



BS/2011007545 / 8-3-2011



Ministerie van Defensie

de Secretaris-Generaal

nota

Overlegtraject georganiseerd overleg en medezeggenschap bij komende maatregelen

Hoofddirectie Personeel
Directie Personeelsbeleid
Afdeling Personeelsbeleid en Rechtspositie

Binckhorstlaan 135
2516 BA Den Haag
MPC 58 L
Postbus 20703
2500 ES Den Haag
Nederland
www.defensie.nl

Contactpersoon
mr. R. Duijnker/ mr. E. Aarts

T +31 (0)70 339 66 03
MDTN *06 580 6603
F +31 (0)70 339 70 12
e.aarts.02@mindef.nl

Datum
11 maart 2010

Onze referentie
BS/2011007545

Bij beantwoording datum, onze referentie en onderwerp vermelden.

De vraag is aan de orde hoe het overlegtraject eruit ziet na genomen maatregelen ter uitvoering van het Regeerakkoord (de 'Beleidsbrief'). Aangezien de voorgenomen besluiten uit de Beleidsbrief nog niet bekend zijn, zal in deze nota op hoofdlijnen worden ingegaan hoe de effectuering en uitwerking van die 'politieke besluiten' zich verhouden met het overleg met bonden en medezeggenschap. Op hoofdlijnen wordt aangegeven over welke zaken overleg moet worden gevoerd, met wie, wat de reikwijdte van het overleg is, wanneer er overeenstemming moet worden bereikt, wat uitgezonderd is van het overleg etc. Zodra de Beleidsbrief is verzonden kan een overzicht worden opgesteld voor de a.s. overlegregie (wat, waar, wanneer).

De beleidsbrief is een politiek besluit dat met de Kamer wordt besproken. De voorgenomen besluiten die daarin zijn opgenomen vallen dus onder het politiek primaat. Het zijn communicerende vaten. Hoe concreter op dit niveau wordt beschreven op welke wijze de reducties gerealiseerd worden, hoe duidelijker de afbakening van de onderwerpen van medezeggenschap eruit zien. Door het Kabinet opgedragen reducties en de toedelingen en maatregelen per defensieonderdeel worden aldus onderdeel van een politiek besluit (het 'of' staat vast) zodat deze aspecten voor de medezeggenschap een gegeven zijn. De uitvoering (het 'hoe') resteert dan nog.

Over de uitwerking van de maatregelen uit de Beleidsbrief (als gezegd het 'hoe') wordt overleg gevoerd met bonden en/of medezeggenschap. De uitwerking van die maatregelen zullen neerkomen op bijv. opstarten van arbeidsvoorwaardenonderhandelingen, starten van sourcing- en reorganisatietrajecten, aanpassen van rechtspositievoorschriften en SBK.

Verhouding georganiseerd overleg en medezeggenschap

Twee vormen van overleg:

- Overleg met bonden (georganiseerd overleg - GO)
- Overleg met medezeggenschap.

Bonden gaan over de algemene grondslagen van het personeelsbeleid; de rechtspositie en de arbeidsvoorwaarden (inclusief sociale randvoorwaarden die bij reducties gelden) en de algemene regels waarlangs het overige personeelsbeleid wordt gevoerd. Medezeggenschap gaat onder meer over organisatie en bedrijfsvoering. In de praktijk kan de afbakening van overlegonderwerpen tot een

enkele competentiekwestie leiden (tussen GO en medezeggenschap en tussen niveaus van medezeggenschap), met name waar mogelijk overlap is van het domein waartoe een specifiek onderwerp behoort.

Hoofddirectie Personeel
Directie Personeelsbeleid
Afdeling Personeelsbeleid en
Rechtspositie

Domein bonden

Met bonden wordt overlegd over (zie Besluit georganiseerd overleg sector Defensie):

1. Aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand.
2. Algemene regels volgens welke het personeelsbeleid wordt gevoerd.

Datum
11 maart 2011

Onze referentie
BS/2011007545

Ad 1.

Het gaat hier om arbeidsvoorwaardelijke en rechtspositie regelingen, zoals wijziging van het AMAR, BARD, SBK en Inkomsten besluit militairen/burgers (bijv. in verband met afschaffing bezoldiging militair in opleiding).

Ad 2.

Het betreft de beleidsvorming vertaald naar regels, voor zover die het personeel betreffen. Voorbeelden zijn werving en selectiebeleid, loopbaanbeleid militair/burger, opleidingsbeleid en hoofdlijnen van het flexibel personeelssysteem.

Het onder punt 1 en 2 gestelde wordt ook het *overlegvereiste* genoemd. Het *overeenstemmingvereiste* betreft een nadere uitwerking van dit overlegvereiste. Overeenstemming hoeft slechts te worden bereikt over dat deel van een voorstel waaraan individuele ambtenaren rechten of plichten kunnen ontleen.

Voorbeeld: het vormgeven van FPS is overlegplichtig, de uitwerking van onderdelen daarvan in de rechtspositie zoals een ontslaggrond, zijn bovendien onderhevig aan het overeenstemmingvereiste.

Voorbeeld: het besluit tot reorganisatie valt niet binnen het domein van het georganiseerd overleg en dus ook niet onder het overeenstemmingvereiste; regelingen die de rechtspositionele gevolgen van reorganisaties betreffen (bijv. SBK, regels voor een ontslagvolgorde) wel.

Informatierecht

Centrales hebben in formele zin geen informatierecht t.a.v. de algemene aspecten van het Defensiebeleid. In de praktijk worden centrales wel geïnformeerd vanwege de gevoelde noodzaak "draagvlak" te verwerven onder het personeel en de personeelsvertegenwoordigers. Ten aanzien van voornemens tot reorganisatie is er wel een plicht om bonden op de hoogte te stellen, indien aan de reorganisatie algemene personele aspecten zijn verbonden.

Voorbeeld: een 'numerus fixus' op aantallen in rang als inrichtingseis voor de toekomstige organisatie is niet overlegplichtig (is immers louter een uitvoering van artikel 29 van het AMAR waarin aan de Minister de bevoegdheid is gegeven deze aantallen vast te stellen). Op verzoek van bonden kunnen zij daarover wel worden geïnformeerd.

De mogelijke gevolgen van de numerus fixus voor de uitvoering van het functietoewijzings-, bevorderings- of loopbaanbeleid en de uitvoering van het SBK

raken het personeelsbeleid. Deze aspecten die een gevolg zijn van de vaststelling van aantallen in rang en schaal zijn wel overlegplichtig.

Hoofddirectie Personeel
Directie Personeelsbeleid
Afdeling Personeelsbeleid en
Rechtspositie

Domein medezeggenschap

Medezeggenschap houdt zich bezig met de organisatie en bedrijfsvoering, zoals toepassing van door sociale partners vastgestelde arbeidsvoorwaarden, bedrijfsplannen, reorganisatieplannen, sourcingbesluiten, nieuwbouwplannen, reparatie- en onderhoudswerkzaamheden, begrotingen en budgettoedeling. De medezeggenschap gaat niet over individuele personele besluiten.

Datum
11 maart 2011

Onze referentie
BS/2011007545

Over sommige overlegonderwerpen kan advies worden gegeven en moet (als onderdeel van het adviesrecht) overeenstemming worden bereikt. Als overeenstemming niet wordt bereikt, geldt een geschillenprocedure alvorens het voorgenomen besluit toch uitgevoerd kan worden.

Politiek primaat

Over een aantal onderwerpen wordt in het kader van het politieke primaat niet overlegd met de medezeggenschap (en evenmin met bonden), zoals over de vaststelling van de taken van het ministerie van Defensie, de uitvoering van die taken en het beleid ten aanzien van die taken. Voor het bepalen van wat onder het politieke primaat valt, is ook de politieke context waarbinnen het besluit wordt genomen van belang.

Voorbeeld:

Het enige jaren terug genomen besluit tot sluiting van de Vliegbasis Twente - de 'of-vraag' - was vanwege het politieke primaat geen onderwerp van overleg. Het besluit had wel ingrijpende personele gevolgen. De reorganisatie die daarop volgde - de 'hoe-vraag' - was een -langdurig- onderwerp van formeel overleg met de MC van de vliegbasis.

Samenvattend: de reikwijdte van het overleg of het adviesrecht beperkt zich tot onderwerpen die niet reeds op politiek niveau zijn vastgelegd. De inhoud en gedetailleerdheid van het politieke besluit bepaalt het (dominante) niveau van medezeggenschap bij de uitvoering van het besluit.

Afbakening binnen medezeggenschap

Uitgangspunten:

- medezeggenschap volgt zeggenschap;
- medezeggenschap zit zo laag mogelijk in de organisatie: bij de werkvloer.

De medezeggenschapsstructuur werkt daarom in "normale" situaties van laag naar hoog. Deze structuur geeft ook aan waar de medezeggenschap 'over gaat':

- de medezeggenschapscommissie (MC) behandelt aangelegenheden die de diensteenheid betreffen;
- de defensieonderdeel MC behandelt aangelegenheden die van belang zijn voor (een meerderheid van de diensteenheden bij) het defensieonderdeel;
- de centrale MC behandelt aangelegenheden die van belang zijn voor (een meerderheid van de defensieonderdelen bij) Defensie;
- de Tijdelijke reorganisatie MC behandelt reorganisaties waarbij meerdere diensteenheden zijn betrokken. Deze diensteenheden kunnen over meerdere defensieonderdelen verspreid zijn.

Regierol CMC in samenwerking met DMC- en

De beleidsbrief omvat een omvangrijk pakket aan reorganisatietrajecten die alle geledingen van defensie raken. Als hoofdregel geldt dat een reorganisatie (waarbij meerdere diensteenheden zijn betrokken) wordt behandeld in een daartoe op te richten TRMC, tenzij in overeenstemming met de betrokken medezeggenschapscommissies wordt afgesproken de reorganisatie in de bestaande medezeggenschapsstructuur (GMC/DMC/CMC) te behandelen. In het geval de reorganisatie één diensteenheid betreft dan vindt behandeling plaats in de bestaande structuur door de desbetreffende MC. Defensie heeft daarbij de voorkeur om alle reorganisaties zoveel mogelijk in de staande medezeggenschapsstructuur te behandelen.

Het bovenstaande bekent dat op vele medezeggenschapsniveaus wordt gesproken over reorganisatietrajecten. Dit vraagt om een goede onderlinge afstemming en goed werkende communicatielijnen tussen de verschillende medezeggenschapcommissies die bij de reorganisaties zijn betrokken. Om dit beter te borgen zou overwogen kunnen worden de CMC in samenwerking met de DMC- en een centrale regierol te laten vervullen bij de reeks aan reorganisatietrajecten die in de beleidsbrief worden aangekondigd. Op CMC-niveau zou dan onder meer gesproken worden over advisering ten aanzien van het gewenste niveau van medezeggenschap (TRMC of in de staande medezeggenschapsstructuur) en de voortgang van de reorganisatietrajecten en de advisering over knelpunten bij de uitvoering daarvan. Op deze wijze kunnen gesignaleerde problemen sneller worden opgepakt. Een dergelijk aanpak bespoedigt de uitvoering van de reorganisatietrajecten. Dit is niet alleen in het belang van de organisatie maar ook in het belang van het personeel dat tijdig duidelijkheid krijgt over de persoonlijke situatie. Voorgesteld wordt deze aanpak na het uitkomen van de beleidsbrief op korte termijn (allereerst informeel) te bespreken met de CMC.

Overigens blijft de rol van de medezeggenschap op de lagere niveau's van belang voor een goed verloop van de reorganisaties.

Voorbeeld

Vertaald naar een fictief voorbeeld in het kader van de politieke besluitvorming: het politieke besluit is dat defensiebreed tot een bepaalde financiële taakstelling moet worden omgebogen en bepaalde delen van de organisatie worden geraakt (inhoud). Dit besluit valt onder het politieke primaat en is daarmee geen zaak voor de medezeggenschap. De uitwerking van het politieke besluit kan leiden tot besluiten op hoofdlijnen voor de defensieorganisatie als geheel (overleg met de CMC), tot reorganisaties op het niveau defensieonderdeel (overleg met de DMC), tot reorganisaties bij een enkele eenheid (overleg met de MC) of enkele eenheden gezamenlijk (overleg met de TRMC). Voorbeeld: Uitbesteden van één dienst raakt t.a.v. het product de gehele organisatie (overleg met CMC), maar raakt voor wat betreft de betrokken eenheid zelf enkel dat organisatiedeel (MC). Over hetzelfde thema vindt dus vanuit verschillende invalshoeken overleg en adviesrecht plaats.

Reorganisaties

Twee zaken zijn van belang:

1. Rol bonden en medezeggenschap bij reorganisaties;
2. Opschorting overleg i.r.t. reorganisaties.

Ad 1) Het overleg met overeenstemmingvereiste richt zich bij de centrales van overheidspersoneel op het bij de reorganisatie gehanteerde bijzondere

Hoofddirectie Personeel
Directie Personeelsbeleid
Afdeling Personeelsbeleid en
Rechtspositie

Datum
11 maart 2011

Onze referentie
BS/2011007545

arbeidsvoorwaardelijke instrumentarium en op de personele effecten van de reorganisatie, voor zover deze raken aan het algemene personeelsbeleid. Tevens komen de sociale aspecten en de personele gevolgen van de reorganisatie in dit overleg aan de orde. Alle overige aspecten rond een reorganisatie, inclusief advies over het voorlopig reorganisatieplan, behoren tot het domein van medezeggenschap.

Hoofddirectie Personeel
Directie Personeelsbeleid
Afdeling Personeelsbeleid en
Rechtspositie

Datum
11 maart 2011

Onze referentie
BS/2011007545

Wil men besparingen sneller realiseren en het personeel eerder duidelijkheid geven over hun toekomst dan dient het bestaande reorganisatieproces vereenvoudigd te worden door het proces te versnellen, efficiënter in te richten en slagvaardiger te maken. Dat kan door de huidige kaders efficiënter uit te voeren: spelregels zijn gegeven (zie de in bijlage 1 opgenomen maatregelen) of door nieuwe spelregels die tevens in samenhang met een nieuw SBK moeten worden gezien. Dit laatste vormt dan onderwerp van overleg met de bonden. Een voorwaarde te komen tot nieuwe kaders is wel dat het overleg met bonden kan worden hervat (nu opgeschort).

Ad 2) Met 3 van de 4 centrales is afgesproken dat voor reorganisaties waarvan het beleidsvoornemen vóór 19 november 2010 aan bonden is aangeboden, nieuwe Begeleidingscommissietrajecten kunnen worden gestart zodat de personeelsplannen voor die reorganisaties ondanks de opschorting van het overleg toch gerealiseerd kunnen worden. De reorganisaties die voortvloeien uit de beleidsbrief vallen buiten deze afspraak. Als het overleg ook na bekendmaking van de beleidsbrief opgeschort blijft, zal er een nieuwe (politieke) situatie ontstaan t.a.v. de voortgang van het proces als geheel.

Tijdsplanning overlegtraject bonden en medezeggenschap

- Beleidsbrief: aanbieding aan de Tweede Kamer (planning 18-03-2011)
- Beleidsbrief: communicatie (aanbieding en presentatie aan de bonden en de CMC door CDS en HDP op of omstreeks 18 maart 2011)
- Beleidsbrief: overleg Tweede Kamer (april/mei 2011)
- Herstart arbeidsvoorwaardenoverleg bonden: zo mogelijk vanaf april 2011 (SBK-afspraken als onderdeel inzet AV-akkoord)
- Start bespreking gevolgen van de beleidsbrief voor de bedrijfsvoering van defensie in de CMC: vanaf april/mei 2011
- Start aanbesteding partners inzake uitstroombegleiding: vanaf april 2011
- Uitgifte opdrachten van de SG en CDS tot reorganisatie: april/mei 2011
- Start reorganisatietrajecten op basis van uitgewerkte beleidsvoornemens (in een nader te bepalen volgorde) die één of meerdere diensteenheden raken: vanaf augustus 2011
- Vaststelling definitieve reorganisatieplannen (DRP-en): vanaf november/december 2011
- Implementatie DRP-en, waaronder de uitvoering van BCO-trajecten: vanaf november/december 2011
- Start uitstroombegleiding: vanaf november/december 2011.

Slot

Ik adviseer u deze nota aan te bieden aan de leden van het Departementaal Beraad en de voorgestelde regierol voor de CMC op korte termijn na het uitkomen van de beleidsbrief informeel te bespreken met de CMC.

Hoofddirectie Personeel
Directie Personeelsbeleid
Afdeling Personeelsbeleid en
Rechtspositie

Datum
11 maart 2011

Onze referentie
BS/2011007545

DE HOOFDDIRECTEUR PERSONEEL


J.G.A. Leijh
Luitenant-generaal

Bijlage 1

Maatregelen bestaande kaders voor het meer flexibel reorganiseren

Doel van deze maatregelen is om zonder een significante wijziging van de bestaande kaders het reorganisatieproces te vereenvoudigen door het proces te versnellen, efficiënter in te richten en slagvaardiger te maken. Indien binnen de bestaande kaders wordt vereenvoudigd, heeft dat als voordeel dat er geen overleg met bonden hoeft plaats te vinden. Hierdoor kan de voorgestane fasegewijze invoering van de elementen op korte termijn plaatsvinden. De huidige procedure in de ROR en URD biedt namelijk voldoende regelknoppen om het proces te versnellen. De duur van een reorganisatietraject is afhankelijk van veel factoren die weliswaar nodig zijn, maar bij elkaar opgeteld enorm veel tijd in beslag nemen. Het efficiënter omgaan met die regelknoppen en factoren zal al een vereenvoudiging teweegbrengen.

De maatregelen zijn onderverdeeld in maatregelen die bijdragen bij een juiste start van het proces (A), maatregelen om het reorganisatieplan zelf te versimpelen (B) en tot slot maatregelen die de uitvoering van het reorganisatieplan moeten ondersteunen (C). Bij de toepassing van deze maatregelen is het niet zozeer zaak keuzes tussen de maatregelen te maken, maar juist creatieve combinaties te benutten.

A. Start reorganisatieproces

Opdracht tot reorganisatie

Het interne besluitvormingsproces is een van de grootste stoorzenders om reorganisaties relatief snel te doorlopen. In een later stadium wordt vaak door besluitvormers bijvoorbeeld de (formatieve)randvoorwaarden of de ist-situatie nog ter discussie gesteld met de nodige vertragingen tot gevolg; zie bijvoorbeeld de reorganisaties van het FBD, COID, DCIOD en DV&C. Ook het interne parafencircuit zorgt voor vertragingen. Om in een later stadium discussie en vertraging hierover te voorkomen:

- moet de Defensietop zich op voorhand onverkort committeren aan de reorganisatieopdracht met de daarin verwoorde doelstellingen en randvoorwaarden;
- wordt de opdrachtgever verplicht om in maximaal 2 A4 in de opdracht tot reorganisatie de doelstellingen te formuleren met scherpe en duidelijke formatieve en financiële kaders;
- moet het zogenaamde primaat van de politiek zoals het besluit tot reorganisatie, de vaststelling van het formatieplafond en de personele reducties en toedelingen, in de opdracht tot reorganisatie apart geadresseerd worden. Concreet moet dus worden aangegeven welke elementen onder het primaat van politiek vallen (zodat hierover geen overleg met medezeggenschap hoeft plaats te vinden) en welke elementen wél onder de reikwijdte van het overleg (en advies) met de medezeggenschap vallen.

Beleidsvoornemen

Als er eenmaal een duidelijke opdracht tot reorganisatie van de opdrachtgever ligt, kan het reorganisatietraject worden gestart middels uitgifte beleidsvoornemen. Een duidelijke opdracht voorkomt al vertraging bij het opstellen van een beleidsvoornemen. De volgende zaken leveren hier ook een bijdrage aan:

Hoofddirectie Personeel
Directie Personeelsbeleid
Afdeling Personeelsbeleid en
Rechtspositie

Datum
11 maart 2011

Onze referentie
BS/2011007545

- de projectleider wordt verplicht om in maximaal 2 A4 de opdracht tot reorganisatie in een beleidsvoornemen uit te werken;
- kort en bondig aangeven wat bereikt moet worden met een reorganisatie (formuleren doel van de reorganisatie) en aangeven wat de randvoorwaarden zijn (O=P=F);
- Duidelijk vastleggen op welk niveau de medezeggenschap wordt ingericht: TRMC of bestaande structuur (GMC/DMC/CMC). De voorkeur gaat hierbij uit naar een centrale belegging van de medezeggenschap bij DMC of CMC waaronder dan werkgroepen geformeerd kunnen worden. Opdrachtgever heeft hierdoor meer grip op de voortgang en kan sneller ingrijpen indien zaken om wat voor reden dan ook escaleren. Het initiatief daartoe ligt bij de organisatie; uiteindelijk fiat dient in overeenstemming met de onderliggende MC's plaats te vinden. Het is daarom nu al zinvol om met de DMC's en CMC de dialoog aan te gaan hoe zij in dit verhaal zitten en of de vele reorganisaties die uit de onderzoeksopdrachten voortvloeien, in allerlei TRMC's of in de DMC's/CMC behandeld zouden moeten worden.

Hoofddirectie Personeel
Directie Personeelsbeleid
Afdeling Personeelsbeleid en
Rechtspositie

Datum
11 maart 2011

Onze referentie
BS/2011007545

Projectcapaciteit

Een veel gehoorde klacht is de beperkte projectcapaciteit en onervarenheid om een reorganisatie snel uit te voeren. Nu is er vaak sprake van goedwillende collega's die voor de eerste keer met dit bijltje hakken. Er valt veel winst te behalen indien de huidige capaciteit, kennis en ervaring op dit gebied beter benut wordt om reorganisatietrajecten efficiënter te laten verlopen:

- kiezen voor defensiebreed werkende professionele reorganisatiemedewerkers. Deze ondersteunen het management, dat nog steeds verantwoordelijk blijft voor de reorganisatie, met raad en daad. Zij hebben projectmanagementervaring, hebben het juiste netwerk, kunnen putten uit hun Defensiebrede ervaring (beter goed gejat dan slecht bedacht) en werken zo een verdergaande Defensiebrede uniformering in de hand, zij hebben een complete database met standaarddocumenten opgebouwd en kennen alle tips en trucs;
- aanwijzen van ervaren, vrijgestelde projectleiders met als adviseurs P&O-advies en DCF en die aanbieden aan de Defensieonderdelen.

B. Versimpeling reorganisatieplan

Reorganisatieplan

- ter voorkoming van onnodig dikke reorganisatieplannen wordt de projectleider verplicht om maximaal 15 A4 voor een reorganisatieplan te gebruiken.
- de beschrijving van de IST-situatie in het reorganisatieplan vervalst; een verwijzing naar het vorige DRP volstaat.
- het Formatieoverzicht (bijlage F URD) wordt toegevoegd aan de functievergelijkingstabel.
- uitsluitend de echt noodzakelijke Formatiegegevens (bijlage B URD) worden gebruikt en toegevoegd aan de functievergelijkingstabel.
- functiebeschrijvingen van de codes 1 en 2 worden niet bijgevoegd aan het reorganisatieplan; een verwijzing naar het vorige DRP volstaat.
- ongewijzigde orgaanbeschrijvingen worden niet bijgevoegd aan het reorganisatieplan; een verwijzing naar het vorig DRP volstaat.
- zoveel mogelijk gebruik maken van bestaande (generieke) functiebeschrijvingen waarbij binnen BS of DCF het voortouw wordt genomen voor het opzetten van een bestand met generieke functiebeschrijvingen.
- de begeleidende maatregelen (Bijlage H URD) worden gegoten in de vorm van een vinkenlijstje. Er wordt dus niets inhoudelijks over de onderwerpen geschreven, maar er wordt gecontroleerd of de verantwoordelijken hun werk

gedaan hebben. Nu hebben veel projectleiders nog het idee dat ze van elk onderwerp iets moeten vinden. Terwijl het meeste in veel gevallen niet van toepassing is.

- meer gebruik maken van standaard aanbiedingsnota's zonder poespas.
- ontwikkel een format Personeelsvullingsplan.

Verkort VRP

Voor eenvoudige reorganisaties wordt een verkort VRP (formatiebrief/ autorisatienota) gehanteerd. Van een eenvoudige reorganisatie is sprake bij:

- een uitbreiding van de formatie van een bestaande organisatie.
- een reorganisatie waarbij geen overtolligheid ontstaat.

Een verkort VRP bevat de volgende elementen: beschrijving SOLL, orgaanbeschrijving, personeelsparagraaf, functievergelijkingstabel en eventueel standaard functiebeschrijvingen voor nieuwe functies.

Overlegtermijnen URD

- regelgeving schrijft voor dat medezeggenschap binnen redelijke termijn een advies afgeeft. Wat redelijk wordt in onderling overleg tussen opdrachtnemer en medezeggenschap bepaald. Nu wordt echter bijna standaard de termijn van 6 weken gehanteerd. Door de betrokkenheid van medezeggenschap in de voorbereidingsfase kan de formele adviestermijn in veel gevallen worden teruggebracht tot 2 weken.
- geen pre-advisering meer van medezeggenschap. Overigens schrijft de regelgeving dit ook niet voor.

RoI SG/CDS

Voor zelf geïnitieerde reorganisaties, waarvoor SG/CDS duidelijke kaders heeft gesteld (formatief en financieel neutraal) dit via de maandrapportages verantwoord. Zelf geïnitieerde reorganisaties uitgevoerd binnen de kaders hoeven dus niet langs de SG/CDS. Kortom, indien sprake is van een O en F neutrale reorganisatie wordt SG/CDS alleen geïnformeerd en hoeven zij niet meer in te stemmen.

Nieuwe functies

Bij het herinrichten van een organisatie kan gekozen worden om nieuwe functies te beschrijven; uiteraard conform de regels die hiervoor gelden. Bij de vulling van deze functies geldt dan niet het principe man/vrouw volgt werk en dientengevolge ook niet het LIFO-beginsel.

C. Uitvoering

Centrale regie reorganisatieketen

Voortdurend is onderlinge afstemming vereist tussen onder meer:

- de centrale eenheid die verantwoordelijk is voor de O en P sturing enerzijds en de opdrachtgevers en projectleiders van de reorganisaties anderzijds
- Defensie en de medezeggenschap waarbij de CMC in samenwerking met de DMC-en een regierol zou kunnen vervullen
- de implementatie van DRP- en, waaronder de uitvoering van BCO-trajecten, in relatie tot de uitstroombegleidingsorganisatie die verantwoordelijk is voor van werk naar werk trajecten.

Hoofddirectie Personeel
Directie Personeelsbeleid
Afdeling Personeelsbeleid en
Rechtspositie

Datum
11 maart 2011

Onze referentie
BS/2011007545

