

# trivizier

Onderhandelingsresultaat:  
Arbeidsvoorwaardenbeleid  
sector Defensie 2012

+

*XR* cise

S	P			
	E	C	I	
E			A	
D	I	T		L
			I	E

## COLOFON

**REDACTIE** Henri Lansink en Peter Visser **REDACTIEMEDEWERKERS** Bestuur VBM|NOV  
**VORMGEVING** Studio VBM|NOV **DRUK** Senefelder Misset, Doetinchem  
**BEZOEKADRES** De Vakbond voor Defensiepersoneel VBM|NOV • Ametisthorst 20 Den Haag •  
Tel. 070 3155111 **POSTADRES** De Vakbond voor Defensiepersoneel VBM|NOV • Postbus 93037  
2509 AA Den Haag **E-MAIL** CAO2012@vbmnov.nl **INTERNET** www.vbmnov.nl

**U kunt uw stem uitbrengen van  
vrijdag 21 oktober 2011, 9.00 uur  
tot vrijdag 18 november 2011, 16.00  
uur (Nederlandse tijd).\***

**Stem via**

**[www.referendumvbmnov.nl](http://www.referendumvbmnov.nl)**

\* te laat ontvangen schriftelijke reacties worden ongeldig  
verklaard

# Laat uw stem horen!

Op 1 maart 2010 liep het arbeidsvoorwaardenakkoord 2009-2010 af. De Vakbond voor Defensiepersoneel VBM|NOV heeft gestreden voor een aansluitend nieuw akkoord. Samen met de andere defensiebonden, verenigd in de Centrales van Overheidspersoneel, hebben wij tijdig een inzetbrief tot stand gebracht, als eerste stap op weg naar het voorliggende resultaat. Het is niet de tijd en de plaats om uitgebreid op de ontwikkelingen sindsdien in te gaan. Niet onvermeld kan echter blijven dat door de defensie-inzet al snel bleek dat een akkoord niet snel gerealiseerd zou kunnen worden. Centraal daarbij stond een nominale nullijn en een verdere ophoging van het moment van functioneel leeftijdsontslag.

In het eerste halfjaar van 2010 zijn wij op zeer vele plaatsen in het land geweest voor achterbanraadplegingen en poortacties. Door uw komst naar de bijeenkomsten heeft u een duidelijk signaal afgegeven. Wij zijn u daarvoor dankbaar.

Op 14 oktober 2010 trad het kabinet Rutte aan. In het Regeer- en Gedoogakkoord werden talloze maatregelen aangekondigd. Centraal stond daarin de wens – nee de noodzaak – om 18 miljard euro te bezuinigen. Defensie werd voor 635 miljoen aangeslagen. Onevenredig zwaar, naar de mening van de VBM|NOV. Door een erfenis uit het verleden ziet Defensie – en daarmee ook het defensiepersoneel – zich voor de opdracht staan om de komende jaren structureel 1 miljard euro te bezuinigen. Dat dit tot ingrijpende maatregelen zou leiden, is u inmiddels duidelijk.

De VBM|NOV stond voor een uitdaging. Leden vroegen niet meer dan terecht om een Sociaal Beleidskader (SBK), waarmee de gevolgen van de bezuinigingsdoelstelling voor zeer velen zou worden opgevangen. Tegelijkertijd was er de niet minder reële vraag om na een stilstand in inkomen eindelijk eens aan

het thuisfront te kunnen vertellen dat er een betere tijd was aangebroken.

Deze twee wensen waren voor ruim zesduizend defensiemedewerkers reden om op 26 mei 2011 op de Koekamp in Den Haag bijeen te komen. Op imponerende wijze hebben zij toen onze eisen kracht bijgezet.

Uit de talloze gesprekken en de vele reacties die wij sindsdien mochten ontvangen, bleek dat met name de ongerustheid over de werkgelegenheid en de noodzaak van goed sociaal plan voor hen die Defensie gedwongen moeten verlaten, een net iets zwaarder accent moesten krijgen dan de loonontwikkeling. Sinds juli dit jaar zijn Defensie en de bonden weer met elkaar in gesprek. Dat werd mogelijk gemaakt doordat de minister van Defensie aangaf tot een loonbod te willen komen en de contouren van een nieuw Sociaal Beleidskader schetste.

Voor u ligt het resultaat dat in de onderhandelingen met Defensie is bereikt. Het is een resultaat en géén akkoord. Dat laatste is er pas als de leden van de verschillende bonden in meerderheid instemmen en de Ministerraad zijn goedkeuring geeft. Op 6 december zal dat duidelijk worden.

Het resultaat omvat drie onderdelen. In de eerste plaats een nieuw Sociaal Beleidskader (SBK). In de tweede plaats is er een afspraak gemaakt over loonontwikkeling. Tot slot zijn afspraken gemaakt over een aantal andere onderwerpen. Samen vormen deze één geheel; één pakket, waarover wij uw mening vragen.

Het laatste jaar zijn veel defensiemedewerkers in onzekerheid gebracht. Een onzekerheid die in meerdere opzichten funest is. Een onzekerheid die met ruim honderd reorganisaties in het verschiet nog een hele tijd zal blijven bestaan. Met het nieuwe SBK wordt de onzekerheid over de voorzieningen die van

toepassing zijn wanneer medewerkers overtoollig (dreigen te) worden, weggelaten. De VBM|NOV vindt dat er op het punt van het SBK verdedigbare afspraken zijn gemaakt. Het SBK is als bijlage 1 bij het resultaat gevoegd.

In het resultaat is de afspraak opgenomen dat de bezoldiging van het defensiepersoneel per 1 maart 2012 met 1% stijgt. Een verdere verhoging gedurende de looptijd van het akkoord, als dat tot stand komt, wordt niet uitgesloten. Na de jaarwisseling zullen daarover gesprekken starten. De VBM|NOV vindt het loonbod van Defensie mager. Wij vinden dat defensiemedewerkers, die al een groot aantal jaren stilstaan in hun salarisontwikkeling, meer verdienen. Wij hebben echter ook de overtuiging dat dit het maximaal haalbare is en dat verder spreken de ruimte op dit moment niet zal vergroten. Daarbij speelt de dreiging die uitgaat van de huidige financiële en economische crisis een belangrijke rol.

De belangrijkste andere afspraken betreffen een verdere harmonisatie van de verplaatsingskostenregimes voor militairen en burgermedewerkers (gevoegd als bijlage 2 bij het resultaat), herinvoering van een overwerkvergoeding voor leidinggevend en de introductie van een extra vergoeding voor medewerkers die niet volgens een vast rooster (kunnen) werken. Tot slot is tijdens de besprekingen stilgestaan bij de toekomst. Daarbij zijn een aantal ontwikkelingen onderkend, die de basis gaan vormen voor toekomstige besprekingen over het personeelbeleid bij Defensie. U treft deze doorkijk als bijlage 3 bij het resultaat aan.

### **Het referendum**

De Vakbond voor Defensiepersoneel VBM|NOV biedt haar leden de mogelijkheid om door middel van een referendum hun mening

te geven over het bereikte onderhandelingsresultaat. Met nadruk wijs ik u erop dat dit kan door gebruik te maken van de eenmalige code, die u aantreft op de met deze speciale editie van de Trivizier meegezonden brief. Op [www.referendumvbmnov.nl](http://www.referendumvbmnov.nl) kunt u stemmen door uw code in te vullen en te kiezen tussen “ik ben voor”, “ik ben tegen” of “ik onthoud mij van stemming”. Eventueel kunt u ook gebruik maken van het stemformulier dat u onderop de brief aantreft. Reacties die op andere wijze binnenkomen zijn van harte welkom, maar vormen geen geldige stem.

Op 6 december a.s. zal duidelijk zijn of de leden van de Vakbond voor Defensiepersoneel VBM|NOV wel of niet hebben ingestemd met het resultaat.

### **Het SBK**

Een zeer belangrijk onderdeel van het behaalde resultaat is het Sociaal Beleidskader (SBK 2012). Het SBK 2012 is gericht op het aan het werk houden, binnen of buiten Defensie, van defensiemedewerkers. Mocht dit ondanks alle inspanningen niet lukken, dan is er sprake van een adequaat sociaal vangnet. In het SBK 2012 staan veel begrippen en voorzieningen, die ook al in het thans nog lopende SBK (SBK 2004) opgenomen zijn. Dat er tussen beide een vergelijking wordt gemaakt, is alleszins begrijpelijk. Wij leven echter niet in het verleden, maar in het heden en we gaan naar de toekomst. Ongeacht wat wij daarvan vinden; de wereld om ons heen is de afgelopen tien tot twintig jaar – en daar ligt voor vele onderdelen van het SBK 2004 wel de oorsprong – behoorlijk veranderd. In die tijd is de sociale zekerheid versoberd en het accent steeds nadrukkelijker op het bieden van werkzekerheid in plaats van een werkgeverszekerheid komen te liggen.

Voor de VBM|NOV was de doelstelling van de onderhandelingen over het SBK te komen tot een robuust Sociaal Beleidskader,

dat een juiste balans tussen werk- en inkomenszekerheid biedt. Het SBK kent meerdere instrumenten die defensiemedewerkers moeten stimuleren om vrijwillig te vertrekken. Aldus plaatsmakend voor collega's die met ontslag bedreigd worden, maar graag bij Defensie willen blijven werken of aan zo'n carrièreswitch nog niet toe zijn. Een tweetal nieuwe instrumenten moeten hier genoemd worden.

Het gegarandeerd maandelijks inkomen. Een instrument dat grote aantallen defensiemedewerkers tot hun pensionering een vast inkomen biedt. Een inkomen waarop verdiensten bij een nieuwe werkgever niet in mindering worden gebracht.

Een tweede instrument is de gedeeltelijke reparatie – namelijk gerelateerd aan de bij Defensie doorgebrachte diensttijd – van het verlies van een voorwaardelijke pensioeninkoop voor burgermedewerkers. Een instrument dat afhankelijk van de individuele situatie op termijn honderden, zo niet duizenden euro's oplevert. Verderop zal dit instrument nader worden toegelicht.

Voor burgermedewerkers wordt in het SBK 2012 ook invulling gegeven aan de wens om op dezelfde wijze als militairen gehuisvest en in de voeding genomen te worden.

Zowel militairen als burgermedewerkers wordt een breed pallet aan mogelijkheden geboden om, als duidelijk is dat er bij Defensie geen emplot meer is, te werken aan een tweede, voor sommigen misschien zelfs derde of vierde carrière. Het instrumentarium ligt er. Wij realiseren ons echter ook dat het vaak de mensen zijn die er uiteindelijk voor zorgen dat een bemiddelingstraject slaagt of mislukt. Om die reden wordt in het SBK 2012 nadrukkelijk stilgestaan bij de rechtsbescherming. Terecht, maar er is ook een andere kant. Rechten en plichten gaan zowel voor Defensie als voor de betreffende, overtollige defensiemedewerker hand in hand. Dat betekent in dit kader simpel gesteld: actief zijn. Medewerkers die niet tijdig bemiddeld kunnen worden, krijgen overtolligheidsontslag. De inspanningen om ander werk te vinden gaan door en moeten ook doorgaan. Voor hen biedt het SBK 2012 een vangnet. Niet, zoals regelmatig bij bedrijven voorkomt, terugvallen op de Werkloosheidswet (WW). Medewerkers met een arbeidsverleden van 22 jaar (voor velen alle jaren sinds hun 18e) kunnen rekenen op een aanvulling op hun WW of aansluitend daarop een financiële ondersteuning van vele jaren.

Voor burgermedewerkers geldt ook bij gedwongen ontslag dat zij in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in het verlies van voorwaardelijk pensioeninkoop. Voor militairen maakt een tegemoetkoming in de inkomensafhankelijke ziektekostenpremie deel uit van het resultaat. Dit neutraliseert het verschil tussen de situatie dat betrokkene met UKW zou zijn gegaan en de situatie die zich thans voordoet, namelijk een WW-aanvulling.

Alle afspraken overziende kunnen wij stellen dat er nu een ander SBK voorligt.

#### De resultaten op hoofdlijnen

Jaren geleden is tussen de bonden en het ministerie

van Defensie gesproken over de harmonisatie van de verplaatsingskostenregelingen voor burgermedewerkers en militairen. In die discussie werd vastgesteld dat er meerdere verschillen waren die niet direct opgelost konden worden. Met name omdat de daarvoor benodigde financiële middelen ontbraken. Het verplaatsingskostendossier heeft jarenlang op de plank gelegen. De afspraken die in het resultaat staan, zijn een stap op weg naar het uiteindelijk in elkaar schuiven van de verschillende stelsels. Een afspraak als de verhoging van de tegemoetkoming in de verhuiskosten tot een nominaal bedrag van € 6.000 voor overige kosten, waaronder dubbele woonlasten, heeft voor vele defensiemedewerkers echt betekenis. Niet alleen omdat het huidige maximum met een kleine 500 euro verhoogd is, maar vooral omdat veel meer medewerkers daarvoor in aanmerking komen. Op het einde van de onderhandelingen hebben wij echter ook moeten concluderen dat het niet mogelijk is gebleken om de kloof in de sfeer van reis- en verblijfkosten tussen militairen met en militairen zonder eigen huishouding te dichten. Ook het verschil in vergoeding tussen officieren en vergelijkbare burgermedewerkers (eerste klasse versus tweede klasse) blijft vooralsnog bestaan.

In het resultaat is een aparte paragraaf gewijd aan de toekomst. Welke ontwikkelingen zien de Centrales van Overheidspersoneel en het ministerie van Defensie de komende jaren op zich af komen? Op welke wijze reageren wij op die ontwikkelingen?

In een aparte bijlage bij het resultaat wordt op beschouwende wijze getracht deze vragen te beantwoorden. Als u de bijlage doorneemt, dan zult u een aantal elementen zonder meer herkennen. Het verschil in rangen en bezoldiging tussen militairen van verschillende krijgsmacht delen is er daar zeker één van.

De dreiging die uitgaat van het initiatief wetsontwerp Koser-Kaya/Van Hijum, waarvan de strekking is dat met uitzondering van een aantal specifieke groepen de ambtelijke rechtspositie vervangen moet worden door een rechtpositie die steunt op het Burgerlijk Wetboek, is een minder bekende. Maar wel een dreiging die haaks staat op de ontwikkeling die binnen Defensie op gang is gekomen, te weten een verdere harmonisatie van de rechtspositie van militairen en burgermedewerkers.

Verderop in deze speciale editie van de Trivizier wordt op verschillende onderdelen van het resultaat een toelichting gegeven. Leest u deze aandachtig door. Zij vervangt niet de tekst van het resultaat. **Heeft u desondanks nog vragen dan kunt u deze stellen via [CAO2012@vbmnov.nl](mailto:CAO2012@vbmnov.nl).**

## Laat uw stem horen!!!!

*Uw voorzitter,  
Jean Debie*

# Onderhandelingsresultaat

## 11 oktober 2011

*Voortaan geldt ook voor burgerlijke ambtenaren dat aanspraak bestaat op een tegemoetkoming in de verhuiskosten indien men verhuist naar het woongebied van de nieuwe standplaats?*

*Nieuw SBK?*



*Voortaan geldt ook voor burgerlijke ambtenaren dat aanspraak bestaat op tijdelijke onderbrenging?*

*Salarissen van het defensiepersoneel per 1 maart 2012 worden verhoogd met 1%. Deze salarisverhoging werkt door naar de wachtgeld, UKW en FLOuitkeringen van het gewezen defensiepersoneel?*

**PREAMBULE**

Partijen constateren dat Defensie voor de zware opgave staat om binnen enkele jaren structureel bijna één miljard euro te bezuinigen. Met de aangekondigde maatregelen moet invulling worden gegeven aan de taakstelling uit het regeerakkoord. Met dit akkoord streven partijen naar balans tussen de inzet van middelen voor sociaal beleid voor personeel dat als gevolg van de reorganisaties zal vertrekken en voor perspectief op loonontwikkeling voor het personeel dat in de organisatie kan blijven.

Partijen achten het van belang om het defensiepersoneel duidelijkheid te kunnen bieden over het te voeren sociaal beleid bij de reorganisaties die als gevolg van de bezuinigingen in de komende jaren bij Defensie aan de orde zijn. Partijen hebben daarom afspraken gemaakt over een nieuw sociaal beleidskader dat is gericht op het vinden van nieuw werk voor defensiepersoneel dat als gevolg van de reorganisaties bij Defensie zal vertrekken en dat tevens een goed sociaal vangnet biedt als het niet lukt om nieuw werk te vinden.

Partijen vinden het daarnaast belangrijk om op het gebied van de verdere ontwikkeling van het arbeidsvoorwaardenbeleid stappen te zetten. Nadat in de afgelopen twee jaar geen sprake is geweest van loonontwikkeling, willen partijen daar nu uitzicht op bieden. Partijen hebben voor 2012 afspraken gemaakt over de verhoging van de salarissen van het defensiepersoneel.

Partijen zijn van mening dat Defensie, ondanks de beperkte financiële ruimte, moet blijven investeren in de toekomst. Partijen hebben daarom de doelstellingen bepaald die in de komende jaren, rekening houdend met de bijzondere taken van de krijgsmacht en de relevante maatschappelijke ontwikkelingen, richting moeten geven aan het verdere personeelsbeleid.

**1. Looptijd**

Dit akkoord heeft een looptijd tot 1 maart 2013.

**2. Sociaal Beleidskader 2012**

In verband met de reorganisaties die in de komende jaren als gevolg van de bezuinigingen bij Defensie aan de orde zijn, komen partijen voor de periode van 1 januari 2012 tot 1 januari 2016 een nieuw Sociaal beleidskader Defensie (SBK 2012) overeen. In dit SBK 2012 zijn de afspraken neergelegd over voorzieningen en instrumenten om de personele gevolgen van de reorganisaties op te vangen. Meer dan in het verleden staat hierbij het uitgangspunt 'van werk naar werk' voorop. Het sociaal beleid van Defensie is daarmee gericht op activering in de zin van het vinden van ander werk. Partijen hebben de overtuiging dat voortzetting van arbeidsparticipatie in verreweg de meeste opzichten de beste oplossing biedt.

Het SBK 2012 richt zich niet alleen op de situatie waarin al sprake is van overtolligheid. Het doel is ook om overtolligheid zoveel mogelijk te voorkomen. Dit kan onder meer door vrijwillig vertrek te stimuleren. Groepen personeel, waarvoor overtolligheid dreigt, worden in een zo vroeg mogelijk stadium aangewezen als knelpuntcategorie. Dit biedt hen de mogelijkheid vroegtijdig gefaciliteerd vrijwillig te vertrekken. Voor medewerkers die overtollig worden omdat hun functie vervalt, geldt dat zij herplaatsingskandidaat worden. Zij zullen een intensief herplaatsingstraject volgen waarbij eerst intern Defensie en vervolgens extern Defensie wordt gezocht naar een passende functie. Daarbij zal een breed palet aan instrumenten worden ingezet ter ondersteuning van de begeleiding van werk naar werk. Voor medewerkers die Defensie toch gedwongen moeten verlaten zonder dat voor hen een andere

**Commentaar VBM|NOV****Sociaal Beleidskader**

De toelichting op het Sociaal Beleidskader (SBK) is hierna opgenomen bij bijlage 1.

baan is gevonden, wordt een passend vangnet gehandhaafd. Om deze medewerkers te blijven ondersteunen worden de bemiddelingsfaciliteiten gecontinueerd. Het betreft hier zowel financiële voorzieningen als actieve ondersteuning in de vorm van begeleiding en bemiddeling.

Het SBK 2012 is opgenomen in bijlage 1 van dit akkoord. Partijen zullen de daarin getroffen maatregelen en voorzieningen op het gebied van stimulering van vertrek, interne en externe herplaatsing, begeleiding en bemiddeling en ontslag opnemen in de rechtspositionele regelingen voor het defensiepersoneel.

**3. Inkomensontwikkeling**

Door de maatregelen op het gebied van de ambtenarsalarissen (de zogenaamde nullijn) is erin de sector Defensie voor een periode van twee jaar – eindigend op 1 maart 2012 – geen loonontwikkeling geweest. Partijen constateren dat ook de overheidswerkgevers in de andere kabinetssectoren voor een periode van twee jaar de nullijn hanteren. In een periode waarin naast de onzekerheid over het behoud van eigen werk, ook nog de economische situatie in Nederland zorgelijk is, zijn de gevolgen van deze maatregel voor het defensiepersoneel merkbaar.

In dit akkoord wordt een balans gevonden tussen de inzet van middelen voor sociaal beleid voor personeel dat als gevolg van de reorganisaties zal vertrekken en voor loonontwikkeling voor het personeel dat in de organisatie kan blijven. Tegen die achtergrond komen partijen overeen dat de salarissen van het defensiepersoneel per 1 maart 2012 worden verhoogd met 1%. Deze salarisverhoging werkt door naar de wachtgeld, UKW en FLO uitkeringen van het gewezen defensiepersoneel. De indexering van pensioenen, FPU en Bovenwettelijke WW (BWW) vindt plaats in overeenstemming met de daarvoor geldende voorschriften.

Partijen constateren daarnaast dat Defensie fors achterblijft als het gaat om de ontwikkeling van de eindejaarsuitkering naar een volledige dertiende maand. Partijen vinden dit onwenselijk en zullen de komende periode (tot 1 maart 2012) benutten om te bezien of de noodzakelijke ruimte voor een substantiële ontwikkeling van de eindejaarsuitkering kan worden gevonden door herallocatie van middelen, bijvoorbeeld binnen het arbeidsvoorwaardelijke domein.

**Inkomensontwikkeling**

In het u aangeboden resultaat, waarover u een mening kunt uitspreken, zit een loonbod van 1 % op 1 maart 2012. Deze loonontwikkeling werkt door naar wachtgelduitkeringen en de uitkering bij functioneel leeftijdsontslag voor militairen en burgermedewerkers (UKW resp. FLO). Gepensioneerde defensie-medewerkers volgen de indexatie van het ABP. Nieuw is de aandacht voor de medewerkers die Defensie verlaten met een recht op een aanvulling op hun WW-uitkering (BWW). Zij volgen de ontwikkeling van de WW-uitkering; stijgt de WW met een half procent, dan stijgt ook hun aanvulling daarop (BWW) met een half procent.

De VBM|NOV vindt het loonbod van Defensie zonder meer mager. Dat het resultaat aangeeft dat Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel begin 2012 met elkaar zullen spreken over een verdere inkomensverbetering, maakt dit niet veel beter.

Waarom leggen wij het eindbod van Defensie als onderhandelingsresultaat aan u voor? Daarvoor zijn twee belangrijke redenen. In de eerste plaats hebben wij, zoals in het voorwoord al werd aangegeven, een keuze gemaakt, namelijk om net iets meer accent te leggen bij het tot stand brengen van een goed Sociaal Beleidskader. Talloze defensie-medewerkers verwachtten duidelijkheid. Duidelijkheid die wij hen zo snel mogelijk wilden bieden. Een tweede reden heeft te maken met een andere inschatting. Wij hebben de overtuiging dat Defensie op dit moment niet meer ruimte heeft dan de 1 % die werd geboden. Misschien wordt die ruimte de komende tijd groter. Misschien echter ook door economische en financiële ontwikkelingen kleiner. In het eerste geval kunnen we die ruimte op basis van de gemaakte afspraak pakken. In het tweede geval zou een resultaat, zoals dat er nu ligt, niet meer haalbaar zijn. Ons dilemma, uw dilemma. Wij hebben gekozen om het eindbod van Defensie aan u voor te leggen. U mag aangeven wat u daarvan, in de afweging van alle onderdelen van het resultaat, vindt.

#### 4. Harmonisatie verplaatsingskosten

Partijen hebben naar aanleiding van arbeidsvoorwaardenakkoord 2007-2009 gesproken over de harmonisatie van verplaatsingskosten. Partijen hebben overeenstemming bereikt over een groot aantal maatregelen uit het Rapport Harmonisatie Verplaatsingskosten. Deze maatregelen zijn beschreven in bijlage 2 van dit akkoord. Aanvullend hebben partijen, binnen de geldende rechtspositionele en fiscale kaders, over de tegemoetkoming woonwerkverkeer, de tegemoetkoming verhuiskosten en de tabeltegemeetkomingen niet dagelijks reizen, de volgende afspraken gemaakt:

##### a. Tegemoetkoming verhuiskosten

De verhuiskostentegemoetkoming wordt met ingang van 1 maart 2012 verhoogd tot een nominaal bedrag van € 6.000 ten behoeve van de overige kosten waaronder dubbele woonlasten.

##### b. Tegemoetkoming woonwerkverkeer

Partijen besluiten de eigen bijdrage in de reiskostentegemoetkoming voor zowel het openbaar vervoer als het eigenvervoer per direct te bevrozen.

##### c. Tabeltegemeetkomingen niet dagelijks reizen

Partijen spreken af dat de tabeltegemeetkomingen niet dagelijks reizen per direct wordt gewijzigd. Het maximale bedrag zoals opgenomen in tabel H en de daaraan gekoppelde tabellen wordt opgeheven, zodat voortaan een tegemoetkoming wordt verstrekt voor de daadwerkelijke reisafstand.

#### 5. Toelage onregelmatige dienst

Partijen onderkennen dat de toelage voor onregelmatige dienst toe is aan modernisering. Tevens stellen zij vast dat er functionarissen zijn, die – gezien de aard en inhoud van het werk – een zo grote onregelmatige onregelmatigheid kennen, dat het wenselijk is daarvoor een separate voorziening te treffen. Hierbij worden twee categorieën personeel onderscheiden:

- Personeel dat werkt in een normaal continu en ploegendienstrooster, met een vooraf vastgesteld rooster, waarop bij uitzondering een roosterwijziging plaatsvindt. Hier is sprake van incidentele onregelmatige onregelmatigheid.
- Personeel dat door de aard van de werkzaamheden niet of nauwelijks is in te plannen volgens een vooraf vastgesteld rooster. Hier is sprake van structurele onregelmatige onregelmatigheid. Dit personeel wordt opgenomen in een aanwijzingsbesluit TOD achteraf, zoals dat nu al het geval is voor bepaalde categorieën personeel van de Koninklijke marechaussee.

Partijen besluiten dat voor de vergoeding van incidentele onregelmatige onregelmatigheid een verschuivingstoelage voor militair personeel wordt ingesteld van een nominaal bedrag van € 25, per verschoven dienst, indien de opdracht tot verschuiving van de dienst binnen 72 uur voor aanvang van de verschoven dienst is gegeven.

#### Harmonisatie verplaatsingskosten

Harmonisatie van de verplaatsingskosten is reeds lang onderwerp van gesprek tussen de vakbonden en Defensie. In dit resultaat is een groot aantal onderdelen van het reeds eerder besproken Rapport Harmonisatie Verplaatsingskosten opgenomen. De meest in het oog springende zijn de onder a, b en c genoemde maatregelen. De verhoging van de tegemoetkoming in de verhuiskosten en de bevrozing van de eigen bijdrage bij reizen per openbaar vervoer, spreken iedereen onmiddellijk aan. De aanpassing van tabel H zegt veel minder medewerkers iets. Medewerkers die in Nederland wonen, maar in Duitsland of België werken, dan wel in Nederland werken, maar in een aangrenzend buitenland wonen, hebben recht op een reiskostenvergoeding van 4 keer per 4 weken. De introductie van de OV-chipkaart in Nederland heeft ervoor gezorgd dat de reiskostenvergoeding voor deze medewerkers begrensd werd op 251 km. Die grens wordt nu losgelaten. In de bijlage bij het resultaat wordt nog een groot aantal andere zaken vermeld, waarover onderhandelaars het eens zijn geworden.

#### Toelage onregelmatige dienst

Het moderniseren van de toelage onregelmatige dienst (TOD) is al lang een wens van de VBM|NOV. De gesprekken die hierover met Defensie werden gevoerd eindigden altijd in de vaststelling van werkgeverszijde dat moderniseren te veel geld zou kosten. In het onderhandelingsresultaat is nu een eerste stapje gezet. Met het invoeren van een verschuivingstoelage en een toeslag op de TOD voor onregelmatige, onregelmatige dienst is een aanvang gemaakt met het aanpassen van het TOD-stelsel aan de moderne tijd. Ook wordt met het introduceren recht gedaan aan twee, binnen de defensieorganisatie regelmatig voorkomende, situaties. Ondanks de afspraken in dit resultaat blijft de VBM|NOV streven naar het volledig moderniseren van de TOD. Aandacht voor onregelmatige onregelmatigheid alsmede het voorkomen of belonen van verschuivingen in een reeds onregelmatig rooster zijn daarvan een onderdeel.

Partijen besluiten dat voor de structurele onregelmatige onregelmatigheid een vergoeding wordt toegekend aan de categorie personeel genoemd in het hiervoor bedoelde Aanwijzingsbesluit TOD achteraf KMar. De hoogte van deze vergoeding wordt berekend door de uit te betalen TOD aan het einde van elke meet of roosterperiode te verhogen met 25%.

#### 6. Overwerk KLTZ/LKOL/LTKOL en schaal 11/12

In het vorige arbeidsvoorwaardenakkoord is als tijdelijke maatregel opgenomen dat aan defensiepersoneel, bezoldigd volgens de rang KLTZ/LKOL/LTKOL en volgens schaal 11 en 12, voor incidenteel opgedragen overwerk per uur een overwerkvergoeding ter grootte van 1/330 van het maandsalaris wordt toegekend. Deze tijdelijke maatregel is beëindigd per 28 februari 2010. Partijen besluiten deze maatregel, vanwege de belasting van deze groep personeel, voor de duur van dit akkoord te laten herleven. De maatregel gaat in per 1 oktober 2011. De daadwerkelijke betaling zal plaatsvinden vanaf 1 maart 2012.

#### 7. Duurzame inzetbaarheid

Partijen vinden het van belang dat er blijvende aandacht is voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Levensfasebeleid, loopbaanbeleid, scholing en persoonlijke ontwikkeling, arbobeleid en maatregelen op het gebied van gezondheid en vitaliteit zijn al langer onderdeel van het personeelsbeleid van Defensie om te zorgen dat medewerkers inzetbaar blijven, binnen of buiten Defensie. Partijen zijn van oordeel dat het vooral aankomt op een goede uitvoering van het beleid en het gebruik van het beschikbare instrumentarium, waarbij aandacht is voor de medewerkers in alle levensfasen. De individuele afstemming daarover moet vooral gebeuren in functionerings en loopbaangesprekken. Sturing op inzetbaarheid dient daarnaast op eenheidsniveau plaats te vinden aan de hand van bijvoorbeeld werkbelevingsonderzoeken.

Medewerkers die in de laatste fase van hun loopbaan bij Defensie zijn gekomen, verdienen naar de mening van partijen waar het gaat om hun arbeidsparticipatie en inzetbaarheid, bijzondere aandacht. Voor deze medewerkers is het lastiger om een overstap naar ander werk te maken en komt het veelal aan op aanpassing van het werk waarbij binnen de mogelijkheden optimaal gebruik wordt gemaakt van hun kennis, ervaring en vaardigheden. Met het oog daarop is in het SBK 2012 de afspraak gemaakt om met overtolligheid bedreigde medewerkers, die een aantal jaren zijn verwijderd van hun UKW of pensioen, tot het moment van hun reguliere vertrek te behouden voor de organisatie en waar mogelijk, in het kader van het verrichten van passende werkzaamheden, in te zetten voor de begeleiding van en kennisoverdracht naar collega's (meestergezel). Partijen zullen onderzoeken of deze voorziening uit het SBK, met het oog op enerzijds taakverlichting en anderzijds overdracht van kennis en ervaring, breder bij Defensie kan worden ingevoerd. Daarnaast zullen partijen aan de Begeleidingscommissie Levensfasebeleid vragen om, mede aan de hand van de uitkomsten van de gehouden pilots levensfasebeleid, op dit gebied met voorstellen te komen.

#### Overwerk KLTZ/LKOL/LTKOL en schaal 11/12

In eerdere arbeidsvoorwaardenonderhandelingen werd de overwerkvergoeding voor de genoemde categorieën reeds besproken en afgesproken. Zij het als tijdelijke voorziening. De afspraken die toen werden gemaakt, worden nu weer ingevuld. Dat wil feitelijk zeggen dat er een "halve" overwerkvergoeding wordt betaald. Doel van de VBM|NOV is op termijn nog steeds te komen tot een volledige en structurele vergoeding van overwerk.

#### Duurzame inzetbaarheid

De vakbond heeft veelvuldig aandacht gevraagd voor maatregelen die ervoor zorgen dat alle medewerkers in goede gezondheid tevreden de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. De benaming van de maatregelen is in de loop der jaren veranderd. De problematiek niet. In het voorliggende resultaat wordt afgesproken dat er structureel aandacht komt voor de blijvende inzetbaarheid van de defensiemedewerkers. Dat houdt concreet in dat tijdens functionerings- en loopbaangesprekken gekeken wordt of aan de werkbelasting iets moet veranderen om optimale langdurige inzetbaarheid te waarborgen. Onderdeel daarvan is de mogelijkheid om oudere medewerkers als leermeester in te zetten. Op die wijze wordt het behoud en overdracht van kennis geborgd terwijl de oudere werknemer fysiek minder zwaar wordt belast. Overigens zijn er in de huidige arbeidsvoorwaarden reeds vele manieren om de "duurzame inzetbaarheid" te ondersteunen. Tevens moet de ervaring die tijdens een aantal gehouden pilots is opgedaan breder gedeeld worden.

**8. Verdere ontwikkeling personeelsbeleid**

Partijen onderkennen de noodzaak van de verdere ontwikkeling van personeelsbeleid van Defensie. In bijlage 3 van het akkoord wordt de nadere uitwerking hiervan beschreven en vertaald in doelstellingen voor de nabije toekomst. Deze doelstellingen zijn de komende jaren richtinggevend. Hieronder is een korte weergave opgenomen van het ambitieniveau.

De taken van de krijgsmacht stellen hoge eisen aan de militair. De militaire werknemer wordt geconfronteerd met taken met een bijzonder karakter, vooral tijdens de voorbereiding en uitvoering van zijn of haar werk onder operationele omstandigheden. Het personeelsbeleid zal hier de randvoorwaarden voor bieden en eraan bijdragen dat medewerkers hun werk kunnen uitvoeren. Daarnaast moet het beleid ervoor zorgen dat Defensie nu en in de toekomst een aantrekkelijk werkgever blijft.

Defensie maakt deel uit van de Nederlandse samenleving en zal bij de ontwikkeling van haar personeelsbeleid rekening houden met de ontwikkelingen in de bredere omgeving. De factoren van invloed vanuit de omgeving worden gekenmerkt door grote diversiteit (van arbeidsmarktontwikkeling tot kabinetsbeleid) en relatieve onvoorspelbaarheid (financiële problematiek als gevolg van de kredietcrisis). Bij het ontwikkelen van het personeelsbeleid zal daarom een balans moeten worden gevonden tussen de bijzondere taken van de krijgsmacht en de aansluiting bij de ontwikkelingen in de samenleving.

De komende jaren zullen de volgende beleidsdoelstellingen richting geven aan de ontwikkeling van het defensiepersoneelsbeleid:

- Het borgen van een organisatie die de medewerker uitdagend en motiverend werk biedt in een omgeving die oog heeft voor arbeidsomstandigheden en de ontwikkeling van het individu binnen de vastgestelde formatieve kaders.
- Het borgen van een modern en vereenvoudigd bezoldigingssysteem voor militairen waarbij gelijktijdig een vereenvoudiging van het stelsel van toelagen moet worden gerealiseerd. De modernisering van het bezoldigingssysteem biedt tevens de mogelijkheid om eerdere afspraken in relatie tot rangsharmonisatie en pensioenstelsel(s) te effectueren.
- Het waar mogelijk binnen de bedrijfsvoering faciliteren van het nieuwe werken en meer flexibele werktijden, waarmee kan worden ingespeeld op de individuele wensen van de medewerker bij het borgen van de balans tussen werk en privé.
- Het borgen van de zorg voor het personeel gedurende de voorbereiding op inzet, tijdens de inzet en na afloop van de inzet. Het zekerstellen dat (gewezen) personeel en hun achterban steeds een beroep kunnen doen op goede zorg als dat nodig is.

**Verdere ontwikkeling personeelsbeleid**

Verdere ontwikkeling van het personeelsbeleid

Een nadere duiding van deze paragraaf vindt u in het voorwoord.

# SOCIAAL BELEIDSKADER DEFENSIE 2012 – 2016 (SBK 2012)

## Onderhandelingsresultaat 11 oktober 2011

### Bijlage 1 Sociaal Beleidskader Defensie 2012–2016

#### “Activerend en sociaal”

**1. Inleiding****2. Knelpuntcategorieën**

- Vaststellen knelpuntcategorie
- Uitvoering
- Beschikbare voorzieningen
- Status

**3. Remplaçanten**

- Voorwaarden
- Uitvoering
- Beschikbare voorzieningen
- Status

**4. Herplaatsingstraject**

- Duur en perioden herplaatsingstraject
- Bijzondere verlenging herplaatsingstermijn

**5. Interne herplaatsingskandidaten**

- Onderzoek interne herplaatsing
- Eerder starten met extern herplaatsingstraject
- Beschikbare voorzieningen
- Toetsing zorgvuldigheid intern herplaatsingsonderzoek
- Status
- Passende werkzaamheden

**6. Externe herplaatsingskandidaten**

- Onderzoek externe herplaatsing
- Beschikbare voorzieningen
- Status
- Medewerking aan herplaatsing
- Passende functie
- Gevolg weigeren passende functie
- Ontslag 16

**7. Bijzondere situaties en groepen**

- Herplaatsing en ziekte
- Positie BBT'er en burgermedewerker in tijdelijke dienst
- Militair in FPS Fase 2 met negatief bevorderingsof doorstroombesluit
- Herplaatsing tijdens plaatsing in buitenland
- Positie medewerkers kort voor UKW, pensioen of andere leeftijdsontslagregeling

**8. Voorzieningen bij ontslag op verzoek**

- Stimuleringspremie
- Gegarandeerd maandelijks inkomen
- Loonaanvulling bij vrijwillig ontslag

**9. Voorzieningen bij interne herplaatsing**

- Sollicitatieverlof
- Tijdelijk neergeschut functioneren
- Huisvesting burgermedewerkers
- Voedingsvergoeding burgermedewerkers
- Tegemoetkoming verhuiskosten
- Verruiming tegemoetkoming woonwerkverkeer

**10. Voorzieningen bij externe herplaatsing**

- Arbeidsbemiddeling
- Opleidingen
- Verhuiskosten bij externe herplaatsing
- Voorzieningen bij zelfstandig ondernemerschap

**11. Voorzieningen bij overtolligheidsontslag 28**

- Bovenwettelijke uitkering in verband met werkloosheid
- Loonaanvulling na overtolligheidsontslag
- Verhuiskosten na werkherwinning
- Compensatie inkomensafhankelijk bijdrage ZVW

**12. Algemene voorzieningen (bij ontslag)**

- Loopbaanoriëntatie
- Ambtsjubileumgratificatie
- Dien/terugbetalingsverplichting en bindingspremie
- Voorwaardelijke pensioenaanspraken burgermedewerkers

**13. Waarborgen**

- Centrale toetsingscommissie
- Bezwaar en beroep

**14. Overgangsbeleid en werkingsduur**

- Overgangsbeleid
- Intrekking
- Inwerkingtreding en werkingsduur

**Bijlage 1: Begrippenlijst****Bijlage 2: Punten in verband met status tijdens 38 herplaatsingsproces**

## 1. Inleiding

In de beleidsbrief van 8 april 2011 (hierna: de beleidsbrief) en de startbrief van 1 augustus 2011 (hierna: de startbrief) is aangegeven dat Defensie de komende jaren fors moet bezuinigen. Tegelijkertijd wil Defensie de komende jaren inzetten op een gezonde personeelsopbouw. De interne plaatsingsmogelijkheden zullen beperkter zijn en natuurlijk verloop zal dit maar deels opvangen.

### “Activerend en sociaal”

Het streven is iedereen tijdens de komende reorganisatie een gelijke behandeling en gelijke kansen te geven. Om dat te bereiken is met de centrales van overheidspersoneel voor de periode 1 januari 2012 tot 1 januari 2016 ter begeleiding van reorganisaties een aangepast Sociaal beleidskader Defensie 20122016 (SBK 2012) overeengekomen. In dit SBK 2012 zijn de afspraken neergelegd over voorzieningen en instrumenten om de personele gevolgen van reorganisaties op te vangen. Nog meer dan in het verleden staat hierbij het uitgangspunt “van werk naar werk” voorop, voortzetting van de arbeidsparticipatie is het streven. Daarom zal het gehele proces vanuit dit uitgangspunt door de organisatie voortdurend en nauwlettend worden geregisseerd en gemonitord. Het SBK 2012 richt zich niet alleen op de situatie waarin al sprake is van overtolligheid. Het doel is ook overtolligheid zoveel mogelijk te voorkomen. Dit kan onder meer door vrijwillig vertrek te stimuleren. Groepen personeel, waarvoor overtolligheid dreigt, worden in een zo vroeg mogelijk stadium aangewezen als knelpuntcategorie. Dit biedt hen de mogelijkheid vroegtijdig gefaciliteerd vrijwillig te vertrekken en gedwongen overtolligheid (het aanwijzen van herplaatsingskandidaten) zoveel mogelijk te voorkomen. In hoofdstuk 2 wordt hier nader op ingegaan.

Voor medewerkers die overtollig worden omdat hun functie vervalt, geldt dat zij herplaatsingskandidaat worden. Zij zullen een intensief herplaatsingstraject volgen waarbij eerst intern Defensie en vervolgens extern Defensie wordt gezocht naar een passende functie. Daarbij zal een breed palet aan instrumenten worden ingezet ter ondersteuning van de begeleiding van werk naar werk. De begeleiding en bemiddeling naar werk buiten Defensie vindt plaats door een begeleidings- en bemiddelingsorganisatie (hierna afgekort BBO). De BBO is onderdeel van het Ministerie van Defensie. Voor de feitelijke uitvoering van de bemiddeling van herplaatsingskandidaten buiten Defensie maakt de BBO gebruik van externe arbeidsbemiddelingsorganisaties. De instrumenten zullen worden ingezet tijdens het, in hoofdstuk 4, beschreven herplaatsingstraject.

Voor medewerkers die Defensie, ondanks de herplaatsingsinspanningen, toch gedwongen moeten verlaten zonder dat voor hen een andere baan is gevonden, wordt een passend “vangnet” gehandhaafd. Om deze medewerkers te blijven ondersteunen worden de bemiddelingsfaciliteiten gecontinueerd. Het betreft hier zowel financiële voorzieningen als actieve ondersteuning door een BBO.

Tijdens de reorganisatieperiode zullen de werkzaamheden van de centrales van overheidspersoneel toenemen, zowel waar het gaat om algemene en individuele begeleiding als het toezien op de gang van zaken bij de reorganisaties, zoals aangegeven in de Regeling overlegprocedure bij reorganisaties. Daarnaast zullen zij ook de toepassing van het SBK 2012 optimaal moeten kunnen monitoren. Met het oog hierop wordt

**In deze speciale editie van de Trivizier over het ‘onderhandelingsresultaat arbeidsvoorwaarden 2012’ zal op de verschillende onderdelen van het resultaat en bijbehorende bijlagen een toelichting worden gegeven. Deze toelichting treedt echter niet in de plaats van de omschreven afspraken. Met andere woorden, de tekst van het resultaat is leidend.**

door Defensie voor de duur van de reorganisatieperiode tot 1 januari 2016 per centrale één extra “vrijgestelde”, conform de Faciliteitenregeling CGOM in persoon of in geld, ter beschikking gesteld.

De juridische grondslag van het SBK 20122016 wordt gevormd door artikel 43, tweede lid, van het AMAR en artikel 116, vierde lid, van het BARD. Het SBK 2012 is het plan als bedoeld in deze artikelen.

In overleg met de centrales van overheidspersoneel wordt de borging in de rechtspositiebesluiten van de randvoorwaardelijke kaders van de maatregelen en voorzieningen in het SBK 2012 op de volgende hoofdaspecten gerealiseerd:

- Stimuleringsmaatregelen;
- Interne en externe herplaatsing;
- Begeleiding en bemiddeling;
- Ontslag.

## 2. Knelpuntcategorieën

Een knelpuntcategorie is een nauwkeurig gedefinieerde categorie personeel waarbinnen naar verwachting een zodanige mate van potentiële overtolligheid zal ontstaan dat stimulering van de vrijwillige uitstroom gewenst is om overtolligheid zoveel mogelijk te voorkomen. Om overtolligheid zoveel mogelijk te voorkomen wordt het vrijwillig vertrek van medewerkers die behoren tot een vastgestelde knelpuntcategorie, gestimuleerd. Militairen, die behoren tot een vastgestelde knelpuntcategorie, worden met het oog daarop ook niet gehouden aan een geldende minimum functieduur op basis van artikel 17, vierde lid, van het AMAR.

### Vaststellen van een knelpuntcategorie

De vaststelling (en sluiting) van knelpuntcategorieën geschiedt op voordracht van het hoofd defensieonderdeel (HDO) door de minister van Defensie (of namens de minister door de HDP) in overleg met de centrales van overheidspersoneel. Bij de vaststelling wordt tevens bepaald wat het gewenste quotum is dat binnen de vastgestelde knelpuntcategorie vrijwillig kan vertrekken.

Voor de vaststelling van knelpuntcategorieën gelden de volgende kaders:

- Op het moment van vaststelling van de knelpuntcategorie overschrijdt het personeelsbestand met 10% of meer het per 1 januari 2016 gewenste personeelsbestand.
- Er wordt rekening gehouden met de gevolgen voor de operationele inzetbaarheid.
- Een knelpuntcategorie wordt scherp afgebakend in termen van rangen en schalen. Daarbij kan een indeling in (sub) dienstgroepen, wapens, dienstvakken, functiegroepen en functiecategorieën worden gemaakt.

Medewerkers die behoren tot een knelpuntcategorie worden door het HDO schriftelijk op de hoogte gesteld over de aanwijzing van de knelpuntcategorie, de procedure met betrekking tot de mogelijkheid tot vrijwillig vertrek en de in dit kader beschikbare instrumenten. De vastgestelde knelpuntcategorieën worden ook gepubliceerd op intranet.

### Knelpuntcategorieën

Ook het nieuwe SBK kent het fenomeen knelpuntcategorieën. Een knelpuntcategorie is een te onderscheiden groep defensiemedewerkers (bijvoorbeeld aan de hand van de rang of de schaal en/of het wapen of het dienstvak), waarbinnen een bepaalde mate van overtolligheid wordt voorzien. Uitgangspunt is daarbij een overschrijding van 10 %. Medewerkers die tot zo'n groep behoren, kunnen – nadat publicatie heeft plaatsgevonden – aangeven dat zij op vrijwillige basis Defensie willen verlaten. Daarvoor staan meerdere instrumenten ter beschikking. Deze worden later toegelicht. In beginsel kan iedereen die tot een knelpuntcategorie behoort en zich heeft gemeld Defensie verlaten zonder dat hem iets in de weg wordt gelegd; er is met andere woorden recht op vertrek. Daarop is één uitzondering. Het kan zijn dat zich meer medewerkers melden dan de overtolligheid bedraagt. In dat geval moet er gekozen worden. Daarvoor geeft het SBK een richtlijn. Voorop staat de kans op de arbeidsmarkt. Iemand die een concrete baan heeft, geniet daardoor de voorkeur boven een medewerker die nog aan het solliciteren is.

Medewerkers die tot een knelpuntcategorie behoren en gebruik willen maken van één van de instrumenten voor vrijwillig vertrek, moeten zich binnen een bepaalde periode melden. Lukt het niet om binnen die periode een andere baan te vinden of neemt de afweging tussen vertrek of blijven meer tijd in beslag, geen nood. Totdat de overtolligheid weggewerkt is (de knelpuntcategorie opgeheven wordt) komen er nieuwe aanmeldperiodes, waarbinnen men kan reageren.

**Uitvoeringsprocedure**

Met betrekking tot de mogelijkheid tot vrijwillig vertrek van medewerkers die tot een knelpuntcategorie behoren en het gebruik van het instrumentarium, geldt de volgende procedure:

- De medewerkers die behoren tot een knelpuntcategorie kunnen binnen twaalf weken na de schriftelijke bekendstelling door het HDO via een verzoek aan het HDO kenbaar maken dat zij vrijwillig willen vertrekken en gebruik willen maken van het desbetreffende instrumentarium. De medewerkers die zich hebben aangemeld krijgen een schriftelijke bevestiging.
- Indien het quotum van gewenste uitstroom binnen de knelpuntcategorie niet is bereikt binnen de aanmeldingsperiode van twaalf weken beslist het HDO positief op het verzoek.
- Zolang het quotum van gewenste uitstroom binnen de knelpuntcategorie niet is bereikt, blijft de mogelijkheid voor aanmelding voor vrijwillig vertrek met gebruik van het desbetreffende instrumentarium open staan. Het HDO beslist in dat geval positief op het verzoek.
- Indien het aantal verzoeken van medewerkers het gewenste quotum overschrijdt, zal op basis van de organisatiebehoefte en de geschiktheid van de medewerker, in relatie met zijn positie op de arbeidsmarkt, de toewijzing per individu worden bepaald. Bij deze bepaling wordt rekening gehouden met zowel de belangen van de medewerker als die van Defensie.  
Met het oog op de belangen van de medewerker, wordt primair gekeken naar zijn kansen op de arbeidsmarkt. Daarbij worden de volgende aspecten in acht genomen:
  - a. het verloop van het gevolgde loopbaanpad;
  - b. de uitkomst van functioneringsgesprekken en beoordelingen;
  - c. de gevolgde opleidingen;
  - d. de uitkomst van loopbaangesprekken;
  - e. uitzendervaring.
- Het HDO besluit binnen acht weken na sluiting van de aanmeldingsperiode welke medewerkers gebruik kunnen maken van het instrumentarium. De medewerkers worden daarover schriftelijk geïnformeerd.
- Op twee momenten in het proces kan door de medewerker advies worden aangevraagd bij de centrale toetsingscommissie:
  - a. voorafgaande aan de besluitvorming over de toewijzing per individu, als hiervoor beschreven, wanneer hij bedenkingen heeft over de zorgvuldigheid in het afwegingsproces;
  - b. Indien het aantal verzoeken het gewenste quotum van de betreffende knelpuntcategorie overschrijdt, en de medewerker geen positief antwoord op het verzoek krijgt. De instelling en procedures met betrekking tot de centrale toetsingscommissie zijn beschreven in hoofdstuk 13.

**Beschikbare voorzieningen**

Als op het verzoek om vrijwillig te vertrekken positief is beslist, kan de medewerker die behoort tot een knelpuntcategorie gebruik maken van één van de volgende voorzieningen:

1. de stimuleringspremie bij vrijwillig ontslag (zie voor beschrijving hoofdstuk 8) of,
2. het gegarandeerd maandelijks inkomen bij vrijwillig ontslag (zie hoofdstuk 8) of
3. de loonaanvulling bij vrijwillig ontslag (zie hoofdstuk 8) of;
4. de voorzieningen in verband met zelfstandig ondernemerschap (zie hoofdstuk 10).

Bij ontslag gelden tevens de voorzieningen zoals beschreven in hoofdstuk 12, waaronder, voor burgermedewerkers, het omzetten van “opgebouwde” voorwaardelijke pensioenaanspraken in onvoorwaardelijke pensioenaanspraken.

**Status medewerkers knelpuntcategorie**

Voor de medewerker die tot een knelpuntcategorie behoort en tot aan zijn ontslag (op aanvraag) op zijn functie blijft, is er geen sprake van een wijziging van zijn status. Indien een medewerker, die tot een knelpuntcategorie behoort, opteert voor de voorzieningen die gelden voor een herplaatsingskandidaat geldt dat hij na te zijn aangemerkt als herplaatsingskandidaat tot aan de datum van ontslag, de status heeft van een externe herplaatsingskandidaat (zie hoofdstuk 6).

**3. Remplaçanten**

Om de herplaatsingsmogelijkheden te verruimen, kunnen medewerkers vrijwillig plaats maken voor collega's die met overtuiging (ontslag) worden bedreigd. Dit houdt in dat een medewerker ('de remplaçant'), die niet behoort tot een knelpuntcategorie en niet is aangewezen als herplaatsingskandidaat, in de gelegenheid wordt gesteld om vrijwillig plaats te maken voor een andere medewerker die is of op korte termijn wordt aangemerkt als interne herplaatsingskandidaat.

**Voorwaarden voor remplaçeren**

Remplaçeren is geen recht, maar een managementinstrument. De organisatie bepaalt of remplaçeren mogelijk is. De voorwaarden voor aanwijzing tot remplaçant zijn:

- a. de remplaçant die niet zelf met overtuiging wordt bedreigd, maakt vrijwillig plaats voor een collega die interne herplaatsingskandidaat is, of binnenkort wordt;
- b. de functie van de remplaçant blijft bestaan;
- c. de herplaatsingskandidaat is geschikt, of binnen de voor hem geldende herplaatsingsperiode geschikt te maken, om de vrijkomende functie te vervullen;
- d. de remplaçant heeft goede mogelijkheden in het kader van de overgang van werk naar werk. Hierbij wordt niet alleen gedacht aan een andere “baan”, maar ook aan eventueel zelfstandig ondernemerschap.

Aanmelding als remplaçant is uitsluitend mogelijk indien zijn functie ook (op termijn) beschikbaar blijft voor de herplaatsingskandidaat. Bij de aanmelding is daarom afstemming met het HDO van de (aspirant)

**Remplaçanten**

De remplaçantenregeling vindt ook in dit SBK zijn plaats. Medewerkers die Defensie vrijwillig willen verlaten ten faveure van een medewerker die dat niet wil en met ontslag bedreigd wordt, kunnen dat kenbaar maken. Als zij voldoen aan de voorwaarden worden zij centraal geregistreerd. Remplaçeren is geen recht. Er is sprake van een managementinstrument. Met andere woorden: de organisatie bepaalt. In dit SBK staat het brengen van medewerkers van werk naar werk centraal. Een uitgangspunt dat ook impliceert dat het SBK niet het middel vormt om van werk naar thuiszitten te gaan. Bij remplaçeren komt dit tot uitdrukking in de eis dat de remplaçant goede kansen moet hebben op ander, vervangend werk. De remplaçant kan uit diverse instrumenten kiezen. Verderop zullen deze nader toegelicht worden.



remplaçant noodzakelijk. Het HDO beslist of de als belangstellende geregistreerde medewerker als remplaçant kan optreden.

Remplaçeren kan alleen ten behoeve van een interne herplaatsingskandidaat omdat voor een externe herplaatsingskandidaat de inspanningen al zijn gericht op een baan buiten Defensie. In een uitzonderlijke situatie kan hiervan worden afgeweken indien de organisatie het wenselijk acht de externe herplaatsingskandidaat toch te behouden. De remplaçant moet dan een concrete baan buiten defensie hebben, zodat Defensie geen ‘dubbele’ uitstroombinspanningen (voor externe herplaatsingskandidaat en weer opnieuw voor remplaçant) hoeft te plegen.

**Uitvoeringsprocedure**

Een medewerker kan zich door tussenkomst van het bevoegd gezag laten registreren als belangstellende voor de remplaçantenregeling. Voorafgaande aan de registratie vindt de toetsing plaats of voldaan wordt aan de voorwaarden om als remplaçant te kunnen optreden. De registratie van de functie van de remplaçant wordt centraal beheerd en wordt via een zogenaamde ‘remplaçantenfunctiebank’ defensiebreed zichtbaar gemaakt.

Wanneer men zich als remplaçant heeft laten registreren en het HDO wijst een medewerker, die herplaatsingskandidaat is of op korte termijn als zodanig wordt aangemerkt, aan om de functie van de remplaçant ‘over te nemen’, dan wordt de remplaçant aangewezen als herplaatsingskandidaat en aangemeld bij de BBO voor een extern herplaatsingstraject. Een intern onderzoek is dan niet aan de orde omdat de remplaçant juist plaatsmaakt voor de herplaatsingskandidaat die nog in de interne herplaatsingsperiode zit.

**Beschikbare voorzieningen**

Een medewerker die is aangewezen als remplaçant kan gebruik maken van één van de volgende voorzieningen:

1. de stimuleringspremie bij vrijwillig ontslag (hoofdstuk 8) of,
2. het gegarandeerde maandelijks inkomen bij vrijwillig ontslag (zie hoofdstuk 8) of
3. de loonaanvulling bij vrijwillig ontslag (zie hoofdstuk 8) of;
4. de voorzieningen in verband met zelfstandig ondernemerschap (zie hoofdstuk 10).

Wat betreft de duur van het externe herplaatsingstraject geldt de periode van het gehele herplaatsingstraject waarop de medewerker aanspraak zou maken, indien hij initieel als herplaatsingskandidaat zou zijn aangewezen. Wat betreft de duur van het herplaatsingstraject wordt verwezen naar hoofdstuk 4.

Bij ontslag gelden tevens de voorzieningen zoals beschreven in hoofdstuk 12, waaronder, voor burgermedewerkers, het omzetten van “opgebouwde” voorwaardelijke pensioenaanspraken in onvoorwaardelijke pensioenaanspraken.

**Status remplaçant**

De medewerker heeft na de aanwijzing als remplaçant tot aan de datum van ontslag de status van de externe herplaatsingskandidaat (zie hoofdstuk 6).

**4. Herplaatsingstraject**

Het SBK 2012 staat volledig in het teken van “van werk naar werk”. Gelet op het bepaalde in artikel 116, tweede lid, van het BARD en artikel 43, eerste lid van het AMAR moet zorgvuldig worden onderzocht of binnen het eigen OPCO (militair personeel) of defensieonderdeel (burgermedewerkers) en ook bij andere OPCO’s/defensieonderdelen voor de betrokken medewerker een passende functie beschikbaar is. Vanuit de verantwoordelijkheid van een goed werkgever zal het onderzoek zich niet beperken tot het gezagsbereik van de Minister van Defensie maar zich ook uitstrekken naar andere delen van de overheid en het bedrijfsleven. Om invulling te geven aan dit uitgangspunt is er een eerste periode waarin het mogelijk is om intern Defensie naar een andere geschikte functie te zoeken. Deze periode wordt gevolgd door een “tussenperiode”, waarin zowel naar ander werk binnen als buiten Defensie wordt gezocht. Daarna volgt een periode waarop de inspanningen volledig zijn gericht op het vinden van werk buiten Defensie. Wat betreft de inspanningen naar een baan extern Defensie zal eerst door Defensie zelf worden onderzocht of uitstroom via de arrangementen met externe partners mogelijk is. Indien dat niet mogelijk is zal de medewerker worden overdragen aan de binnen de BBO functionerende en door Defensie geregisseerde externe bemiddelingorganisatie. Deze organisatie zal de medewerker tijdens het externe herplaatsingstraject begeleiden bij het vinden naar een passende functie buiten Defensie. De vormgeving van de bemiddelingsactiviteiten in deze externe periode zal in overleg met de medewerker plaatsvinden en worden vastgelegd in het Persoonlijk Uitstroomplan (PUP).

**Duur en perioden herplaatsingstraject**

Het totale herplaatsingstraject is afhankelijk van het aantal dienstjaren bij Defensie en omvat in principe maximaal 18 maanden. Het traject bestaat uit drie herplaatsingsperioden.

Standaard herplaatsingstermijn			
<b>periode</b>	eerste herplaatsingsperiode: intern	tweede herplaatsingsperiode: intern / extern	derde herplaatsingsperiode: extern
<b>duur</b>	3 maanden	3 maanden	6 tot 12 maanden

De eerste herplaatsingsperiode van drie maanden wordt onder verantwoordelijkheid van het eigen OPCO (militair) of het eigen defensieonderdeel (burgermedewerkers) uitgevoerd. In deze periode zijn de activiteiten gericht op interne herplaatsing binnen de defensieorganisatie. Om interne herplaatsing optimaal te faciliteren zal hierbij niet alleen worden gekeken naar herplaatsing van “voltijd naar voltijd”, maar zullen ook de mogelijkheden van herplaatsing van “voltijd naar deeltijd” worden bezien.

Indien de medewerker in de eerste herplaatsingsperiode niet kan worden herplaatst, vangt de tweede herplaatsingsperiode aan die drie maanden duurt. De medewerker wordt overgedragen aan de BBO, die start met het zoeken naar werk buiten Defensie. Onder verantwoordelijkheid en regie van de BBO wordt in deze periode het onderzoek naar herplaatsing

**Herplaatsingstraject**

Het herplaatsingstraject start met het aanwijzen van een medewerker als herplaatsingskandidaat. Dat geschiedt op dezelfde wijze als in het SBK 2004 gebeurde, namelijk bij het vervallen van zijn functie zonder dat hem een andere functie bij Defensie kan worden aangeboden (burgermedewerkers) of Defensie er niet in slaagt om een militair te herplaatsen binnen 3 maanden nadat hij zijn functie verliest of uit een opleiding komt. Deze medewerkers worden eerst gedurende 3 maanden intern herplaatsingskandidaat. Zij en Defensie zoeken gezamenlijk naar een andere passende functie bij Defensie. Uiteraard heeft de medewerker het recht om in deze periode aan te geven dat hij daarvan afziet en zich focust op een tweede carrière buiten Defensie. Anders dan in het SBK 2004, waarin sprake was van een harde scheiding tussen interne en externe herplaatsing, kent dit SBK een tussenfase van eveneens 3 maanden. In deze periode gaat het intern zoeken naar functies door, maar worden ook de eerste stappen gezet op weg naar externe herplaatsing. De medewerker wordt overgeheveld naar de “nieuwe” bemiddelingsorganisatie (BBO). In de tweede fase worden zijn wensen geïnventariseerd en wordt in een persoonlijk ontwikkelingsplan vastgelegd wat er nodig is om met in achtname van deze interesses tot een succesvolle herplaatsing buiten Defensie te komen. In deze fase kunnen hem ook functies aangeboden worden bij bedrijven waarmee Defensie overeenkomsten of convenanten heeft afgesloten.

Zes maanden na het moment waarop een defensiemedewerker herplaatsingskandidaat wordt, komt hij in de derde fase van het herplaatsingstraject terecht. Hij moet zich dan volledig richten op het vinden van een baan buiten Defensie. Deze derde fase duurt minimaal 6 maanden. Voor elk volledig dienstjaar wordt deze derde fase met een halve maand verlengd. De maximale verlenging is 6 maanden, waardoor de duur van de derde fase op totaal 12 maanden komt.

intern Defensie voortgezet.

Tijdens de derde herplaatsingsperiode zijn de activiteiten volledig gericht op het vinden van een functie buiten Defensie. Deze periode duurt voor iedere externe herplaatsingskandidaat minimaal 6 maanden. Werknemers die langdurig bij één werkgever hebben gewerkt, hebben doorgaans meer moeite met het vinden van een andere baan. Veelal is meer tijd nodig om in het kader van om her en bijscholing de noodzakelijke activiteiten uit te voeren. Om ook deze ervaren medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden van werk naar werk wordt de externe herplaatsingstermijn afhankelijk van het aantal dienstjaren verlengd tot maximaal 12 maanden. Voor elk volledig dienstjaar bij Defensie wordt het externe herplaatsingstraject opgehoogd met een ½ maand. De maximale ophoging bedraagt derhalve 6 maanden.

#### **Bijzondere verlenging herplaatsingstermijn**

Het herplaatsingstraject kan in de navolgende bijzondere situaties worden verlengd:

1. Indien de inspanningen in het kader van de bemiddeling naar werk meer tijd in beslag nemen en er aantoonbaar uitzicht is op werk, dan heeft de BBO de mogelijkheid het herplaatsingstraject te verlengen. De externe herplaatsingskandidaat dient voor de mogelijke verlenging een verzoek in bij de BBO. De BBO zal het verzoek toetsen op het aantoonbaar uitzicht op werk binnen de benodigde verlengingstermijn van maximaal 6 maanden.
2. Indien door toedoen van Defensie de afspraken die zijn overeengekomen in het vastgestelde Persoonlijk Uitstroom Plan (PUP, zie hoofdstuk 10) niet (kunnen) worden nagekomen, kan de centrale toetsingscommissie (zie hoofdstuk 13) op verzoek van de medewerker aan de BBO adviseren het herplaatsingstraject te verlengen of opnieuw te laten aanvangen.

#### **5. Interne herplaatsingskandidaten**

Een burgermedewerker wordt aangemerkt als interne herplaatsingskandidaat indien aan hem vóór de datum van het vervallen van zijn functie geen andere functie kan worden toegewezen. Als datum voor aanwijzing als interne herplaatsingskandidaat geldt de datum van het vervallen van zijn functie.

Een militair wordt aangemerkt als herplaatsingskandidaat indien

- hem in het reguliere functietoewijzingsproces binnen 3 maanden na het vervallen van zijn functie geen functie is c.q. kan worden toegewezen;
- hem na afloop van de duur van een functievervulling of na het afronden van een opleiding in het reguliere functietoewijzingsproces binnen 3 maanden geen functie is c.q. kan worden toegewezen.

Indien de reguliere functie van de militair komt te vervallen tijdens een uitzending in het kader van vredes of humanitaire operaties en aan betrokkene geen andere reguliere functie is c.q. kan worden toegewezen binnen uiterlijk 3 maanden na terugkeer van die betreffende uitzending, vangt de herplaatsingstermijn voor die militair aan op de datum dat 3 maanden zijn verstreken na terugkeer van de militair van de missie. (zie voor personeel, regulier geplaatst in het buitenland, hoofdstuk 7 Bijzondere situaties en groepen).

#### **Bijzondere verlenging herplaatsingstermijn**

De totale herplaatsingstermijn kan in een tweetal gevallen verder worden verlengd. In de eerste plaats als de herplaatsingsinspanningen meer tijd in beslag nemen en er aantoonbaar uitzicht op werk is. Dit kan onder andere aan de orde zijn als betrokkene zijn opleiding nog niet geheel voltooid heeft. In de tweede plaats als blijkt dat de afspraken uit het persoonlijk uitstroomplan niet (kunnen) worden nagekomen. Aan deze laatste verlenging is geen termijn gekoppeld. In de eerste situatie bedraagt de verlenging maximaal 6 maanden.

Het SBK ziet vooral toe op die gevallen waarin medewerkers als gevolg van reorganisaties overtollig (dreigen) te worden. Defensie wordt de komende jaren op de schop genomen. Vaak zal dit geschieden door middel van een reorganisatie, maar niet altijd. In een aantal gevallen zullen eenheden (met bijbehorende functies) integraal verplaatst worden of wordt de functie op de ene plaats geschrapt en komt deze ongewijzigd op de andere plaats terug. Een lang gekoesterde wens van veel leden die constateerden dat het SBK 2004 daar niet op toezag, wordt in dit SBK vervuld. Medewerkers waarvan de functie verplaatst wordt, komen voortaan ook in aanmerking voor huisvesting en voeding op een kazerne, verhuiskostenvergoeding of verruiming van de kosten van woon-werkverkeer.

De aanwijzing als interne herplaatsingskandidaat wordt de medewerker namens de COPCO of het HDO door de P&Ofunctionaris in een persoonlijk gesprek medegedeeld en vervolgens schriftelijk bevestigd. De bezwaartermijn op basis van de AWB vangt aan op de datum van het schriftelijk aanmerken als herplaatsingskandidaat.

#### **Onderzoek interne herplaatsing**

Gedurende de periode dat wordt onderzocht of interne herplaatsing mogelijk is, gelden de volgende bepalingen:

1. Na aanwijzing als interne herplaatsingskandidaat wordt de medewerker geplaatst op de arbeidsplaats 'interne herplaatsing' en zal de medewerker door de P&Oorganisatie van het desbetreffende defensieonderdeel worden begeleid bij het zoeken naar een passende functie binnen Defensie. Bij aanvang van het interne herplaatsingstraject worden met de herplaatsingskandidaat afspraken gemaakt over de inspanningen die in dat kader worden verricht.
2. Om invulling te kunnen geven aan een zorgvuldig intern onderzoek worden vacatures bij Defensie (incl. nieuwe functies) centraal gepubliceerd via de Defensievacaturebank. Van de herplaatsingskandidaat wordt verwacht dat hij gedurende het interne herplaatsingsonderzoek actief gebruik maakt van deze digitale vacaturebank.
3. In het interne functietoewijzingsproces voor burgermedewerkers geldt dat horizontale kandidaten (met gelijke schaal) gaan voor verticale kandidaten (met een lagere of in voorkomend geval hogere schaal). Wanneer sprake is van een geschikte herplaatsingskandidaat en een eveneens geschikte nietherplaatsingskandidaat met een gelijke schaal, wordt de functie toegewezen aan de herplaatsingskandidaat.
4. Een herplaatsingskandidaat heeft bij vacaturevervulling (bij gebleken geschiktheid) altijd een voorkeurspositie ten opzichte van kandidaten die afkomstig zijn van buiten de sector Defensie.

#### **Eerder starten met extern herplaatsingstraject**

De herplaatsingskandidaat kan onderzoeken het interne herplaatsingstraject te bekorten of over te slaan om eerder te kunnen starten met het externe herplaatsingstraject. De totale maximumduur van het herplaatsingstraject wijzigt hierdoor niet.

#### **Beschikbare voorzieningen**

In het kader van de interne herplaatsing kunnen de volgende voorzieningen worden ingezet:

1. sollicitatieverlof (zie hoofdstuk 9);
2. tijdelijk neergeschut functioneren (zie hoofdstuk 9);
3. huisvesting burgermedewerkers (zie hoofdstuk 9)\*;
4. voedingsvergoeding burgermedewerkers (zie hoofdstuk 9)\*;
5. tegemoetkoming verhuiskosten (zie hoofdstuk 9)\*;
6. verruiming tegemoetkoming in de kosten voor woonwerkverkeer bij opgelegde verplaatsing (zie hoofdstuk 9)\*.

(\* punt 3 t/m 6 gelden ook voor functieverplaatsingen, waarbij geen sprake is van een reorganisatie, maar van een verplaatsing van een onderdeel als gevolg van een maatregel uit de beleids of startbrief van 8 april onderscheidenlijk 1 augustus 2011 of van een individuele opgelegde verplaatsing van een burgermedewerker.)

Indien een medewerker, die is aangewezen als interne herplaatsingskandidaat een baan aanvaardt buiten Defensie en vrijwillig ontslag neemt, kan hij bovendien onder voorwaarden gebruik maken van één van de volgende voorzieningen:

7. de stimuleringspremie bij vrijwillig ontslag (zie hoofdstuk 8) of,
8. het gegarandeerde maandelijks inkomen bij vrijwillig ontslag (zie hoofdstuk 8) of
9. de loonaanvulling bij vrijwillig ontslag (zie hoofdstuk 8) of;
10. de voorzieningen in verband met zelfstandig ondernemerschap (zie hoofdstuk 10); en aanvullend
11. de tegemoetkoming verhuiskosten (zie hoofdstuk 10).

Bij ontslag gelden tevens de voorzieningen zoals beschreven in hoofdstuk 12, waaronder, voor burgermedewerkers, het omzetten van “opgebouwde” voorwaardelijke pensioenaanspraken in onvoorwaardelijke pensioenaanspraken.

#### **Toetsing zorgvuldigheid intern herplaatsingsonderzoek**

Op aanvraag van de medewerker kan de centrale toetsingscommissie bezien of bij het interne herplaatsingsonderzoek de nodige zorgvuldigheid in acht is genomen. Omdat het interne herplaatsingsonderzoek doorloopt tijdens de tweede herplaatsingsperiode van drie maanden, ligt het moment waarop de medewerker bedoelde aanvraag voor advies moet indienen in die tweede herplaatsingsperiode. Een en ander is uitgewerkt in hoofdstuk 13.

#### **Status interne herplaatsingskandidaat**

De interne herplaatsingskandidaat behoudt gedurende het herplaatsingstraject zijn ambtelijke status van militair of burgerambtenaar. Dit betekent dat de aanstelling bij Defensie doorloopt en dat hij in het verlengde daarvan zijn inkomsten behoudt (zie voor meer gedetailleerde beschrijving bijlage 2).

#### **Passende werkzaamheden**

Gedurende de eerste herplaatsingsperiode (maximaal 3 maanden) kunnen passende werkzaamheden aan de medewerker worden opgedragen intern defensie, zo mogelijk bij zijn oorspronkelijke onderdeel of plaats van tewerkstelling. Het kan hierbij niet om een volledige functie gaan, met dien verstande dat tijdelijke vervanging van een afwezige collega (wegens ziekte of verlof) wel mogelijk is. Het vervullen van passende werkzaamheden mag de interne herplaatsingsinspanningen niet belemmeren. Ook is het mogelijk om burger of militair personeel, uitsluitend in afwachting van definitieve interne herplaatsing op een concrete en aanwijsbare functie, tijdelijk met behoud van rechtspositie te werk te stellen op een functie die in principe bestemd is voor personeel van de andere personeelscategorie, d.w.z. burgermedewerkers op militaire functies en militairen op burgerfuncties.

## **6. Externe herplaatsingskandidaten**

Indien de interne herplaatsingskandidaat niet binnen 3 maanden (eerste periode) kan worden herplaatst, start de tweede herplaatsingsperiode en wordt de medewerker overgedragen aan de BBO. Vanaf dat moment wordt de medewerker aangemerkt als externe herplaatsingskandidaat. In deze periode van 3 maanden wordt, onder de regie en verantwoordelijkheid van de BBO, zowel intern als extern Defensie gezocht naar een functie. Na de tweede herplaatsingsperiode van drie maanden, begint de derde herplaatsingsperiode. Vanaf dat moment richten alle activiteiten en inspanningen zich exclusief op het zoeken naar een functie buiten Defensie.

#### **Onderzoek externe herplaatsing**

Gedurende de periode dat wordt gezocht naar een baan buiten de defensieorganisatie gelden de volgende bepalingen:

1. Na aanwijzing als externe herplaatsingskandidaat wordt de medewerker geplaatst op de arbeidsplaats ‘externe herplaatsing’.
2. Aan de medewerker kunnen in de tweede en derde herplaatsingsperiode geen passende werkzaamheden worden opgedragen, zoals in de eerste herplaatsingsperiode. De medewerker moet zich vanaf de tweede herplaatsingsperiode volledig richten op de begeleidings en bemiddelingsactiviteiten.
3. Na overdracht aan de BBO wordt betrokkene nog maximaal 3 maanden (tweede herplaatsingsperiode) de gelegenheid geboden om intern een andere functie te vinden, alvorens de inspanningen volledig zal worden gericht op werk buiten de defensieorganisatie. Op verzoek van betrokkene kan dit desgewenst ook eerder worden opgestart.
4. Na ontvangst van het dossier zal de BBO binnen deze 3 maanden bezien of uitstroom via arrangementen met externe partners mogelijk is.
5. Als de medewerker tijdens deze 3 maanden niet via een arrangement extern kan worden geplaatst, zal betrokkene door de BBO worden aangemeld bij de externe bemiddelingsorganisatie (begin derde herplaatsingsperiode), die gedurende de in hoofdstuk 4 genoemde termijn zorg draagt voor de feitelijke ondersteuning en bemiddeling naar een functie buiten Defensie.
6. In het begin van de tweede herplaatsingsperiode, maar uiterlijk één maand na aanvang van die periode, worden met medewerker afspraken gemaakt, gericht op de externe herplaatsing, die worden vastgelegd in een Persoonlijk Uitstroom Plan (PUP, zie hoofdstuk 10)

#### **Beschikbare voorzieningen**

In het kader van de externe herplaatsing kunnen de volgende voorzieningen worden ingezet:

1. Arbeidsbemiddeling (zie hoofdstuk 10);
2. Opleidingen (zie hoofdstuk 10);
3. Verhuiskosten (zie hoofdstuk 10);
4. Voorzieningen in verband met zelfstandig ondernemerschap (zie hoofdstuk 10).

Indien een medewerker, die is aangewezen als externe herplaatsingskandidaat een baan aanvaardt buiten defensie en vrijwillig ontslag neemt, kan hij bovendien onder voorwaarden gebruik maken van één van de volgende voorzieningen:

5. de stimuleringspremie bij vrijwillig ontslag (zie hoofdstuk 8) of,

#### **Externe herplaatsingskandidaten**

De medewerker die als extern herplaatsingskandidaat is aangemerkt wordt vrijgesteld van alle werkzaamheden. Zijn focus moet gericht zijn op het vinden van werk buiten Defensie. Hiertoe moet hij zich actief opstellen. Defensie ondersteunt hem in zijn zoektocht, maar Defensie neemt het zoeken naar ander werk niet van hem over. Het zonder goede reden niet meewerken aan herplaatsingsinspanningen kan gesanctioneerd worden door ontslag. Betrokkene verspeelt daarmee ook zijn rechten op een uitkering. Hetzelfde is aan de orde als betrokkene in de derde fase van de herplaatsingsperiode een passende functie weigert. Daarmee wordt onderstreept dat naarmate de tijd vordert en het moment van overtolligheidontslag nadert, meer verwacht mag worden. Hoeft hij in de tweede fase niet in te gaan op het aanbod van één van de partijen waarmee Defensie een convenant heeft afgesloten; in de derde fase kan hij een passende baan – ook al ligt die niet in zijn interessesfeer – niet zonder zeer goede redenen weigeren.

6. het gegarandeerd maandelijks inkomen bij vrijwillig ontslag (zie hoofdstuk 8) of;

7. de loonaanvulling bij vrijwillig ontslag (zie hoofdstuk 8).

Bij ontslag gelden tevens de voorzieningen zoals beschreven in hoofdstuk 12, waaronder, voor burgermedewerkers, het omzetten van “opgebouwde” voorwaardelijke pensioenaanspraken in onvoorwaardelijke pensioenaanspraken.

#### **Status externe herplaatsingskandidaat**

De externe herplaatsingskandidaat behoudt gedurende het herplaatsingstraject zijn ambtelijke status van militair of burgerambtenaar. Dit betekent dat de aanstelling bij Defensie doorloopt en dat hij in het verlengde daarvan zijn inkomsten behoudt (zie voor gedetailleerde beschrijving bijlage 2).

#### **Medewerking aan herplaatsing**

De herplaatsingskandidaat is tijdens alle herplaatsingsperiodes verplicht zijn medewerking te verlenen aan de herplaatsingsinspanning. In het geval van externe herplaatsingsinspanning moet de medewerker zich houden aan de afspraken die in het PUP zijn gemaakt. Er wordt van betrokkene een actieve opstelling verwacht, in die zin dat hij ook zelf actief naar mogelijkheden zoekt voor herplaatsing. Het zonder verschoonbare redenen niet meewerken aan de herplaatsingsinspanning kan leiden tot ontslag zonder aanspraak op een (aanvullende) uitkeringsvoorziening.

#### **Passende functie**

Het begrip passende functie wordt zo ruim als binnen de rechtspositionele kaders mogelijk is uitgelegd. Bij de beoordeling van de vraag of een functie passend is, speelt de afweging tussen herplaatsing (voorkoming van werkloosheid) en de mogelijkheid van overtoolligheidsontslag (werkloosheid) een belangrijke rol. Een functie is in beginsel passend wanneer de daaraan verbonden werkzaamheden op de capaciteiten en ervaring van betrokkene zijn berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van betrokkene kan worden gevergd. Factoren als (verandering in) de plaats van tewerkstelling, de reisafstand woning/werk, de positie en “status” van een functie enz. zijn op zichzelf geen zelfstandige redenen om te concluderen dat een functie niet passend is. In het individuele geval zal telkens tot een zorgvuldige afweging van belangen worden gekomen.

#### **Gevolg weigeren passende functie**

Het weigeren van een aangeboden passende functie tijdens de derde (externe) herplaatsingsperiode, kan leiden tot ontslag zonder aanspraak op een (aanvullende) uitkeringsvoorziening.

#### **Ontslag**

Indien herplaatsing niet mogelijk is gebleken, wordt ontslag in verband met overtoolligheid verleend op grond van artikel 116, tweede lid, BARD of artikel 39, tweede lid, onder d, AMAR. Het ontslag gaat in op de eerste dag van de maand nadat de herplaatsingstermijn is verstreken. Hierbij geldt de reguliere opzegtermijn van 3 maanden, zijnde de laatste 3 maanden van het herplaatsingstraject. Tijdens de opzegtermijn lopen de activiteiten van het extern gerichte herplaatsingsonderzoek

onverminderd door. De BBO is verantwoordelijk voor het op een zorgvuldige wijze beëindigen van de arbeidsrelatie met Defensie, inbegrepen de noodzakelijke voorlichting aan de medewerker. De formele afhandeling (ondertekening ontslagbrief) vindt plaats door het HDO.

Bij ontslag wegens overtoolligheid gelden de voorzieningen zoals beschreven in hoofdstuk 11 en 12.

## **7. Bijzondere situaties en groepen**

#### **Herplaatsing en ziekte**

Indien de herplaatsingskandidaat ziek wordt, schort dat de maximale herplaatsingstermijn in beginsel niet op. De herplaatsingstermijn loopt dus door. Indien de ziekte een passende herplaatsing in de weg staat wordt per geval het noodzakelijke reïntegratie-ontslagtraject bezien. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid wordt de herplaatsingskandidaat overgedragen aan het DienstenCentrum Reïntegratie.

#### **Positie BBT'er en burgermedewerker in tijdelijke dienst**

Voor een militair die is aangesteld voor bepaalde tijd (BBT'er) en de burgermedewerker die is aangesteld in tijdelijke dienst op grond van artikel 7, vijfde lid van het BARD (burgermedewerker in tijdelijke dienst) is het nog resterende deel van de aanstellingsduur op het moment van het vervallen van de functie bepalend voor zijn status in het kader van het SBK 2012.

Wanneer het expiratiemoment van de aanstellingsduur binnen 1 jaar na het moment van het vervallen van de functie valt, wordt de aanstellingsduur regulier voltooid. Voor de resterende duur van de aanstelling na het vervallen van de functie worden andere passende werkzaamheden opgedragen. Het SBK is op deze groep niet van toepassing, omdat voor hen geen sprake zal zijn van overtoolligheidsontslag maar van het reguliere ontslag ter zake van het beëindigen van de tijd waarvoor de aanstelling is geschied (voor de BBT'er conform artikel 154b, eerste lid, van het AMAR en voor de burgermedewerker in tijdelijke dienst conform artikel 115, eerste lid, van het BARD). Regulier ontslag betekent ook dat de reguliere voorzieningen behorende bij dat ontslag (bijvoorbeeld begeleiding en bemiddeling door de BBO) van toepassing zijn en blijven. In voorkomend geval kan, met instemming van betrokkene, bekorting van de aanstelling plaatsvinden. De BBT'er behoudt in dat geval aanspraak op de premie als ware de aanstelling volledig voltooid.

Wanneer het expiratiemoment van de aanstellingsduur van de BBT'er en de burgermedewerker in tijdelijke dienst 1 jaar of later na het moment van het vervallen van de functie ligt, is het SBK voor het dan nog resterende deel van de aanstellingsduur, maar tot ten hoogste voor de maximale duur van de herplaatsingstermijn van toepassing. Dit houdt in dat ook de in het SBK beschreven herplaatsings, opzeggings en ontslagtermijnen van toepassing zijn. Bij interne herplaatsing beperkt zich deze herplaatsing tot de nog resterende duur van de aanstelling voor bepaalde tijd.

In geval van overtoolligheidsontslag is geen sprake van ontslag aan eigen schuld of toedoen te wijten. Gelet daarop wordt de premie van de BBT'er uitbetaald naar evenredigheid van het volbrachte deel van de aanstellingsduur.

#### **Bijzondere situaties en groepen**

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de positie van een aantal bijzondere groepen.

Allereerst is dat de (uitfaserende) categorie BBT'ers en de burgermedewerker met een tijdelijk contract. Voor deze groepen wordt het huidige beleid voorgezet. Zit er minder dan een jaar tussen het vervallen van de functie en het moment waarop het contract expireert, dan wordt betrokkene in dienst gehouden tot het expiratiemoment. Hij krijgt dan regulier ontslag en valt buiten de werking van het SBK. Zit er meer dan een jaar tijd tussen beide momenten, dan valt betrokkene onder het SBK.

Nieuw is de groep militairen die in fase 2 van het FPS zitten. Voor militairen behorend tot deze groep kan er sprake zijn van samenloop van bemiddelingsactiviteiten en voorzieningen als hij overtoollig wordt. Om die samenloop te voorkomen is bepaald dat voor de militair die een negatief bevorderings- of doorstroombesluit heeft ontvangen en al bij EBD voor externe bemiddeling is aangemeld, geldt dat hij dat traject afmaakt inclusief de bijbehorende instrumenten. Heeft aanmelding nog niet plaatsgevonden, dan komt hij onder de werking van het SBK te vallen. Het herplaatsingsonderzoek beperkt zich in dat geval tot externe herplaatsing (fase 2 en 3 van dit SBK). In voorkomend geval is de consequentie daarvan dat hij enige maanden langer in dienst kan blijven dan wanneer hij via het FPS-traject zou zijn uitgestroomd.

Speciale aandacht is er ook voor medewerkers die in het buitenland geplaatst zijn. Een bijzondere categorie zijn die medewerkers die in het buitenland geplaatst waren en daar ook woonden, toen zij onder het SBK 2004 kwamen te vallen. Voor een aantal van deze medewerkers zijn toen maatwerkafspraken gemaakt. Iets dergelijks deed zich voor bij de sluiting van Seedorf. Dit SBK wil die afspraken niet doorkruisen.

Tot slot is voorzien in die gevallen waarin medewerkers ervoor gekozen hebben om in het buitenland te gaan wonen. Zij moeten zich realiseren dat zij bij ontslag niet onder de Nederlandse Werkloosheidswet vallen. Afhankelijk van het land waarin zij wonen, kunnen zij onder de sociale zekerheidsregelingen van dat land vallen. Als dat het geval is, dan wordt de uitkering die zij ontvangen gezien als het equivalent van de WW. Voor sommige medewerkers, met name als zij buiten de EU wonen, kan dit tot gevolg hebben dat een belangrijk deel van dit SBK voor hen geen bete-

Militair in FPS fase 2 met negatief bevorderingsof doorstroombesluit Militairen in FPS fase 2 die een negatief bevorderingsbesluit (soldaten artikel 29a AMAR en korporaaals en overeenkomstige rangen –artikel 29b AMAR) of een negatief doorstroombesluit (onderofficieren en officieren –artikel 31 AMAR) hebben gekregen of krijgen, hebben, wanneer voor hen een maximum looptijd in rang geldt, concreet uitzicht op FPS-ontslag (artikel 39, tweede lid, onder i, van Het AMAR). In deze situatie geldt een bemiddelingstraject. Net als in het SBK 2012, maar met een andere opzet en met andere instrumenten en voorzieningen. Deze bemiddelingstrajecten kunnen samenvallen.

Daarom is bepaald wanneer welk traject met welke voorzieningen van toepassing is.

- a. De militair, met een negatief besluit, is nog niet aangemeld bij de EBD voor externe bemiddeling (op grond van artikel 31a, van het AMAR, 1 jaar vóór de datum van het beoogde FPSontslag): wanneer de functie van de militair vervalt vóór deze aanmelding is het SBK 2012 van toepassing en niet het FPStraject. Daarbij geldt dat het herplaatsingsonderzoek zich beperkt tot externe herplaatsing (2e en 3e herplaatsingsperiode, 9 maar maximaal 15 maanden);
- b. De militair, met een negatief besluit, die al is aangemeld bij de EBD voor externe bemiddeling en waarvoor de bemiddelingsactiviteiten zijn begonnen: wanneer de functie van de militair na deze aanmelding vervalt, blijft het FPStraject onverkort van toepassing en wordt niet omgeschakeld naar toepassing van het SBK 2012.

In afwijking van het FPStraject, waar de militair gedurende externe bemiddelingsperiode zijn functionele werkzaamheden en diensten blijft uitvoeren, zal dit bij het vervallen van zijn functie niet mogelijk zijn en zullen alle activiteiten worden gericht op de externe bemiddeling. Gelet op het voorgaande is de militair, hiervoor genoemd onder b, uitgesloten van de mogelijkheid zich als remplaçant aan te melden. Evenmin zal hij gebruik kunnen maken van de instrumenten en voorzieningen voor knelpuntcategorieën, wanneer hij daartoe mocht behoren.

**Herplaatsingskandidaten in het buitenland**

- a. Een herplaatsingskandidaat die in het buitenland is geplaatst wordt als in het buitenland geen passende functie kan worden gevonden, teruggeplaatst naar Nederland en daar, indien mogelijk, herplaatst. Indien toepassing van de vigerende rechtspositie in geval van een voortijdige terugplaatsing op grond van redelijkheid en billijkheid leidt tot bezwaren voor betrokkene zal het bevoegd gezag op individuele basis een passende regeling treffen.
- b. Een herplaatsingskandidaat die in het buitenland woont, kan met toepassing van de gebruikelijke verhuisvoorzieningen terugkeren naar Nederland. Wanneer de herplaatsingskandidaat op basis van vastgestelde sociale omstandigheden in het buitenland blijft wonen, moet hij zich in dat buitenland op een vergelijkbare wijze als de in Nederland wonende herplaatsingskandidaat inspannen om passende werkzaamheden te vinden. In geval van werkloosheid rust op betrokkene de plicht om een uitkering in verband met werkloosheid aan te vragen in het buitenland. Voor de toepassing van voorzieningen in het SBK 2012 wordt meerdere malen uitgegaan van het recht op een WWuitkering. Voor toepassing van het SBK 2012 en het BWW wordt met een WWuitkering gelijkgesteld een andere uitkering wegens werkloosheid.

kenis heeft en ze voor de keuze komen te staan om die consequenties te aanvaarden of terug te keren naar Nederland.

Een laatste groep die toelichting behoeft is de groep medewerkers die op 1 januari 2012 op 4 jaar of minder van “regulier leeftijdsontslag” zit. Zij zullen niet ontslagen worden wegens overtolligheid. Hen zal voor de resterende duur van het dienstverband een functie of passende werkzaamheden worden opgedragen. Het SBK ziet op de reorganisatieperiode die loopt tot 1 januari 2016. Hiermee worden voor de duur van de reorganisatieperiode medewerkers met een perspectief op reguliere uitstroom op korte termijn, beschermd. Aan deze doelgroep wordt structureel, dus niet uitsluitend voor de duur van de reorganisatieperiode, iedereen toegevoegd die op 2 jaar voor ontslag zit.

**Positie medewerkers kort voor UKW, pensioen of andere leeftijdsontslagregeling**

Het aanmerken als herplaatsingskandidaat vindt niet plaats bij een medewerker, die op peildatum 1 januari 2012 nog vier jaar of korter verwijderd is van zijn reguliere ontslagdatum voor UKW, pensioen of een andere leeftijdsontslagregeling. Deze medewerker wordt, bij het vervallen van zijn functie, in beginsel een andere functie toegewezen of passende werkzaamheden opgedragen tot de datum van zijn reguliere ontslag voor UKW, pensioen of een andere leeftijdsontslagregeling. Deze medewerkers kunnen bijvoorbeeld worden ingezet bij tijdelijke projecten of activiteiten binnen Defensie of daarbuiten indien Defensie daar een belang bij heeft. Ook kan de medewerker een taak worden gegeven als coach of mentor. De BBO zal in het functietoewijzingsproces de balans tussen deze categorie en de categorie interne herplaatsingskandidaten monitoren.

Een medewerker die op de datum waarop hij als herplaatsingskandidaat zou worden aangemerkt, 24 maanden of korter verwijderd is van zijn reguliere ontslagdatum voor UKW, pensioen of een andere leeftijdsontslagregeling, wordt evenmin als herplaatsingskandidaat aangemerkt. Ook hier geldt in beginsel dat een andere functie wordt toegewezen of passende werkzaamheden worden opgedragen, zoals hiervoor beschreven, tot de datum van zijn reguliere ontslag voor UKW, pensioen of een andere leeftijdsontslagregeling.

Indien geen passende werkzaamheden kunnen worden opgedragen, kan in het uiterste geval buitengewoon verlof met behoud van inkomsten worden verleend.

**8. Voorzieningen bij ontslag op verzoek**

**Stimuleringspremie**

De stimuleringspremie wordt toegekend aan medewerkers die behoren tot een knelpuntcategorie en aan herplaatsingskandidaten (waaronder remplaçanten) die een andere baan buiten Defensie aanvaarden en daartoe vrijwillig vertrekken. De stimuleringspremie bestaat uit een vaste en een variabele component en bedraagt maximaal €75.000 bruto. De vaste component is voor een medewerker behorende tot een knelpuntcategorie 6 bruto maandsalarissen en voor een herplaatsingskandidaat 3 bruto maandsalarissen. De variabele component wordt gebaseerd op het bruto maandsalaris maal de helft van de (resterende) duur van de herplaatsingstermijn. De eventuele verlenging van de herplaatsingstermijn in verband met het vergroten van de kans op een baan wordt niet meegenomen bij de bepaling van de hoogte van de stimuleringspremie.

**Tabel 1: Schematische weergave stimuleringspremie bij vroegtijdig vrijwillig vertrek**

Stimuleringspremie	Vaste component	Variabele component
medewerker in knelpuntcategorie	6 maand-salarissen	50% X herplaatsingduur (maximaal 18 maanden) X maandsalaris
herplaatsingskandidaat	3 maand-salarissen	50% X resterende herplaatsingduur X maandsalaris

**Voorzieningen bij ontslag op verzoek**

Om vrijwillig vertrek van medewerkers te stimuleren kent het SBK een aantal maatregelen. Dat zijn: de stimuleringspremie, de loonaanvulling bij vrijwillig ontslag, voorzieningen bij zelfstandig ondernemerschap, het gegarandeerd maandelijks inkomen en de tegemoetkoming in het verlies van voorwaardelijke pensioeninkoop. Uit deze maatregelen moet gekozen worden. Er kan met andere woorden niet gestapeld worden. Daarop is één uitzondering. Burgermedewerkers krijgen naast de maatregel van hun keuze altijd een tegemoetkoming in het “verlies” aan voorwaardelijke inkooprechten.

De eerste maatregel is de stimuleringspremie. Een maatregel die met name interessant is voor medewerkers met weinig diensttijd. Een maatregel die evenals de loonaanvulling bij vrijwillig vertrek ook in het “oude” SBK voorkwam. Nieuw is het gegarandeerd maandelijks inkomen. Medewerkers die Defensie vrijwillig willen verlaten kunnen op basis van het SBK kiezen voor een uitkering, die loopt tot het moment dat zij met pensioen gaan. In de hoogte van de uitkering is een differentiatie aanbracht; hoe langer iemand in dienst is, hoe hoger de uitkering. De uitkering

Gelet op het voorgaande bedraagt de stimuleringspremie voor een medewerker in een knelpuntcategorie (afhankelijk van de duur van de herplaatsingstermijn waarop aanspraak zou bestaan) minimaal 12 en maximaal 15 maandsalarissen. De stimuleringspremie voor een herplaatsingskandidaat bedraagt (afhankelijk van de resterende duur van de herplaatsingstermijn waarop aanspraak zou bestaan) minimaal 3 en maximaal 12 maandsalarissen.

Als de medewerker voor de stimuleringspremie kiest, doet hij afstand van alle overige aanspraken, zoals (bovenwettelijke) WWuitkering en loonaanvulling. Evenmin bestaat aanspraak op de minimum inkomensgarantie en andere voorzieningen.

### **Gegarandeerd maandelijks inkomen**

Een medewerker met tenminste 24 dienstjaren aaneengesloten, die behoort tot een knelpuntcategorie, remplaçant of interne herplaatsingskandidaat is, kan bij ontslag op aanvraag in aanmerking komen voor een gegarandeerd maandelijks inkomen tot de pensioengerechtigde leeftijd van 30%, 35% of 37,5% van het laatstgenoten bruto maandsalaris inclusief vakantie-uitkering bij Defensie. Het percentage is afhankelijk van de diensttijd:

- 24 tot 28 dienstjaren: 30%
- 28 tot 32 dienstjaren: 35%
- 32 dienstjaren en meer: 37,5%

Bij het vaststellen van de diensttijd wordt de tijd die een militair na 1 januari 1990 is uitgezonden in het kader van vredes of humanitaire operaties dubbel geteld, met een maximum van 2 jaar extra.

De minimum inkomensgarantie wordt niet verlaagd met de inkomsten uit een nieuwe betrekking. Ook niet als dit leidt tot een hoger inkomensniveau (boven 100% van laatstgenoten defensiesalaris), zolang het totale inkomen niet uitstijgt boven de vigerende norm volgens de Wet Openbaarmaking uit Publieke middelen gefinancierde Topinkomens (WOPTnorm). Voor anticumulatie op basis van de WOPT-norm is het niet relevant of het inkomen volgt uit werkzaamheden in de publieke of private sector. Hiervoor kan de deelnemer worden verplicht na afloop van het kalenderjaar zijn fiscale jaaropgave te overleggen aan de uitvoerende organisatie. De inkomensgarantie wordt maandelijks uitgekeerd. In geval de medewerker terugkeert in een arbeidsrelatie bij Defensie dan wel op andere, individuele en zelfstandige (niet als medewerker bij een door Defensie gecontracteerd externe bedrijf) wijze werkzaamheden gaat verrichten bij of voor Defensie wordt de uitkering met onmiddellijke ingang stop gezet.

De keuze (op aanvraag van de medewerker) voor dit gegarandeerd maandelijks inkomen betekent dat afstand wordt gedaan van een andere loonaanvullingsregeling en het recht op een uitkering op grond van de WW en bovenwettelijk WW van Defensie. Tevens bestaat bij de keuze voor deze maatregel geen aanspraak op de stimuleringspremie en andere voorzieningen. Bij de keuze voor deze maatregel vervallen daarnaast (in voorkomend geval) de dien en restitutieplichting.

Over dit gegarandeerd maandelijks inkomen vindt geen pensioenopbouw plaats, maar het wordt wel geïndexeerd op basis van de salarismutaties van de sector Defensie.

### **Loonaanvulling bij vrijwillig ontslag**

De defensiemedewerker die herplaatsingskandidaat (waaronder ook de

wordt afgeleid van het salaris (het bedrag in de tabellen van de inkomensbesluiten) vermeerderd met het vakantiegeld. De uitkering wordt geïndexeerd, waardoor deze in de loop der tijd op niveau blijft. Pensioenopbouw daarentegen blijft achterwege. De uitkering wordt ook op andere wijze op niveau gehouden. Inkomsten die de uitkeringsgenietende verwerft uit arbeid worden niet gekort op de uitkering, tenzij de Balkenendernorm overschreden wordt. Medewerkers die een baan buiten Defensie vinden waarmee zij 70 % van hun laatste salaris verdienen, hebben hierdoor de zekerheid dat zij hun oude salaris behouden. Zijn de nieuwe inkomsten hoger, dan kan een inkomen bereikt worden dat hoger ligt dan het salaris bij Defensie. Op dat punt verschilt deze maatregel van de loonaanvulling. De bovengrens bij die maatregel is namelijk het oude inkomen. Een tweede verschil betreft de duur. De loonaanvulling zal voor velen doorlopen tot pensioering, maar zeker niet voor iedereen. Het garantiënkomen loopt wel altijd door tot pensionering.

### **Loonaanvulling bij vrijwillig ontslag**

Medewerkers die de defensieorganisatie vrijwillig verlaten, kunnen in aanmerking komen voor een aanvulling op hun nieuwe inkomen. Worden zij bij die nieuwe werkgever ontslagen, dan vervalt deze aanspraak. Keerzijde is wel dat de aanspraak herleeft, als zij weer ander werk hebben gevonden. Ter voorkoming van misverstanden. De duur van de aanvulling wordt bepaald op het moment van ontslag bij Defensie. Een onderbreking vanwege een ontslag bij de nieuwe werkgever beïnvloedt deze duur niet.

### **Verlies voorwaardelijke inkoop**

Zie voor de gevolgen voor de pensioenopbouw bij vrijwillig ontslag pagina 35, Paragraaf 12 SBK 2012, 'verlies voorwaardelijke inkoop'

remplaçant wordt begrepen) is of die behoort tot een knelpuntcategorie, en die op zijn verzoek wordt ontslagen, heeft geen recht op een (bovenwettelijke) WWuitkering. Als hij aansluitend aan zijn ontslag passend nieuw werk buiten Defensie aanvaardt, kan hij aanspraak maken op de loonaanvulling als bedoeld in het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Defensie (BWW Defensie).

De loonaanvulling wordt toegekend voor de duur van de (bovenwettelijke) WWuitkering waarop hij recht zou hebben als hij niet zelf om ontslag had verzocht. Voor de defensiemedewerker bij wie op de ontslagdatum sprake is van een diensttijd van minimaal 10 jaar, en bij wie de som van leeftijd + diensttijd tenminste 65 jaar bedraagt, wordt de loonaanvulling tot de pensioengerechtigde leeftijd toegekend. Bij het vaststellen van de diensttijd wordt de tijd die een militair na 1 januari 1990 is uitgezonden in het kader van vredes of humanitaire operaties dubbel geteld met een maximum van 2 jaar extra.

Indien de Defensiemedewerker bij zijn nieuwe werkgever wordt ontslagen, stopt de loonaanvulling. Bij het aanvaarden van (weer) een nieuwe baan herleeft het oorspronkelijke recht op de loonaanvulling zolang de uitkeringsduur, zoals die was vastgesteld die bij het ontslag bij Defensie, nog niet is verstreken.

## **9. Voorzieningen interne herplaatsing**

### **Sollicitatieverlof**

Aan de medewerker wordt door zijn commandant waar nodig gedurende de periode waarin de inspanning zich richt op interne herplaatsing, buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend voor solliciteren op grond van artikel 86, aanhef en onder b van het AMAR respectievelijk 45 BARD. Aan deze verlofverlening is geen maximum verbonden.

### **Tijdelijk neergeschut functioneren**

In verband met het evenwicht tussen functie en personeelsbestand geldt in beginsel dat een medewerker niet geplaatst kan worden op een functie waaraan een lagere rang of schaal is verbonden, dan de rang of schaal die de medewerker heeft. Van dit beginsel kan uitsluitend tijdelijk worden afgeweken indien voor een vacante of vrijkomende functie geen andere geschikte of geschikt te maken kandidaten, op het juiste rangs of schaalniveau, beschikbaar zijn, en er aan de betrokken medewerker binnen de termijn van het neergeschut functioneren redelijkerwijs een concrete functie, binnen de defensieorganisatie, op het eigen rang of schaalniveau kan worden toegewezen. De periode dat een medewerker een functie kan vervullen, waarvoor een lagere rang of salarisschaal geldt, bedraagt ten hoogste 18 maanden. Indien uit het tijdens die periode doorlopende interne herplaatsingsonderzoek blijkt dat geen uitzicht bestaat op een concrete en identificeerbare functie intern Defensie, wordt de medewerker ontheven van zijn functie en overgedragen aan de BBO voor het externe herplaatsingsonderzoek. Dit externe herplaatsingsonderzoek duurt ten hoogste 12 maanden. Van het overdragen aan de BBO voor het externe herplaatsingsonderzoek kan worden afgezien, wanneer de medewerker bij het bevoegd gezag een aanvraag indient om de functie die hij op dat moment neergeschut bekleedt, te mogen blijven bekleden. Met andere woorden, de

### **Tijdelijk neergeschut functioneren**

Bij de totstandkoming van het SBK is ook stilgestaan bij neergeschut functioneren. Neergeschut functioneren blijft mogelijk voor ten hoogste 18 maanden. Verderop in dit SBK (overgangsbepalingen) wordt aandacht geschonken aan de medewerkers die op dit moment al neergeschut functioneren.

Het is niet de bedoeling om medewerkers gedurende die 18 maanden gewoon te laten zitten vanuit de gedachte "probleem opgelost". Nadrukkelijk moet gewerkt worden aan een snelle plaatsing op niveau. Als dat niet lukt binnen de termijn van 18 maanden, komt betrokkene in het extern herplaatsingstraject terecht.

Omdat niet uitgesloten kan worden dat betrokkene met veel plezier en naar tevredenheid op zijn nieuwe functie heeft gewerkt en deze ook voor de toekomst ambieert, bevat het SBK de mogelijkheid om hem deze functie uiteindelijk ook toe te wijzen. Wij hebben lange tijd gedubd over de vraag of het opnemen van deze mogelijkheid ver-

medewerker wil bij Defensie blijven op de lager ingeschaalde functie. Het bevoegd gezag kan hier alleen mee instemmen onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat er geen andere geschikte kandidaat op het juiste rang- of schaalniveau beschikbaar is. Wanneer het bevoegd gezag instemt, blijft de medewerker nog 15 maanden functioneren met behoud van zijn (oorspronkelijke) salaris en andere rechtspositionele aanspraken. Na afloop van die periode van 15 maanden vindt ontslag plaats en direct aansluitend aanstelling op het juiste rang/schaalniveau met het (nieuwe) salaris. De overige (oorspronkelijke) rechtspositionele aanspraken worden niet aangepast.

Tijdelijk neergeschut functioneren is voor burgermedewerkers mogelijk op grond van artikel 78 van het BARD, waarbij tijdelijk de werkzaamheden verbonden aan een functie, waarvoor een lagere salarisschaal geldt, worden opgedragen. Voor militairen kan dit plaatsvinden op grond van artikel 30 van het AMAR (behoud rang), waarbij met toepassing van artikel 24 van het AMAR de termijn van neergeschut functioneren wordt gemaximeerd tot 18 maanden.

#### **Huisvesting burgermedewerkers**

Indien de functie van de burgermedewerker in het kader van een reorganisatie wordt verplaatst en hij die functie in opdracht van het bevoegd gezag dient te volgen dan wel verplicht naar een passende functie in een andere plaats van tewerkstelling wordt verplaatst en hem geen verhuisplicht is opgelegd, is artikel 14, vierde lid van het VKBbad van overeenkomstige toepassing. Dit houdt in dat indien de burgermedewerker vanwege de afstand tussen de woning en de nieuwe plaats van tewerkstelling naar het oordeel van het bevoegd gezag niet dagelijks kan reizen, deze van Rijksweg kan worden geleverd. Indien legering niet beschikbaar is, ontvangt de burgermedewerker een tegemoetkoming in de pensionkosten. Voorts ontvangt de burgermedewerker een tegemoetkoming in de kosten voor weekendreizen. Dit geldt voor de periode waarvoor aanspraak bestaat op een verhuiskostenvergoeding zijnde maximaal twee jaar.

#### **Voedingsvergoeding burgermedewerkers**

Burgermedewerkers die van Rijksweg huisvesting genieten, ontvangen gedurende maximaal twee jaar een voedingsvergoeding conform de voedingsvergoeding voor militairen.

#### **Tegemoetkoming verhuiskosten**

Een medewerker van wie de standplaats wijzigt en als gevolg daarvan verhuist, heeft indien wordt voldaan aan de voorwaarden, zoals gesteld in het VKBbad (voor burgerpersoneel) of in het VKBM (voor militairen), aanspraak op een tegemoetkoming in de verhuiskosten. De tegemoetkoming in de verhuiskosten voor zowel burgermedewerkers als militairen bestaat onder meer uit een tegemoetkoming in de overige kosten. Voor de duur van de reorganisatieperiode is deze tegemoetkoming in de overige kosten gesteld op een nominaal bedrag van €7750, netto.

#### **Verruiming tegemoetkoming in de kosten voor woonwerkverkeer bij opgelegde verplaatsing**

Op grond van het VKBbad heeft de burgerambtenaar die geen opdracht heeft om te verhuizen, aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten

standig was. Het zou gebruikt kunnen worden als middel om op medewerkers te bezuinigen. Bovendien zou definitief neergeschut plaatsen ten koste kunnen gaan van een andere medewerker die de bewuste functie (ook) ambieerde; zelfs tot ontslag van deze medewerker kunnen leiden. In het SBK zijn echter voldoende waarborgen ingebouwd om dit te voorkomen.

Zoals al eerder opgemerkt biedt het SBK ook faciliteiten bij verplaatsingen van burgermedewerkers waaraan geen echte reorganisatie ten grondslag ligt.

voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, indien de te reizen afstand meer dan 10 kilometer bedraagt. Het bedrag van de tegemoetkoming in de kosten voor woonwerkverkeer wordt vastgesteld aan de hand van de tabellen in de bijlage 1 bij het VKRbad. In het kader van de komende reorganisaties worden de tabellen in de bijlage 1 van het VKRbad uitgebreid tot maximaal 250 km (enkele reis) voor de maximale duur van twee jaar voor elke burgerambtenaar die onder de komende reorganisaties van standplaats verandert.

## **10. Voorzieningen externe herplaatsing**

### **Arbeidsbemiddeling**

In de tweede herplaatsingsperiode wordt, zoals beschreven in de inleiding bij hoofdstuk 6, zowel intern als extern bekeken of herplaatsing mogelijk is. Hiertoe is de medewerker aangemeld bij de BBO. Is herplaatsing in deze tweede herplaatsingsperiode niet mogelijk gebleken, start na drie maanden de derde herplaatsingsperiode. Alle inspanningen en activiteiten richten zich vanaf dat moment op externe herplaatsing. De BBO zorgt daarbij voor de feitelijke ondersteuning en bemiddeling naar een passende functie buiten Defensie. Op basis van een intakegesprek met de externe bemiddelingsorganisatie zullen afspraken worden gemaakt over in te zetten bemiddelingsinstrumenten. Inzet van het bemiddelingstraject is de plaatsing in een passende functie (zie hoofdstuk 6) buiten Defensie. De kosten van dit bemiddelingstraject zijn volledig voor rekening van Defensie.

In de tweede herplaatsingsperiode is al een PUP opgemaakt (zie hoofdstuk 6). Het intakegesprek kan leiden tot een aanvulling of wijziging van het al opgemaakte PUP. De volgende zaken worden in ieder geval in het PUP vastgelegd:

1. het profiel van herplaatsingskandidaat;
2. voorkeuren en aandachtspunten voor een andere functie (of starten eigen onderneming);
3. de in te zetten instrumenten, waaronder opleidingen;
4. de activiteiten die door betrokken partijen worden uitgevoerd;
5. de evaluatiemomenten waarbij de voortgang van de activiteiten worden besproken;
6. de einddatum van het herplaatsingstraject.

Het PUP is het uitgangspunt van het bij de BBO te volgen traject. Het PUPformulier wordt bij instemming ondertekend door de medewerker en BBO. Het PUP wordt vastgesteld door of namens het OPCO of het HDO. De in het PUP vastgestelde afspraken kunnen op zich leiden tot besluiten in de zin van de Algemene wet bestuursrecht (AWB). Bijvoorbeeld het afwijzen van een afgesproken opleiding. Dit betekent dat het de medewerker, ongeacht de overige waarborgen, vrij staat om in geval van een besluit of het niet nemen van een besluit, gebruik te maken van de reguliere bezwaar en beroepsprocedures van de AWB.

Wanneer geen overeenstemming kan worden bereikt over de te maken afspraken of de gemaakte afspraken niet worden of zijn nagekomen en de medewerker van mening is dat geen gelijkwaardig alternatief is aangeboden, kan hij zich binnen een periode van 4 weken wenden tot de centrale toetsingscommissie voor een mogelijke oplossing. De instelling en procedures met betrekking tot de centrale toetsingscommissie zijn beschreven in hoofdstuk 13.

### **Voorzieningen externe herplaatsing**

Na 3 maanden interne herplaatsing komt het moment waarop de herplaatsingskandidaat overgedragen wordt naar BBO (de Defensie Bemiddelingsorganisatie). Samen met de medewerker wordt er na de overdracht een persoonlijk uitstroomplan (PUP) opgemaakt. In de eerste maanden van de externe herplaatsingsperiode kan dat plan aangepast worden. Uiteindelijk moet dit leiden tot een definitief plan, waarin kort samengevat komt te staan welke capaciteiten of competenties de herplaatsingskandidaat heeft, welke ambities hij heeft en wat voor de realisatie daarvan nodig is. Natuurlijk kan zich de situatie voordoen dat er verschil van mening blijft bestaan over de inhoud van het PUP. In dat geval kan de stap naar de toetsingscommissie gezet worden.

**Opleidingen**

Opleidings en bemiddelingsfaciliteiten kunnen daar waar nodig ingezet worden. In beginsel mag de opleiding de maximale duur van het herplaatsingstraject van 12 tot 18 maanden niet overschrijden. Opleidingen die noodzakelijk zijn voor een duurzame herplaatsing (minimaal 6 maanden) worden ook vergoed indien een deel van de opleiding gevolgd wordt nadat de Defensieorganisatie verlaten is.

Wanneer de opleiding op verzoek van de medewerker is gericht op het voortzetten van de loopbaan buiten Defensie binnen het functiegebied, waarin de medewerker bij Defensie werkzaam is, en op een vergelijkbaar werkniveau, worden de kosten voor de opleiding volledig vergoed.

Wanneer de opleiding is gericht op het voortzetten van de loopbaan buiten Defensie buiten het functiegebied, waarin de medewerker bij Defensie werkzaam is, dan wordt voor de vergoeding van deze opleiding een maximum van € 8.000, gehanteerd.

Indien externe herplaatsing binnen het eigen vakgebied onmogelijk is en omscholing noodzakelijk is, vindt volledige vergoeding van de kosten van de voor de herplaatsing noodzakelijke omscholing plaats.

**Verhuiskosten bij externe herplaatsing**

Aan de herplaatsingskandidaat die wordt herplaatst buiten het Ministerie van Defensie, wordt een tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend conform het SBK binnen de voorwaarden zoals gesteld in het VKBM of VKBbad. Voor zover de militair of burgerambtenaar een tegemoetkoming in de verhuiskosten ontvangt van zijn nieuwe werkgever, wordt deze in mindering gebracht op de tegemoetkoming van Defensie.

**Voorzieningen in verband met zelfstandig ondernemerschap**

De nadruk van het SBK 2012 ligt op begeleiding van werk naar werk. Passend werk kan ook werk als zelfstandig ondernemer zijn. Onderstaande instrumenten bevorderen het opzetten van een eigen bedrijf en daarmee de arbeidsparticipatie.

**Ter ondersteuning**

- Betrokkene maakt met de begeleider van de BBO individuele, op maat gesneden afspraken. De afspraken betreffen onder meer het tijdvak waarin hij zich op het zelfstandig ondernemerschap oriënteert en de te volgen stappen, zoals het opstellen van het ondernemersplan, beoordeling en goedkeuring daarvan alsmede inschrijving bij de Kamer van Koophandel. De oriëntatie en startperiode bedraagt maximaal 26 weken. In dit tijdvak worden activiteiten voor het (op te zetten) bedrijf gelijk gesteld met sollicitatieactiviteiten. In feite wordt betrokkene dan toestemming verleend om tijdelijk niet beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt.
- Betrokkene kan zich aanmelden voor een door Defensie betaalde algemene oriëntatiedag voor 'starters'.
- Betrokkene kan in aanmerking komen voor gerichte cursussen tot maximaal € 8000, in totaal.
- De medewerker kan verzoeken om zijn aanstelling met 3 maanden te verlengen, zodat hij tijd heeft om zijn bedrijf op te zetten. Dit betekent dat het feitelijke moment van ontslag met 3 maanden wordt uitgesteld. Tijdens die 3 maanden heeft hij buitengewoon verlof met behoud van inkomsten. In plaats hiervan kan hij ook verzoeken om uitbetaling ineens van de 3 maandsalarissen.

**Afkoop**

- De medewerker die een eigen bedrijf wil beginnen of zich in een maatschap wil inkopen, kan toekomstige BWWrechten afkopen. De afkoopsom bedraagt 30 % van de nominale waarde van het (resterende) recht op BWW zoals dat voor betrokkene geldt op het moment van indiening van het verzoek om afkoop.
- Het afkoopbedrag kan in één keer of periodiek worden uitbetaald.
- Met de afkoop ziet de medewerker af van alle rechten en verplichtingen tegenover Defensie. Alle opgebouwde BWWaanspraken vervallen, alsmede de aanspraak op verdere pensioenopbouw. Er bestaat geen aanspraak meer op arbeidsbemiddeling of andere begeleiding door Defensie. Als de medewerker na enige tijd opnieuw in dienst treedt bij Defensie begint hij geheel opnieuw met de opbouw van BWWrechten.

**11. Voorzieningen bij overtolligheidsontslag****Bovenwettelijke uitkering in verband met werkloosheid**

Bij onvrijwillig ontslag maken medewerkers aanspraak op een WW-uitkering aangevuld met een uitkering op basis van het Besluit Bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Defensie (BWW). Voor iedere medewerker die een uitkering geniet geldt dat het WWregime onverkort van toepassing is. Dat betekent dat voor hen een sollicitatieplicht geldt. Zij worden waar nodig ondersteund bij de bemiddeling naar ander werk. De sollicitatieplicht en de deelname aan de bemiddeling zijn niet vrijblijvend.

Het bemiddelingstraject geldt voor alle medewerkers die aanspraak maken op een uitkering. Hiermee wordt binnen de kaders die voorgeschreven worden door de WW de betrokken medewerker intensief begeleid bij het vinden van andere arbeid. Dit houdt onder meer in dat een constante begeleiding en sturing plaatsvindt door een individueel toegewezen, persoonlijke arbeidsbemiddelaar. Andere arbeid is al het werk dat voor het individu passend wordt geacht. Bij het aanvaarden van lager betaalde arbeid kan er door de medewerker aanspraak worden gemaakt op loonaanvulling. De begeleiding is niet vrijblijvend voor de medewerker en zijn deelname en medewerking zijn afdwingbaar binnen het WW toetsingskader.

- Voor medewerkers van 50 jaar en ouder met een dienstduur van tenminste 10 jaar geldt op grond van het BWW een uitkeringsgarantie tot de dan geldende pensioengerechtigde leeftijd. Met het vervallen van de eis dat de 10 jaar dienstduur aaneengesloten moet zijn, wordt, tijdelijk voor de duur van deze reorganisatie, afgeweken van het BWW. Voor het vaststellen van de dienstduur wordt de tijd dat een militair na 1 januari 1990 is uitgezonden in het kader van vredesof humanitaire operaties dubbel geteld met een maximum van 2 jaar extra.
- Voor medewerkers met een arbeidsverleden van tenminste 22 jaar wordt de duur van de aansluitende BWWuitkering verruimd met tweemaal de duur van het wettelijk recht op WW. Daarmee komt voor deze medewerkers, die tijdens de reorganisatieperiode met toepassing van het SBK 2012 worden ontslagen, de totale duur van de BWW op driemaal de duur van het wettelijk recht op WW, zoals deze luidt op 1 januari 2012. Deze verruiming van de uitkeringsduur telt mee bij de bepaling van de uitkeringsduur bij herleving van

**Voorzieningen bij overtolligheidsontslag**

Als het ondanks alle inspanningen niet lukt om medewerkers binnen de voor hem geldende termijn te herplaatsen, volgt ontslag. Betrokkene wordt daardoor werkloos. Hij moet zich zoals alle andere Nederlanders melden bij de UWV voor een Werkloosheidsuitkering. UWV zal het recht op WW, de hoogte en de duur van de WW vaststellen op basis van de regels die in en bij de Werkloosheidswet zijn opgenomen.

Voor de meeste defensiemedewerkers die ontslagen worden zal voor de bepaling van de duur van de WW gekeken worden naar het arbeidsverleden. Arbeidsverleden is iets anders dan dienstduur doorgebracht bij Defensie.

Arbeidsverleden wordt berekend door het samenvoegen van:

Het aantal kalenderjaren met ten minste 52 loondagen vanaf 1998 tot en met het kalenderjaar onmiddellijk voorafgaande aan het kalenderjaar waarin de werkloosheid is ingetreden (A).

Het aantal kalenderjaren voor 1998, teruggaand tot en met het kalenderjaar waarin iemand 18 jaar werd (B).

Voorbeeld: een burgermedewerker is geboren in 1963. Hij heeft sinds 1998 bij Defensie gewerkt. In 2012 wordt hij ontslagen.

(A) Het aantal jaren vanaf 1998 tot het jaar waarin hij werkloos wordt: 14

(B) jaar waarin hij 18 werd tot 1998: 15

Totaal: 29

Ieder jaar arbeidsverleden staat voor een maand uitkeringsduur. De eerste twee maanden bedraagt de WW 75%, daarna 70%.

Voor zeer veel ontslagen medewerkers gaat Defensie de WW aanvullen. Daarbij hanteert



de uitkering indien betrokkene na het aanvaarden van werk weer werkloos wordt en recht heeft op een WWuitkering zoals bedoeld in artikel 10 van het BWW.

- c. Voor de medewerker met een diensttijd van 10 jaar die na ommekomst van de voor hem in dit kader geldende verlengde duur van de BWW de leeftijd van 50 jaar of ouder zal hebben bereikt, wordt aanvullend een geïntensiveerd en geclausuleerd bemiddelingstraject opgezet, met het oogmerk om een dreigende terugval naar de bijstand te voorkomen. Indien bij het einde van de geldende BWW uitkeringsduur voor deze medewerker aantoonbaar buiten zijn schuld of toedoen geen arbeid beschikbaar is, wordt op individuele basis bepaald dat de medewerker onder de uitkeringsgarantie tot de dan geldende pensioengerechtigde leeftijd wordt gebracht zoals die thans op grond van de BWW geldt voor medewerkers die op het moment van ontslag 50 jaar of ouder zijn met een diensttijd van 10 jaar. Hierbij gelden de voorwaarden zoals beschreven in het BWW met dien verstande dat ook in deze situatie de diensttijd van 10 jaar niet aaneengesloten hoeft te zijn vervuld.

Defensie dezelfde berekeningsgrondslag (het dagloon) als het UWV doet voor de bepaling van de WW-hoogte, met dit verschil dat de UWV een bepaald maximum hanteert en Defensie voor de aanvulling niet. Tot die grondslag behoren zo'n beetje alle inkomensbestanddelen in het voorafgaande jaar. Dus salaris, vakantiegeld, eindejaarsuitkering, inkomenstoeslag (voor burgermedewerkers), de VEB (voor militairen), maar ook toeslagen als TOD, vliegtoelage of vlieggeld. De grondslag waarover de WW en de aanvulling daarop worden berekend, wordt hierdoor hoger dan de grondslag die bijvoorbeeld voor het wachtgeld gebruikt werd.

De eerste groep zijn de medewerkers van 50 jaar en ouder met een diensttijd van ten minste 10 jaar. Voor de toepassing van dit SBK hoeven deze 10 jaren niet aaneengesloten doorgebracht te zijn. Bovendien tellen uitzendperiodes dubbel. Defensie vult voor deze groep medewerkers de WW tot hun pensionering aan. De eerste 6 maanden tot 80 %, daarna 6 maanden tot 75 % en vervolgens tot 70% van het (niet gemaximeerde) dagloon.

Eerder is aangegeven dat militairen die op 1 januari 2012 4 jaar of korter voor hun functioneel leeftijdsonslag zitten, voor ontslag beschermd worden. Een maatregel die beoogt het perspectief op UKW voor de alleroudsten open te houden. In het oude SBK kwam ook zo'n soort maatregel voor. Militairen die op 5 jaar van hun reguliere ontslagdatum zaten, kwamen eerst in het wachtgeld terecht en daarna in de UKW. Als het uitgangspunt wordt gehanteerd dat alle militairen die onder de werking van het SBK 2004 vallen aanspraak kunnen maken op een uitkering tot pensionering, dan wordt dit uitgangspunt voor alle militairen met een initiële ontslagdatum van 55 jaar niet aangetast. Zij vallen immers per definitie onder de groep medewerkers van 50 jaar of ouder met een diensttijd van 10 jaar. Voor een kleine groep militairen, afkomstig van de KM, is dat niet het geval. Voor hen zal maatwerk geboden worden, teneinde recht te doen aan de vergelijkbare positie waarin zij verkeren.

De tweede groep zijn de medewerkers met een arbeidsverleden van ten minste 22 jaar. De medewerkers tussen 40 en 50 jaar. Defensie vult in voorkomend geval hun WW aan. Als de WW-periode verstreken is, blijven zij van het ministerie van Defensie een uitkering ontvangen. De periode van verlenging bedraagt twee keer de duur van de voor hen geldende WW-uitkeringsduur. In

totaal komt hun uitkeringsduur daarmee op drie keer de duur van de WW.

Als ondanks alle pogingen gedurende deze periode (de WW-duur en de verlenging) om betrokkene aan ander werk te helpen toch de situatie intreedt dat dit niet lukt, dan wordt de uitkeringsperiode verder verlengd. Hij wordt dan onder de regeling gebracht die hiervoor beschreven is voor de 50-plusser. Voorwaarde om voor de verdere verlenging in aanmerking te komen is wel dat betrokkene 10 jaar in dienst is geweest en op het moment waarop hij uit de basisuitkering loopt de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt. Voor deze verdere verlenging komen effectief (ex)medewerkers in aanmerking die 43 jaar of ouder zijn.

De derde groep zijn medewerkers jonger dan 43 jaar met een arbeidsverleden van ten minste 22 jaar. Defensie vult in voorkomend geval hun WW aan. Als de WW-periode verstreken is, blijven zij van het ministerie van Defensie een uitkering ontvangen. De periode van verlenging bedraagt twee keer de duur van de voor hun geldende WW-uitkeringsduur. In totaal komt hun uitkeringsduur daarmee op drie keer de duur van de WW.

**Loonaanvulling na overtolligheidsontslag**

Om het aanvaarden van een nieuwe, lager betaalde, baan voor ontslagen of met ontslag bedreigde medewerkers te stimuleren is er een loonaanvullingsregeling. Deze regeling voorziet in een uitkering die bestaat uit het verschil tussen het dagloon van de nieuwe baan en het (ongemaximeerde) dagloon dat bij Defensie genoten werd. De grondslag en de basisvoorwaarden voor deze regeling zijn te vinden in artikel 9 van het BWW.

Op de loonaanvulling zijn de voorwaarden van de WW van toepassing. De loonaanvulling wordt alleen toegekend als er sprake is van passende arbeid. Uit de WW volgt dat 'passende arbeid' een dynamisch begrip is: het wordt ruimer uitgelegd naarmate de werkloosheid langer duurt. Zo vergroot de gewezen medewerker zijn kansen op de arbeidsmarkt.

**Verhuiskostenvergoeding na werkhervatting**

De gewezen medewerker met aanspraak op een BWWuitkering, die tijdens die uitkeringsperiode een andere functie verwerft en daarvoor moet verhuizen, kan op basis van het SBK aanspraak maken op een verhuiskostenvergoeding volgens de normen van het VKBm/VKBBad. Wanneer vanuit de nieuwe werkgever ook een aanspraak op een verhuiskostenvergoeding bestaat wordt het bedrag daarvan in mindering gebracht op aanspraak van Defensiezijde.

**Compensatie inkomensafhankelijke bijdrage ZVW**

Voor de militair die in de periode tot 2016 wordt ontslagen en aanspraak maakt op een BWWuitkering, geldt ten aanzien van ziektekosten dat het verschil tussen de inkomensafhankelijke bijdrage voor UKW'ers (5,65%) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor WW/BWWgerechtigden voor de duur van zijn BWWuitkering wordt gecompenseerd.

**Loonaanvulling na overtolligheidsontslag**

Ontslagen medewerkers die er wel in slagen om een passende baan te vinden, kunnen in aanmerking komen voor een aanvulling op hun loon. Dat is het geval als de inkomsten uit de nieuwe baan lager zijn dan de inkomsten bij Defensie. De duur van deze loonaanvulling – en de overige voorwaarden – staan in het Besluit bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid defensiepersoneel. Ook hier komt de verdeling tussen medewerkers die ouder zijn dan 50 jaar en medewerkers die tussen de 40 en de 50 jaar zijn terug. De 50-jarigen ontvangen de loonaanvulling tot het moment van pensionering. Als zij ten minste 10 jaar in dienst zijn geweest. De 40-plusser ontvangt daarentegen een in tijd begrensde aanvulling

**Compensatie inkomensafhankelijke bijdrage ZVW**

Een nieuwe aanspraak, de compensatie van de inkomensafhankelijke bijdrage ZVW Militairen die tot 2016 wegens overtolligheid ontslagen worden, vallen vanaf het ontslagmoment niet meer onder de SZVK; zij moeten zich verplicht krachtens de zorgverzekeringswet bij een ziektekostenverzekeraar verzekeren. Daarvoor betalen zij een nominale premie en een inkomensafhankelijke premie. Deze inkomensafhankelijke premie wordt deels gecompenseerd door Defensie.

**12. Algemene voorzieningen (bij ontslag)****Loopbaanoriëntatie**

Wanneer defensiemedewerkers zich willen oriënteren op een betrekking buiten Defensie worden zij in de gelegenheid gesteld om een elektronisch toegankelijke loopbaanscan te doen. Deze zal op het Defensie intranet ter beschikking worden gesteld. Indien betrokkene zich n.a.v. de loopbaanscan verder wil verdiepen in de diverse mogelijkheden moet hij zich hiervoor richten tot de loopbaanbegeleider of P&Ofunctionaris. Deze oriëntatie is vrijblijvend.

**Diensttijdgratificatie**

Indien wordt voldaan aan de referentie zoals opgenomen in artikel 9, tweede lid, van de Inkomstenregeling burgerlijke ambtenaren defensie en artikel 33, vierde lid van de Inkomstenregeling militairen, bestaat voor zowel medewerkers, die behoren tot een vastgestelde knelpuntcategorie, als voor remplaçanten en herplaatsingskandidaten bij ontslag aanspraak op de proportionele diensttijdgratificatie. De mogelijke aanspraak op een proportionele diensttijdgratificatie wordt niet verrekend met het in voorkomend geval vaststellen van de hoogte van de stimuleringspremie.

**Dien/terugbetalingsverplichting en bindingspremie**

Medewerkers, die behoren tot een vastgestelde knelpuntcategorie, remplaçanten en herplaatsingsherplaatsingskandidaten worden bij ontslag niet gehouden aan eventueel bestaande terugbetalingsverplichtingen, bijvoorbeeld i.v.m. een genoten opleiding of ouderschapsverlof. De eventuele bestaande aanspraak op een bindingspremie blijft gehandhaafd en wordt na het ontslag op basis van evenredigheid uitbetaald. Militairen worden bovendien evenmin gehouden aan de eventueel geldende dienverplichting.

**Voorwaardelijke pensioenaanspraken burgermedewerkers**

Het vertrek naar een werkgever die niet is aangesloten bij Stichting Pensioenfonds ABP heeft voor burgerambtenaren negatieve gevolgen voor het ouderdomsen nabestaandenpensioen. Dit is het gevolg van het verlies van voorwaardelijke aanspraken. Defensie zal de medewerker die behoort tot een knelpuntcategorie of is aangemerkt als herplaatsingskandidaat en die vrijwillig vertrekt naar een werkgever die niet is aangesloten bij Stichting Pensioenfonds ABP hierin tegemoetkomen door een storting in ABP Extra Pensioen. Hetzelfde geldt voor de medewerker die na overtolligheidsontslag vertrekt naar een werkgever die niet is aangesloten bij Stichting Pensioenfonds ABP en voor de medewerker die aanspraak maakt op een WW/BWWuitkering. De hoogte van deze storting wordt bepaald naar evenredigheid van de diensttijd na 1 januari 2008. Hiermee wordt tegemoetgekomen aan het verlies van voorwaardelijke inkoop van ouderdomsen nabestaandenpensioen over perioden vóór 1 januari 2006. Voor deze maatregel komen burgermedewerkers in aanmerking die daarnaast voldoen aan de voorwaarden van de voorwaardelijke inkoopregeling zoals die is opgenomen in overgangsbepaling D bij artikel 7.5 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP. Deze voorziening geldt alleen in geval van genoemd ontslag tijdens de reorganisatieperiode.

**Verlies voorwaardelijke inkoop**

In 2006 is het ABP-pensioenreglement ingrijpend aangepast. Een aanpassing die te maken had met de VPL-wetgeving. VPL staat voor de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling. Velen zal deze wetgeving weinig tot niets zeggen, maar als de twee belangrijkste effecten worden genoemd (afschaffing van de FPU en introductie van het ABP-keuzepensioen) dan verandert dat. In de discussie van toen werd belangrijk gevonden dat ook ambtenaren die geen gebruik meer konden maken van de FPU de mogelijkheid werd geboden om afscheid nemen van het arbeidsproces voordat zij 65 werden. Om dat mogelijk te maken werd de pensioenopbouw, die tot dat moment 1,75 % p/j bedroeg, verhoogd naar 2,05%. Bovendien werd met dat doel het franchisebedrag verlaagd; hierdoor werd over een groter deel van het salaris pensioen opgebouwd. Deze maatregelen waren gericht op de toekomst. Ambtenaren die al een bepaalde diensttijd hadden (met een lagere opbouw) moesten over die tijd tegemoet gekomen worden. Omdat het geld ontbrak om voor iedereen en over alle oude diensttijd een harde aanspraak op extra pensioen te geven, is gekozen voor de introductie van een voorwaardelijk recht. Voor iedereen die tot 2023 als werknemer met pensioen gaat wordt dat voorwaardelijk recht omgezet in een aanspraak. Keerzijde is dat dit niet gebeurt als iemand voortijdig ontslagen wordt. Hij is dan immers geen werknemer meer. Voor zowel de burgermedewerkers die vrijwillig vertrekken als de medewerkers die vanwege overtolligheid ontslagen worden, levert dit een "pensioenschade" op, tenzij zij onverwijld bij een andere werkgever die bij het ABP is aangesloten in dienst treden. Deze schade kan afhankelijk van de persoonlijke situatie meerdere duizenden euro's bedragen. Op de pensioenoverzichten die het ABP verstuurt worden deze effecten inzichtelijk gemaakt. De VBM|NOV heeft zwaar ingezet op reparatie van deze "pensioenschade". Dat is gelukt, gebaseerd op de bij Defensie doorgebrachte diensttijd voor 2006.

### 13. Waarborgen

#### Centrale toetsingscommissie

##### Doel

Met het instellen van een Centrale Toetsingscommissie (CTC) wordt een extra waarborg gecreëerd voor zorgvuldige behandeling van medewerkers in het kader van de toepassing van het SBK 2012 en worden bezwaaren beroepsprocedures voorkomen. Het instellen van een CTC bevordert eenvormige en zorgvuldige besluitvorming, en borgt de rechten van betrokkene die door de reorganisatie wordt geraakt.

##### Samenstelling

De CTC is paritair samengesteld en bestaat uit:

- Een voorzitter;
- een lid namens de Centrales van Overheidspersoneel en
- een lid namens de Defensieorganisatie;
- een door Defensie aan te wijzen secretaris.

Omdat de CTC op meerdere momenten zijn oordeel kan afgeven, dient te zijn van een meervoudige bezetting. Zo buigt een commissielid zich slechts eenmaal over een zaak, en wordt het eventuele tweede oordeel in diezelfde zaak door een onbeoordeeld commissielid afgegeven.

De voorzitter en zijn plaatsvervanger(s) worden op voordracht van Defensie besproken in het Sectoroverleg Defensie en na overeenstemming door de Minister benoemd. De benoemingstermijn bedraagt vijf jaar. De CTC oefent haar taken onafhankelijk en onpartijdig uit.

##### Taken CTC

Algemeen: De CTC wordt alleen ingeschakeld op aanvraag van de medewerker en inschakeling van de CTC schort de herplaatsingstermijn niet op.

Wanneer kan de medewerker de CTC inschakelen voor advisering:

- a. In situatie knelpuntcategorieën (zie hoofdstuk 2): voorafgaande aan de besluitvorming over de besluitvorming per individu over de aanvraag dat hij vrijwillig wil vertrekken met gebruikmaking van het aangeboden instrumentarium, wanneer hij bedenkingen heeft over de zorgvuldigheid in het afwegingsproces; indien het aantal verzoeken het gewenste quotum van de betreffende knelpuntcategorie overschrijdt, en de medewerker geen positief antwoord op de genoemde aanvraag krijgt.
- b. Bij overgang van interne naar externe herplaatsing (zie hoofdstuk 5): op aanvraag van de medewerker om te bezien of tijdens het interne herplaatsingonderzoek de nodige zorgvuldigheid in acht is genomen
- c. Tijdens extern herplaatsingonderzoek (zowel in tweede als derde herplaatsingperiode);
  - wanneer geen overeenstemming wordt bereikt over de in het PUP vast te leggen afspraken en wanneer de medewerker vindt dat de PUPafspraken niet zijn nagekomen en geen gelijkwaardige oplossing is aangeboden.

##### Processen

Ad a, voorafgaande aan besluitvorming: de medewerker dient binnen 1 week zijn bedenkingen over het voorgenomen besluit in bij het HDO. Hij verzoekt om heroverweging en om inschakeling van de CTC. Het HDO dient de aanvraag binnen 1 week na ontvangst bij de CTC in, onder

toevoeging van zijn schriftelijke standpunt ter zake. Hierop beoordeelt de CTC de zienswijze van betrokkene en het schriftelijke standpunt van het HDO. De CTC brengt betrokkene én het HDO binnen 4 weken schriftelijk op de hoogte van zijn advies. Het HDO houdt met dit advies ernstig rekening als het zijn definitieve besluit neemt. Bij afwijking van het advies van de CTC, moet het HDO deze afwijking motiveren.

Ad a, na negatief besluit op aanvraag: conform ad a, voorafgaande aan besluitvorming, met dien verstande dat de aanvraag om inschakeling van de CTC binnen een week na ontvangst van het negatieve antwoord op zijn aanvraag om gebruik te maken van het instrumentarium voor knelpuntcategorieën, bij het HDO moet worden ingediend.

Ad b, bij overgang van intern naar extern herplaatsingsonderzoek: de medewerker dient uiterlijk 6 weken voor de datum waarop de derde herplaatsingsperiode aanvangt, een aanvraag in bij de BBO om de CTC in te schakelen teneinde te bezien of tijdens het interne herplaatsingsonderzoek gedurende de eerste en tweede herplaatsingsperiode de nodige zorgvuldigheid in acht is genomen. De BBO dient de aanvraag binnen 1 week na ontvangst bij de CTC in, onder toevoeging van zijn schriftelijke standpunt ter zake. Hierop beoordeelt de CTC de zienswijze van betrokkene en het schriftelijke standpunt van de BBO. De CTC brengt betrokkene én de BBO binnen 4 weken schriftelijk op de hoogte van zijn advies. Wanneer de CTC van mening is dat niet de nodige zorgvuldigheid in acht is genomen, kan zij adviseren de datum van de overgang van de interne herplaatsingsinspanningen naar de (exclusief) externe herplaatsingsinspanningen met een maand uit te stellen en de interne herplaatsingsinspanningen tijdens deze maand extra voort te zetten. De BBO houdt met dit advies rekening als het zijn definitieve besluit neemt. Bij afwijking van het advies van de CTC, moet de BBO deze afwijking motiveren.

Ad c, tijdens extern herplaatsingsonderzoek: Wanneer geen overeenstemming wordt bereikt over de te maken afspraken, die in het PUP moeten worden vastgelegd, en wanneer afspraken in het PUP niet zijn nagekomen en de medewerker van mening is dat geen gelijkwaardig alternatief is aangeboden, kan de medewerker zich binnen drie weken door tussenkomst van de BBO wenden tot de CTC voor een mogelijke oplossing. De CTC brengt uiterlijk vier weken na ontvangst van de aanvraag schriftelijk advies uit aan zowel de medewerker als de BBO.

##### Bezwaar en beroep

De gebruikelijke bezwaar en beroepsprocedure op grond van de AWB is ook in het kader van het SBK 2012 van toepassing. Dit betekent dat de betrokkene in geval van een overtolligheidsontslag, maar ook in geval van een besluit tot aanwijzing als herplaatsingskandidaat of herplaatsing in bezwaar respectievelijk in beroep bij de administratieve rechter kan gaan. Het bezwaar kan zich onder meer richten tegen de "passendheid" van de functie. Het bevoegd gezag kan zich bij de heroverweging laten adviseren.

## 14. Overgangsbeleid en werkingsduur

### Overgangsbeleid

De (start)brief van 1 augustus 2011 over de start van de reorganisatie Defensie aan de Tweede Kamer wordt aangemerkt als de startdatum voor de uitvoering van de bezuinigingen op basis van de in hoofdstuk 1 van het SBK 2012 genoemde beleidsbrief. Met het feitelijk in gang zetten van de benodigde reorganisaties in het kader van de herinrichting van de Defensieorganisatie en de uitvoering van de numerus fixus is nog geen aanvang gemaakt. Dit is van belang met het oog op het vaststellen van de datum van inwerkingtreding van dit SBK 2012 en het bepalen van het “omslagmoment” van toepassing van het SBK 2004.

1. Het SBK 2012 is met ingang van 1 januari 2012 van toepassing op:
  - de reorganisaties, die zijn gerelateerd aan de beleids- of startbrief;
  - de reorganisaties, waarvan het beleidsvoornemen dateert van na 31 december 2011;
2. Het SBK 2004 blijft van toepassing
  - op de reorganisaties, die dateren van voor 1 januari 2012 en die niet zijn gerelateerd aan de beleids- of startbrief;
  - in individuele gevallen, waarin sprake is van concrete en aantoonbare toezeggingen of afspraken, daterend van voor 1 januari 2012, over de toepassing van het SBK 2004;
3. Medewerkers, die als gevolg van het niet toewijzen van een functie in het functietoewijzingsproces, als herplaatsingskandidaat worden aangemerkt is het SBK 2004 van toepassing, wanneer die datum van aanmerking ligt voor 1 januari 2012. Wanneer deze datum ligt na 31 december 2011, is het SBK 2012 van toepassing;
4. Medewerkers, die op 1 januari 2012 neergeschut functioneren en waarbij de maximale termijn van 18 maanden, zoals genoemd in punt 4.6. en 4.7 van het SBK 2004 zijn gepasseerd of die deze termijn na 31 december 2011 zullen passeren, worden aangemeld bij de BBO voor externe herplaatsing. Hierbij wordt rekening gehouden met de positie van medewerkers kort voor UKW, pensioen of andere leeftijdsontslagregeling, zoals beschreven in hoofdstuk 7. Het externe onderzoek bedraagt, conform het bepaalde in het SBK 2004, maximaal 18 maanden. Tevens moet de mogelijkheid in acht worden genomen om af te zien van aanmelding voor het externe herplaatsingsonderzoek, zoals beschreven in hoofdstuk 9. Het voorgaande geldt niet voor medewerkers die neergeschut functioneren en de genoemde termijn zijn gepasseerd op grond van concrete en aantoonbare afspraken.

### Intrekking

De volgende regelingen worden ingetrokken:

- a. Het Sociaal Beleidskader, zoals vastgesteld bij brief van de Staatssecretaris van Defensie van 18 december 2003, nr. P/2003008690, met inachtneming van het hiervoor gestelde in de paragraaf “Overgangsbeleid” onder 2 tot en met 4;
- b. De Regeling Herplaatsing en ontslag SBK.
- c. De nota knelpuntcategorieën i.h.k.v. Sociaal Beleidskader Defensie van 18 december 2003, nr. P/2003008781.

### Inwerkingtreding en werkingsduur

Het Sociaal Beleidskader Defensie 20122016, afgekort SBK 2012, treedt in werking met ingang van 1 januari 2012 en geldt tot 1 januari 2016.

### Overgangsbeleid en werkingsduur

Het SBK 2012 is van toepassing op de reorganisaties die aan de Beleidsbrief of de Startbrief zijn gerelateerd en op de reorganisaties waarvan het beleidsvoornemen dateert van na 31 december 2011. De effecten van reorganisaties die te maken hebben met BVM-maatregelen uit het verleden, vallen hierdoor onder de werking van het SBK uit 2004. Aldus is gepoogd een begrijpelijk en eenduidig criterium te vinden. Onder SBK 2004 blijven dus ook alle medewerkers vallen die al als herplaatsingskandidaat zijn aangemerkt of al met overtolligheidsontslag zij gegaan.

### Bijlage 1 SBK, Afkortingen en begrippenlijst

- a. AMAR het Algemeen militair ambtenarenreglement;
- b. BARD het Burgerlijk ambtenarenreglement Defensie
- c. SBK 2012 Sociaal Beleidskader Defensie 2012 – 2016
- d. SBK 2004 het Sociaal beleidskader Defensie, zoals vastgesteld bij brief van 18 december 2003, nr. P/2003006890
- e. VKBM het Verplaatsingskostenbesluit militairen
- f. VKBbad het Verplaatsingskostenbesluit burgerambtenaren Defensie
- g. VKRbad de Verplaatsingskostenregeling burgerambtenaren Defensie
- h. PUP Persoonlijk Uitstroomplan;
- i. WW de Werkloosheidswet
- j. BWV het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Defensie
- k. ZVW de Zorgverzekeringswet
- l. UKW de Uitkeringswet gewezen militairen
- m. FPS het Flexibel Personeelssysteem
- n. beleidsbrief de brief van de Minister van Defensie van 8 april 2011, nr. BS2011011591, aan de Tweede Kamer over de bezuinigingen bij Defensie in de periode tot 1 januari 2016;
- o. startbrief de brief van de Minister van Defensie van 1 augustus 2011, over de start van de reorganisaties bij Defensie naar aanleiding van de beleidsbrief;
- p. reorganisatieperiode de periode van 1 augustus 2011 tot 1 januari 2016;
- q. militair de militair in werkelijke dienst, als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder c ten 1e, van het AMAR;
- r. burgermedewerker degene, die bij het Ministerie van Defensie in vaste burgerlijke openbare dienst is aangesteld en degene die bij het Ministerie van Defensie in tijdelijke burgerlijke openbare dienst is aangesteld op grond van artikel 7, tweede lid, onder a, van het BARD;
- s. medewerker de militair en de burgermedewerker
- t. COPCO de commandant operationeel commando, als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder h, van het AMAR;
- u. HDO het hoofd defensieonderdeel, als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder i, van het AMAR;
- v. functie de inhoudelijke vormgeving van een formatieplaats door een samenstel van werkzaamheden, zoals het bevoegd gezag die vaststelt bij het inrichten van een organisatieeenheid;
- w. herplaatsingskandidaat 1e. de burgermedewerker die als zodanig is aangewezen omdat zijn functie is vervallen, met ingang van de datum dat die functie is vervallen, of 2e. de militair, die als zodanig is aangewezen, omdat hem, na het vervallen van zijn functie, in het reguliere functietoewijzingsproces binnen 3 maanden geen functie is c.q. kan worden toegewezen, met ingang van de datum 3 maanden na de datum van het vervallen van de functie; hem na afloop van de duur van een functievervulling of na het afronden van een opleiding in het reguliere functietoewijzingsproces binnen 3 maanden geen functie is c.q. kan worden toegewezen;

- x. herplaatsingsonderzoek het onderzoek naar een passende functie intern Defensie (intern herplaatsingsonderzoek) of daarbuiten (extern herplaatsingsonderzoek);
- y. remplaçant de medewerker, die zijn functie beschikbaar stelt voor een andere medewerker, die is of op korte termijn wordt aangemerkt als (interne) herplaatsingskandidaat;
- z. defensieonderdeel de Bestuursstaf, het Commando Zeestrijdkrachten, het Commando Landstrijdkrachten, het Commando Luchstrijdkrachten, het Commando Koninklijke Marechaussee, de Defensie Materieel Organisatie en het Commando DienstenCentra;
- aa. BBO de Bemiddelings en begeleidingsorganisatie, onderdeel van het Ministerie van Defensie. Voor de feitelijke uitvoering van de bemiddeling van herplaatsingskandidaten buiten Defensie maakt de BBO gebruik van externe arbeidsbemiddelingsorganisaties;
- bb. maandsalaris het bedrag dat met inachtneming van de bepalingen van het Inkomstenbesluit militairen (IBM) dan wel het Bezoldigingsbesluit burgerlijke ambtenaren defensie (BBAD) voor de militair onderscheidenlijk de burgerambtenaar is vastgesteld op grond van artikel 5 van het IBM dan wel bijlage B van het BBAD;
- cc. Bevoegd gezag het tot ontslag bevoegde gezag op grond van artikel 38 van het AMAR en 112 van het BARD en de op basis van deze besluiten vastgestelde mandaatbesluiten;
- dd. Overtolligheidsontslag ontslag in verband met overtolligheid, als bedoeld in artikel 39, tweede lid, onder d, van het AMAR en artikel 116, eerste lid, van het BARD.

**Bijlage 2 SBK, Andere punten in verband met behoud status tijdens herplaatsingstraject:**

- Toelagen en vergoedingen: met het vervallen van de functie, vervalt ook de aanspraak op alle toelagen en vergoedingen, die onlosmakelijk waren verbonden aan de uitoefening van die functie. In voorkomend geval zijn de hieraan verbonden afbouwregelingen van toepassing.  
NB: het voorgaande is niet van toepassing op medewerkers, die behoren tot een knelpuntcategorie of die zijn aangemerkt als remplaçant. De functie van deze medewerkers is immers (nog) niet vervallen.
- Flex arbeidsduur: op grond van analoge toepassing van artikel 54d en 54e van het AMAR of artikel 30da en 30db van het BARD vervalt een toewijzing flex arbeidsduur (verlenging of verkorting) bij het vervallen van de functie. Op grond van artikel 54g van het AMAR en artikel 30dd van het BARD wordt bij ontslag een nog bestaand tegoed aan spaaruren in het kader van de flex arbeidsduur in geld vergoed.  
NB: het voorgaande is niet van toepassing op medewerkers, die behoren tot een knelpuntcategorie of die zijn aangemerkt als remplaçant. De functie van deze medewerkers is immers (nog) niet vervallen.
- Ziektekostenverzekering: gedurende het totale herplaatsingstraject tot aan het moment van een eventueel ontslag blijven militairen verzekerd via de SZVK/Univé.
- Vakantieverlof: Jaarlijks kan een gebruikelijke vakantie worden genoten, in overleg met en instemming van resp. de P&O-functionaris (tijdens de interne herplaatsingsperiode) c.q. de bemiddelingsadviseur van de bemiddelingsorganisatie. Daarbij wordt rekening gehouden met de passendheid van het verlof binnen de herplaatsingsinspanningen. Opgenomen vakantieverlof wordt voor zover mogelijk afgeboekt van het aanwezige vakantieverloftegoed.
- Buitengewoon verlof algemeen: Binnen de herplaatsingsperiode zal de herplaatsingskandidaat in de gelegenheid worden gesteld om datgene te doen waarvoor hij, wanneer hij regulier een functie zou hebben vervuld, buitengewoon verlof van korte duur zou hebben aangevraagd.
- Ouderschapsverlof: voor deze vorm van verlof geldt ten eerste dat een toegekend ouderschapsverlof de aanwijzing als herplaatsingskandidaat niet in de weg staat. Ten tweede kan tijdens de herplaatsingsperiode het ouderschapsverlof worden genoten (met de daarbij behorende financiële effecten), met dien verstande dat met resp. de P&Ofunctionaris c.q. de bemiddelingsadviseur van de bemiddelingsorganisatie afspraken moeten worden gemaakt over de tijdstippen waarop het wordt genoten. Op deze regel geldt de uitzondering dat het zgn. voltijdsouderschapsverlof gedurende een periode van ten

hoogste 3 maanden, indien nog niet begonnen, niet kan worden genoten, gelet op de noodzakelijke herplaatsingsinspanningen en de hieraan verbonden activiteiten. Hiervoor zal een andere wijze van opnemen worden bezien in overleg met de herplaatsingskandidaat. Ten derde eindigt het ouderschapsverlof op het moment van ontslag.

Daarbij wordt erop gewezen dat artikel 6:2, zesde lid, van de Wet arbeid en zorg bepaalt dat, wanneer het verlof nog niet volledig is genoten op het moment van ontslag, de werknemer tegenover een eventuele nieuwe werkgever, met inachtneming van de geldende voorwaarden, aanspraak heeft op het resterende deel van het verlof.

• Deeltijdverlof militair personeel: voor het deeltijdverlof gelden dezelfde hoofdlijnen als voor het ouderschapsverlof. Daarnaast is van belang dat waar het gaat om de herplaatsingsinspanningen het onderzoek zich primair richt op een overeenkomstige (interne of externe) deeltijdbetrekking, tenzij de herplaatsingskandidaat desgevraagd te kennen geeft de voorkeur te geven aan een voltijdbetrekking.

**Onderhandelingsresultaat 11 oktober 2011****Bijlage 2:****Harmonisatie Verplaatsingskosten**

Partijen hebben na aanleiding van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2007/2009 gesproken over de harmonisatie van verplaatsingskosten. Partijen hebben rekening houdend met de rechtspositionele en fiscale voorwaarden overeenstemming bereikt over de volgende punten:

- Stopzetten tegemoetkoming woonwerkverkeer bij ziekte: voor alle defensieambtenaren wordt bij ziekte de tabeltegemeetkoming in de kosten voor woonwerkverkeer gedurende maximaal zes aaneengesloten weken doorbetaald.
- Tegemoetkoming in de verhuiskosten algemeen en bij indiensttreding: voor alle defensieambtenaren geldt voortaan dat de tegemoetkoming in de verhuiskosten voor de component overige kosten (inclusief tegemoetkoming dubbele woonlasten) € 6.000, netto bedraagt. Dit is eveneens van toepassing op lokale verhuizingen in het buitenland.
- Transport auto bij verplaatsing van en naar een land buiten Europa: voor alle defensieambtenaren geldt dat aanspraak bestaat op het transport van één personenauto of motorrijwiel bij aanspraak op tegemoetkoming in de verhuiskosten naar of van een land buiten Europa. De eventuele invoerrechten komen ten laste van de defensieambtenaar.
- Vrije keuze woonplaats binnen woongebied bij opdracht tot verhuizen: voortaan geldt ook voor burgerlijke ambtenaren dat aanspraak bestaat op een tegemoetkoming in de verhuiskosten indien men verhuist naar het woongebied van de nieuwe standplaats.
- Verhuistermijn bij ontslag, overlijden en (sociaal)medische noodzaak: voor alle defensieambtenaren geldt dat aanspraak bestaat op een tegemoetkoming in de verhuiskosten indien binnen een termijn van één jaar na ontslag (als gevolg van niet aan de defensieambtenaar te wijten omstandigheden) wordt verhuisd, bij overlijden of op grond van een sociale of medische noodzaak.
- Tijdelijke onderbrenging: voortaan geldt ook voor burgerlijke ambtenaren dat aanspraak bestaat op tijdelijke onderbrenging.
- Verruiming woongebied bij verplaatsing vanuit het buitenland naar Nederland: voor alle defensieambtenaren geldt dat bij terugverhuizing uit het buitenland aanspraak bestaat op een tegemoetkoming in de verhuiskosten indien men naar Nederland verhuist. Daarnaast geldt dat eveneens verhuisd mag worden naar een ander land dan Nederland, maar dat de kosten maximaal worden vergoed als ware men verhuisd naar Nederland. In dat geval wordt de tegemoetkoming in het woonwerkverkeer beperkt van de plaats van tewerkstelling tot de Nederlandse grens.
- Tickets naar Nederland en tickets achtergebleven kind bij plaatsing buiten Europa: voor burgerlijke ambtenaren worden

deze voorzieningen in overeenstemming gebracht met de ter zake geldende voorzieningen voor militairen.

- Financiële voorzieningen bij functieverplaatsing voor burgerlijke ambtenaren: deze voorzieningen worden in overeenstemming gebracht met de ter zake geldende voorzieningen voor militairen.
- Tegemoetkoming in de verhuiskosten bij verhuizing naar een woning binnen 10 kilometer vanaf de plaats van tewerkstelling voor burgermedewerkers: deze tegemoetkoming wordt toegekend indien de afstand tussen de oude woning en de nieuwe plaats van tewerkstelling tenminste 25 kilometer bedraagt.
- Voorzieningen bij een verplaatsing van tijdelijke aard: de aanspraken voor burgerlijke ambtenaren worden bij een verplaatsing van tijdelijke aard verhoogd tot hetzelfde niveau als voor militairen.
- Reisvoorzieningen van rijkswege: voor alle defensieambtenaren geldt dat bij inzet van vervoer van rijkswege voor woonwerkverkeer, er geen aanspraak bestaat op een tegemoetkoming in de kosten voor woonwerkverkeer over het traject waarop vervoer van rijkswege plaats vindt.
- Terugbetaling tegemoetkoming verhuiskosten bij vrijwillig ontslag binnen een bepaalde termijn: voor alle defensieambtenaren geldt dat er een terugbetalingsverplichting geldt bij niet verplichte verhuizingen indien men binnen een termijn van twee jaar vrijwillig met ontslag gaat dan wel wordt ontslagen als gevolg van aan de defensieambtenaar te wijten omstandigheid of indien men buiten het woongebied gaat wonen. Het terug te betalen bedrag wordt naar evenredigheid van de genoemde termijn berekend.
- Bevoegdheid aanwijzen verhuisbedrijf en mogelijkheid tot verhuizing in eigen beheer met maximum tegemoetkoming: voor alle defensieambtenaren geldt dat bij verhuizingen het transport van de inboedel plaats vindt door een door of namens de Hoofddirecteur Personeel aan te wijzen verhuisbedrijf. Bij het uitvoeren van een verhuizing in eigen beheer worden de daadwerkelijke kosten vergoed tot maximaal het bedrag van het uitvoeren van de verhuizing door de aangewezen verhuisbedrijf.
- Gelijkstelling van het begrip 'plaats van tewerkstelling': voor alle defensieambtenaren geldt als de plaats van tewerkstelling: de gebruikelijke ingang van het gebouw, gebouwencomplex, terrein of vaartuig waar de ambtenaar of militair gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht, dan wel, indien de uitoefening van de werkzaamheden zich uitstrekt over een gebied, de door het bevoegde gezag aangewezen plaats. Indien er sprake is van meerdere plaatsen van tewerkstelling die zich niet binnen één complex of terrein bevinden geldt voor de vaststelling van de tegemoetkoming in de kosten voor woonwerkverkeer, de grootste afstand.

- Invoerrechten bij verhuizingen: voor alle defensieambtenaren geldt dat aanspraak bestaat op invoerrechten van bagage en inboedel voor zover de gelimiteerde hoeveelheden van mee te nemen goederen ingevolge de douanevoorschriften niet worden overschreden.
- Routeplanner bij voorzieningen voor verplaatsingskosten en begrip afstand: voor het vaststellen van de afstand ten behoeve van voorzieningen voor verplaatsingskosten wordt door of namens de Hoofddirecteur Personeel bepaald welke routeplanners gehanteerd dienen te worden. Onder afstand wordt voor alle defensieambtenaren verstaan de kortste gebruikelijke reisroute bij openbaar vervoer of de kortste gebruikelijke route over de openbare weg bij eigen vervoer.
- Aanpassen begripsbepaling 'levenspartner' dan wel 'echtgenote': binnen de voorzieningen voor verplaatsingskosten geldt voor de begrippen 'partner' of 'echtgenoot' de begripsbepaling uit het AMAR respectievelijk het BARD.
- Reiskosten tussen legering en plaats van tewerkstelling: voortaan geldt voor alle defensieambtenaren dat aanspraak bestaat op een tegemoetkoming in de kosten van het reizen tussen de plaats van legering/pension en de plaats van tewerkstelling, indien de te reizen afstand meer dan 10 kilometer bedraagt.
- Definitie 'eigen huishouding': voor alle defensieambtenaren wordt een gelijkkluidende begripsbepaling 'eigen huishouding' opgenomen waarin tevens verdere uitleg zal worden gegeven aan het begrip 'zelfstandig bewoonde woonruimte'.
- Overdraagbaarheid reisaanspraken t.b.v. gezinshereniging: voor alle buiten Nederland geplaatste defensieambtenaren geldt dat aanspraak bestaat op overdraagbaarheid van reisaanspraken aan gezinsleden tot maximaal het bedrag van de aanspraak van de defensieambtenaar.
- Aanpassen artikelen inzake tegemoetkoming niet dagelijks reizen in of vanuit het buitenland: er wordt een duidelijker onderscheid aangebracht tussen gebruik openbaar vervoer en gebruik eigen vervoer bij de tegemoetkoming voor woonwerkverkeer indien de woning en de plaats van tewerkstelling beiden in België of beiden in Duitsland zijn gelegen of indien de woning in Nederland en de plaats van tewerkstelling in België of Duitsland zijn gelegen.
- Uitbreiding van het aantal m3 bagage bij plaatsing naar het buitenland zonder verhuizing: voor alle defensieambtenaren geldt dat aanspraak bestaat op maximaal twee m3 voor de defensieambtenaar en één m3 voor ieder gezinslid dat de ambtenaar gedurende zijn plaatsing vergezelt.
- Bij 'etappe' verhuizing oorspronkelijke tegemoetkoming verhuiskosten handhaven: voor alle defensieambtenaren geldt dat aanspraak bestaat op een tegemoetkoming in de verhuiskosten bij een zogenaamde etappeverhuizing indien zowel in de oorspronkelijke als de definitieve woning een eigen huishouding wordt gevoerd. Deze tegemoetkoming kan alleen worden toegekend, indien de defensieambtenaar tijdelijk niet in een eigen huishouding verblijft.

# Onderhandelingsresultaat 11 oktober 2011

## Bijlage 3

### Verdere ontwikkeling personeelsbeleid

De internationale omgeving stelt hoge eisen aan het militair personeel dat tijdens uitzending en inzet met complexe situaties te maken krijgt en vaak soldaat en diplomaat tegelijk moet zijn. Uitgezonden militairen kunnen voor ernstige humanitaire noodsituaties en moeilijke morele keuzes komen te staan. De zorg voor personeel raakt dan ook de kern van het defensiebeleid. Deze observatie raakt het thema van de bijzondere eisen die de taken van de krijgsmacht aan het personeel stellen. Bijzondere eisen die bij de verdere ontwikkeling van (defensie) personeelsbeleid nadrukkelijk een rol vervullen. Daar waar personeelsbeleid veelal wordt gezien als een instrument om te voorzien in menselijke capaciteit, legt de taakstelling van de krijgsmacht een verbijzondering op door de gewenste kwaliteit van het personeel te benoemen in termen als gekwalificeerd, gemotiveerd en geschikt om te voldoen aan de hoge eisen die aan een professionele, flexibele en snel inzetbare krijgsmacht worden gesteld. Gelijktijdig moet worden vastgesteld dat de verdere ontwikkeling van het personeelsbeleid in hoge mate ook afhankelijk is van de ontwikkelingen in de Nederlandse samenleving. De verdere ontwikkeling van personeelsbeleid van Defensie en de externe factoren waarmee Defensie in het personeelsbeleid rekening moet houden worden in deze bijlage beschreven en vertaald in doelstellingen voor de toekomst. Deze doelstellingen zijn de komende jaren richtinggevend.

#### De taken van Defensie vragen bijzonder personeelsbeleid

In de achterliggende jaren is afscheid genomen van een personeelssysteem dat werd gekenmerkt door strikte geslotenheid. De introductie van het flexibel personeelssysteem maakt niet alleen mogelijk dat toegegroeid wordt naar een meer passende leeftijdsopbouw van de krijgsmacht, maar geeft ook meer openheid in uitwisseling met de samenleving. Immers het oorspronkelijke gedachtegoed van een baan voor het leven heeft plaats gemaakt voor het bieden van werkzekerheid binnen of buiten de organisatie. Dit verplicht – gegeven de inzet – tot bijzondere aandacht voor hen die de organisatie (moeten) verlaten.

De taken van de krijgsmacht stellen hoge eisen aan de militair. Het takenpakket is en wordt breder mede onder invloed van technologische ontwikkelingen. De inzetmogelijkheden en gebieden waar wordt opgetreden blijven divers. Het werk is daardoor uitdagender en afwisselender, maar vraagt ook meer van de militair. Het risico voor de individuele militair is groter, evenals de effecten op de achterban. De militaire werknemer wordt geconfronteerd met taken met een bijzonder karakter vooral tijdens de voorbereiding en uitvoering van zijn of haar werk onder operationele omstandigheden. Het personeelsbeleid moet hier in al haar facetten op inspelen en ertoe bijdragen dat medewerkers (militairen) hun werk kunnen uitvoeren. Daarnaast

moet het beleid ervoor zorgen dat Defensie nu en in de toekomst een aantrekkelijk werkgever blijft.

#### Relevante ontwikkelingen vragen aanpassingen van het personeelsbeleid

Defensie maakt deel uit van de Nederlandse samenleving en zal bij de ontwikkeling van haar personeelsbeleid rekening moeten houden met de ontwikkelingen in de bredere omgeving. De factoren van invloed vanuit de omgeving zijn divers (van arbeidsmarktontwikkeling tot kabinetsbeleid) en relatief onvoorspelbaar (financiële problematiek). Het te ontwikkelen personeelsbeleid moet daarom en balans vinden tussen de eerder genoemde bijzondere taken van de krijgsmacht en het aansluiten bij deze ontwikkelingen die de verdere ontwikkeling van het personeelsbeleid in de komende jaren mede zullen bepalen. Ik noem hieronder de belangrijkste.

De samenleving verandert: Nederland vergrijsd en ontgroent. Dit heeft grote gevolgen voor de arbeidsmarkt. Jaarlijks stromen enerzijds velen vanuit die arbeidsmarkt bij Defensie in, maar verlaten ook velen Defensie om gekwalificeerd terug te keren naar diezelfde arbeidsmarkt. Hoewel de komende jaren in het teken staan van het tot stand brengen van een kleinere krijgsmacht, is het belangrijk dat Defensie een aantrekkelijke werkgever blijft. Om te komen tot een veelzijdig inzetbare krijgsmacht is het van belang dat er voldoende, gekwalificeerd, gezond en inzetbaar personeel is, dat zich gewaardeerd en thuis voelt bij Defensie. Adequaat inspelen op de arbeidsmarkt in al haar dynamiek blijft een voortdurend punt van aandacht van de sociale partners.

Vanuit het parlement worden initiatieven ontwikkeld om te komen tot normalisering van de ambtelijke status voor ambtenaren. Gedurende de komende periode zullen sociale partners de ontwikkelingen op dit gebied nadrukkelijk moeten volgen en de arbeidsvoorwaardelijke effecten daarvan moeten appreciëren. Bijzondere aandacht vraagt in dit verband de dreiging van het segmenteren binnen verschillende regelingen van het bij Defensie werkzame personeel.

De financiële onzekerheid in de wereld heeft, naast de toegenomen levensverwachting, forse consequenties voor de betaalbaarheid van de pensioenen. Het kabinet en de sociale partners hebben onlangs een akkoord bereikt over de wijze waarop met deze problemen wordt omgegaan. Eén van de consequenties is dat Nederlanders langer moeten werken. De wens om te komen tot een grotere arbeidsparticipatie kan mogelijk leiden tot spanning in relatie tot de bijzondere kenmerken van het militaire beroep. De aankomende periode zal door de partijen worden gebruikt om de consequenties van de landelijk ingezette lijn voor het personeelssysteem van Defensie te vertalen in concrete initiatieven. In het bijzonder

voor de defensiemedewerkers die zwaar en verantwoordelijk werk verrichten is duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van belang.

### **Doelstellingen van het personeelsbeleid**

De voornaamste doelstelling van het personeelsbeleid van Defensie is het kunnen beschikken over de gewenste aantallen op hun taak berekend en gemotiveerd personeel ter uitvoering van door de regering aan de krijgsmacht opgedragen taken onder alle mogelijke omstandigheden. Deze doelstelling vertaalt zich in voor Defensie deels uniek beleid en regelgeving ter ondersteuning van de uitvoering op gebieden als personeelsopbouw, personeelsvoorziening, loopbaanontwikkeling, opleiding en training, personeelszorg en de zorg voor de medewerkers die de organisatie hebben verlaten. Bij het verder ontwikkelen van elementen van personeelsbeleid zal, ter realisatie van deze doelstelling, nadrukkelijk de balans moeten worden gevonden tussen enerzijds de bijzondere kenmerken van het militaire beroep en anderzijds de ontwikkelingen vanuit de samenleving die van invloed zijn op – soms zelfs randvoorwaardelijk voor – de mogelijkheden om te komen tot verdere doorontwikkeling en modernisering. De komende jaren zullen de volgende beleidsdoelstellingen richting geven aan de ontwikkeling van het defensiepersoneelsbeleid:

#### **I. Het borgen van een organisatie die de medewerker uitdagend en motiverend werk biedt in een omgeving die oog heeft voor arbeidsomstandigheden en de ontwikkeling van het individu binnen de vastgestelde formatieve kaders**

De introductie van het flexibel personeelsysteem is één van de stappen die is gezet om de verschuiving van life time employment naar life time employability te ondersteunen. Met de invoering van FPS is het instrumentarium voor persoonlijke ontwikkeling en loopbaanbegeleiding voor militairen beschikbaar. Loopbaanafspraken worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelplan en zijn bindend. Indien nakoming daarvan niet mogelijk is vanwege een zwaarwegend dienstbelang dan biedt Defensie een gelijkwaardig alternatief aan. De nadruk op life time employability heeft als gevolg dat mobiliteit voor al het defensiepersoneel onverminderd van belang blijft. Ook na de reductieoperatie ligt de nadruk op mobiliteit. Door de formatieve kaders en opbouw zal het personeelssysteem van Defensie meerdere uitstroombestanden kennen. Dit impliceert dat er een spanningsveld is waar het gaat om de opbouw van de organisatie en de individuele mogelijkheden voor het personeel voor ontwikkeling en doorgroei in de organisatie. Voor de bevordering van de mobiliteit van alle defensiemedewerkers en voor de inzichtelijkheid van loopbaanmogelijkheden voor zowel militairen als van burgermedewerkers is de ontwikkeling van een nieuw functiegebouw van groot belang. Een functiegebouw dereguleert, harmoniseert en vereenvoudigt functiebeschrijvingen en functiefamilies. Daarnaast heeft een functiegebouw als voordeel dat het personeelsinstrumentarium wordt gemoderniseerd doordat er wordt gestuurd op de resultaten die het personeel levert en op de ontwikkeling van de medewerkers zodat ze 'employable'

competentiegericht blijven. Partijen maken de afspraak dat met de ontwikkeling van het functiegebouw defensie wordt gestart en dat de periode tot medio 2013 wordt benut om rechtspositionele consequenties te bespreken.

In de meeste gevallen ligt de nadruk op het vinden van een andere functie bij Defensie. Op duidelijk gemarkeerde momenten is het niet vanzelfsprekend dat er een andere functie binnen defensie wordt gezocht. Inspelend op de fase waarin een medewerker zich bevindt, is het ook mogelijk dat een volgende functie er één is buiten Defensie. Partijen spreken af gedurende de contractperiode invulling te geven aan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid zodat vooral voor het personeel met fysiek zwaar werk mogelijkheden worden geboden om tijdig te starten met een tweede minder fysiek belastende carrière.

#### **II. Het borgen van een modern en vereenvoudigd bezoldigingssysteem voor militairen waarbij gelijktijdig een verregaande vereenvoudiging van het stelsel van toelagen moet worden gerealiseerd. De modernisering van het bezoldigingssysteem biedt tevens de mogelijkheid om eerdere afspraken in relatie tot rangsharmonisatie en pensioenstelsel(s) te effectueren.**

Partijen zijn van oordeel dat het rang en bezoldigingssysteem op meerdere punten dringend aan herziening en modernisering toe is. Het huidige systeem is gedateerd en kent te weinig mogelijkheden om maatwerk te bieden, daarnaast kent het onvoldoende instrumenten om met financiële prikkels de geleverde prestaties te belonen. Bij de ontwikkeling van een nieuw bezoldigingssysteem wordt waar gelijk werk wordt verricht, invulling gegeven aan de wens om personeel met dezelfde functie gelijk te belonen. Partijen spreken af in deze contractperiode te onderzoeken welk uitgangspuntenleidend zijn.

Bij de ontwikkeling van een nieuw bezoldigingssysteem wordt mede in beschouwing genomen de beloning van leerlingen in het algemeen en de beloning van studenten op de initiële officiersopleiding in het bijzonder. Voorts biedt de ontwikkeling van een nieuw systeem de mogelijkheden de huidige verschillen in rangen tussen krijgsmachtdelen weg te nemen. Tevens kan voor specifieke categorieën binnen de organisatie in het nieuwe stelsel maatwerk worden geboden.

De stelsels van burger en militaire medewerkers groeien de aankomende jaren verder naar elkaar toe. Ook in dit arbeidsvoorwaardenakkoord zijn de verschillen verkleind. Een integraal onderdeel bij de ontwikkeling van een nieuw bezoldigingssysteem zijnde pensioenconsequenties en het verschil in de pensioenstelsels voor burgers en militairen. Partijen zullen deze gevolgen bij de ontwikkeling van een nieuw bezoldigingssysteem betrekken.

Het bezoldigingssysteem kan niet los worden gezien van het stelsel van toelagen en toeslagen. Het systeem van toelagen en toeslagen is op onderdelen erg ondoorzichtig voor het personeel en is er geen sprake van maatwerk. Uitgangspunt van de vereenvoudiging is dat tegenover daadwerkelijke extra beslaglegging een volwaardige vergoeding staat. Daarnaast is

er een aparte voorziening voor gevaarstelling. In het verlengde hiervan wordt ook de modernisering van de toelage onregelmatige dienst in beschouwing genomen. Tenslotte is het voor sommige categorieën essentieel om personeel financieel te binden en te behouden door flexibel te kunnen inspelen op de arbeidsmarkt.

#### **III. Het binnen de bedrijfsvoering faciliteren van de mogelijkheden tot het nieuwe werken en meer flexibele werktijden, waarmee kan worden ingespeeld op de individuele wensen van de medewerker bij het borgen van de balans tussen werk en privé.**

Het nieuwe werken is meer dan de introductie van de flexibele werkplek. Essentieel is de andere manier van leidinggeven. Een van de uitgangspunten die gevolgen heeft voor het arbeidsvoorwaardelijke veld is dat de medewerker zelf bepaalt hoe, waar, wanneer, met wie men werkt aan concrete resultaten. Met de doorvertaling van het nieuwe werken kan het accent voor een deel van de defensieorganisatie, met name bij stafwerkzaamheden in een kantooromgeving, liggen op flexibele werkplekken en werktijden.

Onderdeel van het kunnen inspelen op individuele wensen is dat verlofaanspraken voor alle defensiemedewerkers worden geharmoniseerd. Daarnaast wordt het systeem verder geflexibiliseerd zodat de medewerker per jaar het aantal uren kan bepalen dat hij werkt iets uit te breiden door de mogelijkheden van aan en verkoop van verlof te vergroten. Voor jonge ouders bieden flexibele werktijden verdere mogelijkheden om hun baan met de zorg voor kinderen te combineren.

Ten slotte richt de aandacht zich op het huidige verschil in arbeidsvoorwaardelijke aanspraken op het gebied van huisvesting, voeding en reiskosten tussen militairen met en zonder een eigen huishouding in Nederland. Partijen zijn van oordeel dat dit stelsel gedateerd is en dringend aan modernisering toe is. Om die reden spreken partijen af om in deze contractperiode te onderzoeken in hoeverre in een samenhangend pakket het huidige verschil in arbeidsvoorwaardelijke aanspraken kan worden opgeheven. Tevens wordt onderzoek gedaan naar een eenduidige reisregime voor woonwerkverkeer per openbaar vervoer voor militairen en burgers van Defensie.

#### **IV. Het borgen van gegarandeerde en doeltreffende zorg voor het personeel in opwerking naar, tijdens en na afloop van inzet. Het zekerstellen dat personeel en hun achterban steeds een beroep kunnen doen op adequate zorg als de relatie met hun werk bij defensie onomstreden is.**

Militairen worden door de overheid ingezet om namens Nederland een bijdrage te leveren aan de vrede en veiligheid in de wereld. In dat kader worden aan militairen eisen gesteld die in andere arbeidsorganisaties in mindere mate of niet voorkomen. De militair is verplicht om opgedragen taken uit te voeren en dat kan betekenen dat hij onder risicovolle omstandigheden moet optreden, waar dan ook ter wereld. Daar dient een bijzondere zorgplicht van de overheid tegenover te staan. Deze bijzondere zorgplicht wordt verankerd in het door de Tweede Kamer ingediende wetsvoorstel voor een Veteranenwet.

Het wetsvoorstel bevat een heldere opdracht voor de overheid en daarmee voor Defensie: de mogelijke gevolgen van de uitvoering van de bijzondere taken van de krijgsmacht voor de militair, dienen te worden ondervangen door goede zorg, ondersteuning en begeleiding. Deze zorg ziet niet alleen op veteranen die als gevolg van hun inzet als militair te maken hebben gekregen met gezondheidsklachten, maar heeft juist ook als doel om gezondheidsproblemen als gevolg van de inzet tijdens oorlogsomstandigheden of bij vredesmissies te voorkomen door een goede voorbereiding op, begeleiding tijdens en opvang van militairen na de inzet.

De in het wetsvoorstel opgenomen regelingen betreffen onder meer de voorbereiding van de militair en zijn relaties op de inzet, de begeleiding van militairen en hun relaties tijdens en na afloop van de inzet, de ondersteuning van veteranen in de vorm van scholing en bemiddeling ten behoeve van de verdere loopbaan na de militaire dienst, de materiële en immateriële zorg voor veteranen en hun relaties als sprake is van gezondheidsklachten als gevolg van de inzet en de samenwerking bij de uitvoering van het veteranenbeleid (Veteranenloket). In de komende periode zullen partijen de onderwerpen uit de Veteranenwet uitwerken en implementeren.

# Afdelingsvergaderingen

Afdelingsvergaderingen **voorafgaand aan de Algemene Vergadering** op vrijdag 25 november 2011 in Kumpulan Bronbeek te Arnhem

**KOM  
OOK EN  
PRAAT  
MEE**

## Afdeling Valkenburg

DINSDAG 25 OKTOBER 2011. AANVANG 20.00 UUR

Plaats: Wijkvereniging Hoornes/Rijnsoever,  
Van Houtenstraat 1, Katwijk (Z-H)

## Afdeling Amersfoort/Utrecht

WOENSDAG 26 OKTOBER 2011. AANVANG 19.30 UUR

Plaats: Sporthal Rustenburg, Fürglerplein 3, Amersfoort

## Afdeling Duitsland

WOENSDAG 26 OKTOBER 2011. AANVANG 19.00 UUR

Plaats: NSE Gebouw Ramstein Air Base,  
Jacksonstreet Gebouw 519, Ramstein-Miesenbach

## Afdeling Apeldoorn

DONDERDAG 27 OKTOBER 2011. AANVANG 20.00 UUR

Plaats: Echos Home Schaarsbergen, Deelenweg 28,  
Schaarsbergen

## Afdeling België

DONDERDAG 27 OKTOBER 2011. AANVANG 18.00 UUR

Plaats: Gebouw 309, 'Wooden Shoe' te SHAPE, België

## Afdeling Doorn

MAANDAG 31 OKTOBER 2011. AANVANG 14.00 UUR

Plaats: VBH-kazerne, zaal Assen, Mariniersweg 7, Doorn

## Afdeling Zwolle

DINSDAG 1 NOVEMBER 2011. AANVANG 19.30 UUR

Plaats: Gebouw 150 Tonnetkazerne, Eperweg 141, 't Harde

## Afdeling Volkel/de Peel

DINSDAG 1 NOVEMBER 2011. AANVANG 19.30 UUR

Plaats: Ujes Hofke, Pres. Kennedylaan 22, Uden

## Afdeling Eindhoven

WOENSDAG 2 NOVEMBER 2011. AANVANG 19.00 UUR

Plaats: Echos Home Oirschot, Eindhovensedijk 28, Oirschot  
Tevens voorlichtingsbijeenkomst CAO-akkoord →

## Afdeling Zeeland

DONDERDAG 3 NOVEMBER 2011. AANVANG 20.00 UUR

Plaats: Marinekazerne Vlissingen

## Afdeling Friesland

DONDERDAG 3 NOVEMBER 2011. AANVANG 19.00 UUR

Plaats: Gebouw de Hameie (in winkelcentrum),  
Fourmanderij 1, Hurdegaryp

## Afdeling Assen

MAANDAG 7 NOVEMBER 2011. AANVANG 19.30 UUR

Plaats: Brammert, Johan Friso Kazerne, Balkenweg 3 te Assen

## Afdeling Amsterdam

MAANDAG 7 NOVEMBER 2011. AANVANG: 19.00 UUR

Plaats: Gebouw 006 Officiersgebouw bar longroom,  
Marinekazerne Amsterdam  
Zie website: vereniging/afdelingen/Amsterdam

## Afdeling West Brabant

DINSDAG 8 NOVEMBER 2011. AANVANG 19.30 UUR

Plaats: Hotel v/d Valk Princeville, Princenhagelaan 5,  
4813 DA te Breda

## Afdeling Twente/Eibergen

WOENSDAG 9 NOVEMBER 2011. AANVANG 19.30 UUR

Plaats: Zuidkamp Z95, multifunctionele ruimte,  
Braakweg, Enschede

## Afdeling Den Haag

WOENSDAG 9 NOVEMBER 2011. AANVANG 19.30 UUR

Plaats: Gebouw VBM|NOV, Ametisthorst 20, Den Haag

## Afdeling Den Helder

DONDERDAG 10 NOVEMBER 2011. AANVANG 20.00 UUR

Plaats: VBM|NOV-gebouw, Prins Hendriklaan 53a, Den Helder

## Afdeling Limburg

DONDERDAG 10 NOVEMBER 2011. AANVANG 20.00 UUR

Plaats: Brasserie MINLI Strijthagen BV, Einsteinstraat 5,  
6372 BW, Landgraaf

# Voorlichtingsbijeenkomsten

De Vakbond voor Defensiepersoneel VBM|NOV en BBTV legt het resultaat van de onderhandelingen aan u ter beoordeling voor. In de periode van 24 oktober 2011 tot 11 november 2011 organiseert de bond speciale ledenbijeenkomsten in het land om het onderhandelaarsresultaat met u te bespreken. N.B. Ook op de afdelingsvergaderingen in deze periode komt het onderhandelingsresultaat aan de orde!

## Maandag 24 oktober

ECHOS Home "het Baken"  
(Voorheen PMT Havelte)  
Joh. Postweg 5  
7973 JB Havelte

Aanvang 19.30 uur

## Maandag 24 oktober

Recreatiecentrum  
De Witte Raaf  
Nieuwe Haven  
Den Helder

Aanvang 19.30 uur

## Dinsdag 25 oktober

Frederikkazerne  
Gebouw 31, kamer 105  
Van der Burghlaan 31  
2597 PC Den Haag

Aanvang 19.30 uur

Legitimatie verplicht. Mensen die niet in het bezit zijn van een defensiepas dienen zich bij de wacht te melden.

## Maandag 31 oktober

Bernhardkazerne  
Barchman Wuyterslaan 198  
3818 LN Amersfoort

Aanvang 19.30 uur

## Maandag 31 oktober

Vliegbasis Woensdrecht  
Multifunctionele ruimte 2  
Kooiweg 40  
4631 SZ Hoogerheide

Aanvang 19.30 uur

## Woensdag 2 november

ECHOS Home "de Vrijheid"  
(Voorheen PMT Oirschot)  
Eindhovensedijk 28  
5688 GN Oirschot

Aanvang 19.00 uur

Gecombineerd met vergadering afdeling Eindhoven.



# Procedure

**Alle leden van de vereniging geven hun persóonlijk oordeel over het onderhandelingsresultaat. Er zijn drie mogelijkheden: u bent voor, u bent tegen, of u onthoudt zich van stemmen.**

**De leden kunnen alleen door gebruik te maken van de eenmalige unieke inlogcode stemmen via het elektronische stembiljet ([www.referendumvbmnov.nl](http://www.referendumvbmnov.nl)) of door het inzenden van de ingevulde stembrief.**

**Om op de referendumsite te komen kunt u ook gebruik maken van de link op [www.vbmnov.nl](http://www.vbmnov.nl).**

**Het referendum is geldig als:**

**meer dan 5% van de leden (1500 leden) moet stemmen en het verschil tussen vóór en tegenstemmers moet minimaal 20% zijn.**

**Als aan deze voorwaarden niet wordt voldaan zal het algemeen bestuur per afdeling één afgevaardigde uitnodigen voor een bijzondere Algemene Vergadering waarin deze afgevaardigden stemmen over het resultaat. De leden van het algemeen bestuur hebben in deze vergadering een adviserende stem.**

**De voorlichtingsbijeenkomsten die in oktober en november worden gehouden, zijn niet bedoeld om de leden te laten stemmen maar om het onderhandelingsresultaat toe te lichten. Het is wel mogelijk om bij die bijeenkomsten uw stembrief in te leveren.**

**U kunt dus eenmalig stemmen via internet ([www.referendumvbmnov.nl](http://www.referendumvbmnov.nl)) of door gebruik te maken van de link op onze eigen website [www.vbmnov.nl](http://www.vbmnov.nl)) of door het insturen/inleveren van uw stembrief.**

**De stemming start op 21 oktober 2011 om 09.00 uur Nederlandse tijd en sluit op 18 november 2011 om 16.00 uur Nederlandse tijd. Alle tot dat moment – op het secretariaat – ontvangen stemmen zullen worden meegeteld voor de bepaling van de uitslag. Te laat ontvangen stembrieven of verzamellijsten van stemmen worden ongeldig verklaard.**

**Wilt u inhoudelijk reageren op het resultaat van de onderhandelingen?**

**Stuur dan uw reactie per e-mail ([CAO2012@vbmnov.nl](mailto:CAO2012@vbmnov.nl))**

**of per post (VBM | NOV, CAO2012, Antwoordnummer 93233, 2509 WB Den Haag).**