstelling hebben getoond, hebben gesolliciteerd, een heroverweging hebben ingediend of hun zienswijze schriftelijk hebben gedeeld zijn opgenomen in het onderstaande format.

Functiegroep*:	….	Rang of schaal:	….	Aantal vacatures:	….
Aantal sollicitanten:	….	Waarvan reïntegranten:	….	Waarvan herplaatsers:	….
Aantal geplaatst	….	Waarvan reïntegranten:	….[1]	Waarvan herplaatsers:	….[2]
		Alle vacatures gevuld	Ja/Nee [3]		
Is afgeweken van de aanstellingsvorm	Ja/Nee [4]				
Is er sprake van remotie	Ja/Nee [5]				

Zijn er medewerkers directief geplaatst?	Ja/Nee [6]				
Zijn er medewerkers niet voorgedragen i.k.v. organisatiebelang ?	Ja/Nee [7]				
Zijn er overige bijzonderheden?	Ja/Nee [8]				

1 Indien niet allemaal geplaatst toelichting
2 Indien niet allemaal geplaatst toelichting
3 Indien "nee" dan toelichting
4 Indien "ja" dan toelichting
5 Indien "ja" dan toelichting over welke vorm en waarom (is immers geen vrije keuze maar verbonden aan eisen SBK)
6 Indien "ja" dan toelichting
7 Indien "ja" dan toelichting
8 Indien "ja" dan toelichting
NB. toelichting in niet naar een persoon herleidbare bewoordingen

* clausule: met functiegroep wordt een samenvoeging van functies bedoeld die inhoudelijk nagenoeg gelijk zijn. Defensie hanteert functiecodes als uitgangspunt om te kunnen bepalen welke functies samen een functiegroep kunnen vormen. De samenstelling van functiegroepen vraagt vervolgens een handmatige check, omdat functiecodes kunnen verschillen afhankelijk van het OPCO-label of onderscheid militair/burger. In een functiegroep kunnen wel functies van verschillende OPCO's voorkomen maar functies voor burgers en militairen kunnen niet worden samengevoegd. Defensie kent in toenemende mate unieke functiecodes waar soms één of een klein aantal functies aan gekoppeld is. Doelstelling van het format is een zo representatief mogelijk beeld van de eenheid in de reorganisatie te geven. Als er sprake is van kleine aantallen waarbij geen bijzonderheden aan de orde zijn, zullen deze geclusterd worden.

Tenslotte wordt bovenstaand format door het betreffende Defensieonderdeel aangeboden aan de coördinator namens de SCO-DEF. Deze coördinator verspreidt dit intern de SCO-DEF. De vertegenwoordigers namens de SCO-DEF geven uiterlijk binnen vijf werkdagen bij de coördinator aan of e.e.a. schriftelijk kan worden afgedaan. De coördinator laat met één niet herleidbare reactie naar het Defensieonderdeel weten of e.e.a. schriftelijk kan worden afgedaan of dat een fysieke bijeenkomst nodig is. Een fysieke behandeling vindt op een in onderling overleg te bepalen moment plaats, doch in principe binnen 15 werkdagen nadat de SCO-DEF de stukken ontvangen hebben. In principe worden hiervoor de vrijdagmiddagen vrijgehouden in de planning van het Georganiseerd Overleg.