

BOD DEFENSIE

18 april 2017

1. Preambule

Op 4 november 2014 is het arbeidsvoorwaardenoverleg in de sector Defensie formeel van start gegaan. Naar dit moment was door alle betrokken partijen lang uitgezien.

Modernisering, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid zijn belangrijke elementen van de inzetbrieven van zowel Defensie als de Centrales van Overheidspersoneel.

De noodzaak tot doorontwikkeling van het personeelssysteem van Defensie en versterking van de employability van zowel militair als burgerpersoneel bij Defensie waren voor partijen een gemeenschappelijk vertrekpunt in de onderhandelingen en een belangrijke basis voor het op 16 april 2015 gesloten deelakkoord, onderweg naar een totaal arbeidsvoorwaardenakkoord.

Met het deelakkoord zijn de inhoud en richting bepaald voor een totaalakkoord. In het totaalakkoord worden de onderwerpen in hun onderlinge samenhang beschouwd. Dit impliceert dat alle facetten van het personeelsbeleid fundamenteel en in samenhang worden gezien, teneinde te kunnen inspelen op zowel de ontwikkelingen binnen de Krijgsmacht als de ontwikkelingen in de maatschappij.

In hun samenhang zijn de doorontwikkeling van het flexibel personeelssysteem, de vormgeving van een nieuwe diensteinderegeling, de ontwikkelingen binnen het pensioenstelsel en de daarbij horende aanpassingen in het loongebouw, de bouwstenen van een op de toekomst toegesneden Defensie personeelsbeleid.

2. Looptijd van het akkoord

Dit akkoord heeft een looptijd van 1 januari 2017 tot 1 januari 2018.

3. Context

Het personeelsbeleid bij Defensie heeft tot doel de defensieorganisatie te vullen en gevuld te houden met voor hun taak berekende en gemotiveerde defensiemedewerkers en dit alles tegen voor Sociale Partners aanvaardbare kosten. Belangrijke drijfveer is om voor huidig en toekomstig personeel een attractief werkgever te zijn en blijven.

Het is van belang dat het personeelsbeleid en arbeidsvoorwaardenstelsel van Defensie dit reflecteert en waardeert. Op die manier kan Defensie invulling geven aan een goed en, vergeleken met andere organisaties, onderscheidend werkgeverschap. Evenzeer kan op die wijze de inzetbaarheid en het voortzettingsvermogen van de Krijgsmacht onder alle omstandigheden worden geborgd.

Op zich is deze doelstelling niet uniek. De vertaling hiervan naar de sector Defensie is dat echter wel, omdat de specifieke taken van de Krijgsmacht direct hun invloed hebben op de manier waarop het personeelsbeleid voor de Krijgsmacht daadwerkelijk vorm krijgt.

Werken als militair bij Defensie is een keuze met impact op het leven van deze defensiemedewerkers zelf en hun naasten. De mentale en fysieke belasting, de inzet gedurende operaties en oefeningen, de doorlopende verstoring van de balans tussen werk en privé en het gevaar voor eigen leven en gezondheid behoren tot de realiteit van het werken als militair bij Defensie.

De ultieme consequentie van het beroep van militair is het ondergeschikt maken van het eigen belang en eigen leven aan het team en het bereiken van de opdracht. Andere verplichtingen ten aanzien van o.a. beschikbaarheid en geoefendheid beperken de (grond)rechten van de militair.

Het opleggen van dwingende verplichtingen geeft aanleiding om in het militaire personeelsbeleid deze bijzondere positie eenduidig te verankeren en leidend te laten zijn voor de uitwerking van het personeelsbeleid. De bijzondere positie van de militair is randvoorwaardelijk op het moment dat wijzigingen of aanpassingen van het personeelsbeleid aan de orde zijn. De Krijgsmacht heeft gelet op haar operationele taakuitvoering steeds behoefte aan fysiek en mentaal weerbaar personeel.

Met het stijgen van de leeftijd wordt de fysieke gesteldheid veelal een beperkende factor voor de operationele inzet. De personeelsopbouw moet aansluiten bij de eisen die een operationele Krijgsmacht stelt. Dit leidt tot een Krijgsmacht waarin veel, relatief jong personeel, wordt ingezet voor expeditie taken, waardoor de Krijgsmacht het voortzettingsvermogen kan borgen. Per saldo betekent dit dat de personeelsopbouw van de krijgsmacht zich kenmerkt door een relatief grote onderbouw en een relatief kleine bovenbouw.

Een dergelijke, aan de operationele taakstelling gerelateerde personeelsopbouw dicteert mede de verblijfsduur in de organisatie van het militaire personeel. Slechts voor een deel van het bij Defensie instromende militair personeel is een life-time loopbaan binnen de Krijgsmacht realiteit. Het flexibel personeelssysteem moet het traject van de personele instroom, doorstroom en uitstroom faciliteren.

Het personeelssysteem moet voor zowel burger- als militair personeel de mogelijkheid bieden, talenten zo te ontwikkelen dat men duurzaam inzetbaar is en blijft voor werk binnen of buiten Defensie. Het systeem moet op een moderne, innovatieve en een bij de tijd passende wijze de medewerker verder helpen bij het ontwikkelen van zijn talenten ter ondersteuning van zijn loopbaan binnen of buiten Defensie. Het systeem moet er aan bijdragen dat Defensie steeds gevuld is en blijft met het op dat moment kwantitatief en kwalitatief noodzakelijke personeel.

De uitgangspunten van het toekomstig personeelsbeleid, met daarin als speerpunten de inbedding van de bijzondere positie van de militair en de evenwichtige personeelsopbouw, vormen tevens de richtinggevende kaders voor andere aspecten van het personeelsbeleid. Zo zullen de effecten van aanpassingen moeten worden verwerkt in onder andere het loopbaan- en opleidingsbeleid.

4. Inkomenseffecten

Loonontwikkeling vormt een belangrijk deel van de arbeidsvoorwaarden. Met dit arbeidsvoorwaardenakkoord wordt het primaire salaris van het burger- en militair personeel per 1 januari 2017 verhoogd met 2%.

Sectorspecifieke pakketkeuzes en allocatie van middelen hebben deze loonontwikkeling mogelijk gemaakt. De gekozen balans tussen de hoofdelementen van dit arbeidsvoorwaardenakkoord, zoals de doorontwikkeling van het FPS en de nieuwe diensteinderegeling, heeft hier, binnen de totale arbeidsvoorwaarderuimte, aan bijgedragen.

Deze salarisverhoging werkt door in de wachtgeld-, UKW- en FLO-uitkeringen van het gewezen defensiepersoneel. De doorwerking naar pensioenen en bovenwettelijke WW (BWW) vindt plaats in overeenstemming met de daarvoor geldende voorschriften.

5. Het Flexibel Personeelssysteem

Het huidige flexibel personeelssysteem (FPS) vormt de basis voor een verdere doorontwikkeling, die inspeelt op zowel de ontwikkelingen in de maatschappij, de ervaringen van het personeel, als de ontwikkelingen binnen de defensieorganisatie in het algemeen en de Krijgsmacht in het bijzonder.

Het FPS beoogt op de eerste plaats een voortdurende talentontwikkeling van de militair, het opdoen van werkervaring en het volgen van opleidingen. De investering in talentontwikkeling leidt niet alleen tot een goede uitvoering van de operationele taken binnen Defensie, maar ook tot een betere positie van de militair voor wat betreft zowel zijn mogelijkheden voor een loopbaan bij Defensie als zijn mogelijkheden op de externe arbeidsmarkt.

Wanneer de militair op vrijwillige basis of om organisatorische redenen zijn loopbaan voortzet buiten Defensie, is hij daarvoor adequaat gekwalificeerd. De employability van de militair, binnen en buiten de defensieorganisatie, is een van de speerpunten.

Op de tweede plaats beoogt het FPS een evenwichtige samenstelling in de opbouw van het personeelsbestand te realiseren. Dit gebeurt onder meer door inzet van het instrument maximale looptijd in rang in FPS-fase 1 en 2. Hiermee wordt het door- en uitstroomproces gestructureerd en wordt een gelijkmatige en evenwichtige vulling van de organisatie geborgd. Bij de doorontwikkeling van het stelsel wordt deze doelstelling nadrukkelijk in verband gebracht met de maatschappelijke tendens waarin langer doorwerken één van de ontwikkelingen is. De consequenties voor de looptijden in rang, het uitstroommoment en het proces rond de overgang van FPS-fase 2 naar FPS-fase 3 worden hierbij meegenomen.

Het volgen van de maatschappelijke tendens van langer doorwerken heeft effecten voor de operationele inzet van militair personeel. Er dient dan ook bij de doorontwikkeling van het FPS aandacht te zijn voor levensfasebewust personeelsbeleid voor het militaire personeel.

5.1 Employabilitybegeleiding

Om de begeleiding van de ontwikkeling van militairen op een goede manier vorm te geven is het nodig de bestaande loopbaanbegeleiding aan te passen. De doelstelling is een transformatie naar een organisatie die de totale employability als focus heeft. Om deze doelstelling defensiebreed op een eenduidige manier te bereiken en ondersteuning te borgen, wordt zo snel mogelijk een nieuwe, defensiebrede uniforme employabilityorganisatie ingericht.

Deze organisatie heeft de middelen en expertise in huis om in nauwe samenwerking met de medewerker zijn employability voortdurend uit te bouwen. Het accent bij de begeleiding verschuift op die manier naar de talenten die het individu heeft, en de manier waarop hij die talenten het beste kan uitbouwen en kan vormgeven in een loopbaan binnen of op termijn buiten Defensie.

De employabilityorganisatie zoekt geen nieuwe baan, maar zorgt ervoor dat de medewerker zo is toegerust dat zijn kansen op de beoogde baan maximaal zijn. Om zijn rol als employabilitypartner waar te kunnen maken, is het essentieel dat de employabilityorganisatie mandaat heeft.

Dit mandaat wordt ingevuld in nauwe samenwerking tussen lijnmanager, functietoewijzer en employabilitybegeleider. De employabilityorganisatie draagt er zorg voor dat de door de employabilitybegeleider en de medewerker gezamenlijk gemaakte afspraken rechtspositioneel verbindend worden.

De nieuwe employabilitybegeleider fungeert hierbij als adviseur, vraagbaak en klankbord voor de medewerker. Hij brengt de medewerker in contact met het beschikbare instrumentarium dat nodig is om de regie over zijn toekomst te nemen, waarbij hij hem vrij laat in het gebruik van die middelen.

De employabilityorganisatie speelt ook bij de inzet van werkervaringsplaatsen een belangrijke rol. Deze organisatie kan niet alleen helpen kansen in kaart te brengen, maar er ook voor zorgen dat positieve ervaringen een vervolg krijgen in de uitvoering van employabilityafspraken, bijvoorbeeld door een opleiding die aansluit op de opgedane werkervaring.

Indien met de vertrekkende militair wordt gesproken over de mogelijkheden van een loopbaan buiten de krijgsmacht, ligt het in de rede te bezien of zijn opgedane ervaring, bijgebrachte competenties en gevolgde opleidingen wederom ten nutte van Defensie kunnen komen in een burgerfunctie.

De (vrijwillig) vertrekkende militair krijgt bij een sollicitatie op een vacature voor een burgerfunctie binnen defensie –binnen de sollicitatieprocedure- een voorkeurspositie t.o.v. externe kandidaten. Procedures gericht op deze mogelijkheid zullen worden ontwikkeld.

5.2 Employabilitygesprekscyclus

Om employabilitybegeleiding gestructureerd inhoud te geven is het noodzakelijk richting te geven aan het contact tussen de militair en zijn employabilitybegeleider. Voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de militair is het belangrijk om zo vaak als nodig, maar in ieder geval op een aantal vaste momenten, employabilitygesprekken te houden. Deze gesprekken richten zich op de ervaringen die de militair heeft opgedaan, de doelen die hij zich heeft gesteld voor zijn verdere ontwikkeling en de middelen die hij nodig heeft om die doelen te kunnen realiseren. De employabilitybegeleider en de militair houden in ieder geval op de volgende momenten een gesprek:

- Na 1 jaar op de startfunctie;
- Op de verplichte momenten zoals genoemd onder het kopje 'looptijd in rang'. Dit is een gesprek voorafgaand aan het te nemen besluit over bevordering naar een naasthogere rang, dan wel het besluit al dan niet door te stromen naar FPS-fase 3. In dit 'doorstroomgesprek' wordt duidelijkheid gegeven of de loopbaan bij Defensie kan worden vervolgd;
- 18 maanden voor einde van iedere volgende functie;
- Daarnaast wordt er bij daadwerkelijk vertrek als militair uit de organisatie een exitgesprek gevoerd.
-

In deze gesprekken worden bindende afspraken gemaakt over de opleidingen en trainingen die nodig zijn om de gewenste ontwikkelrichting in te kunnen zetten. Vanaf het moment dat er ten aanzien van de militair een negatief doorstroombesluit is genomen, verlegt de focus van de gesprekken zich naar het vergroten van de externe mobiliteit.

Vanaf het moment dat de militair een positief doorstroombesluit heeft gekregen, danwel bevorderd is tot de rang behorende bij FPS fase-3, spreken Defensie en de militair over de invulling van het loopbaantraject dat in beginsel doorloopt tot aan het militair leeftijdsontslag. Hierbij past het schetsen van de loopbaan- en bevorderingsmogelijkheden. De inhoud van deze gesprekken zijn een belangrijk uitgangspunt voor de begeleiding vanuit de employabilityorganisatie. Deze zal samen met de militair bezien op welke manier de verdere loopbaan vorm kan krijgen.

Hierbij is van belang in kaart te brengen waar de kansen voor loopbaanmogelijkheden liggen, aan welke kennis en capaciteiten er behoefte is, en hoe de militair hier in zijn ontwikkeling op in kan spelen. Daarbij kunnen naast opleidingen en scholing ook werkervaringsplaatsen of een tijdelijke plaatsing buiten Defensie in het gesprek een plaats krijgen. Het is daarbij binnen een steeds veranderende context van belang dat afspraken tussen Defensie en de militair in onderlinge afstemming kunnen worden geactualiseerd. Het gesprek hierover kan zowel door Defensie als door de militair worden geïnitieerd.

5.3 Looptijd in rang

Om de periode van langer doorwerken evenwichtiger te spreiden over de fasen van het FPS worden de maximum looptijden in rang (of stand) aangepast, en wordt tevens een beperking van de verblijfsduur in de FPS-fase 1 en 2 tezamen aangebracht. Daarnaast dient het moment waarop duidelijkheid wordt gegeven over het doorstroom- dan wel bevorderingsbesluit eerder plaats te vinden. De militair verkeert hierdoor minder lang in onzekerheid over zijn mogelijkheden om zijn loopbaan bij Defensie te vervolgen en voor de militair waarvoor het doorstroombesluit negatief uitpakt blijft er voldoende tijd over om zich met behulp van de geboden begeleiding voor te bereiden op een baan buiten Defensie.

Dit leidt tot de volgende aanpassingen van de maximum looptijden in rang en de doorstroom- dan wel bevorderingsbesluiten. Randvoorwaardelijk geldt hierbij dat naast een maximale looptijd in rang er een maximale looptijd voor het verblijf in FPS-fase 1 en 2 in alle rangen tezamen geldt. Deze bedraagt voor manschappen en korporaals¹ 12 jaar en voor onderofficieren en officieren 16 jaar.

5.3.1. Soldaten¹,

Maximum looptijd in stand 9 jaar

Uiterlijk 3 jaar voor het bereiken van de maximum looptijd in de stand van soldaat volgt een gesprek over het besluit aangaande een bevordering tot een naast hogere rang dan wel het besluit over uitstroom bij het bereiken van zijn maximale looptijd in stand;

5.3.2. Korporaals¹,

Maximum looptijd in rang 12 jaar

Uiterlijk 3 jaar voor het bereiken van de maximum looptijd in de rang van korporaal of de maximale verblijfsduur in FPS 1/2 volgt een gesprek over het besluit aangaande een bevordering tot naast hogere rang dan wel het besluit over uitstroom bij het bereiken van zijn maximale looptijd in rang;

5.3.3. Sergeant¹,

Maximum looptijd in rang 15 jaar

Uiterlijk 5 jaar voor het bereiken van de maximum looptijd in de rang van sergeant of de maximale verblijfsduur in FPS 1/2 volgt een gesprek over het besluit aangaande de doorstroom (doorstroombesluit FPS-fase 2 naar FPS-fase 3) bij het bereiken van zijn maximale looptijd in rang;

5.3.4. Eerste Luitenant¹,

Maximum looptijd in rang 9 jaar

Uiterlijk 3 jaar voor het bereken van de maximum looptijd in de rang van eerste luitenant volgt een gesprek aangaande een bevordering tot een naast hogere rang dan wel het besluit over uitstroom bij het bereiken van zijn maximale looptijd in rang;

5.3.5. Kapitein¹,

Maximum looptijd in rang 12 jaar

Uiterlijk 5 jaar voor het bereiken van de maximum looptijd in de rang van kapitein of de maximale verblijfsduur in FPS 1/2 volgt een gesprek over het besluit aangaande de doorstroom (doorstroombesluit FPS-fase 2 naar 3) bij het bereiken van zijn maximale looptijd in rang.

Voor de militairen die overgaan van de huidige FPS aanspraken naar de nieuwe FPS aanspraken zal er naar worden gestreefd de boven genoemde termijnen te hanteren maar worden minimaal de oude termijnen gerespecteerd.

Na een positief doorstroombesluit wordt de militair uiterlijk bij het bereiken van de maximale looptijd in rang aangesteld in FPS-fase 3. De militair die dan van FPS-fase 2 naar FPS-fase 3 gaat, wordt uiterlijk twee jaar na het aflopen van de maximale looptijd in rang, doch niet later dan twee jaar na het maximale verblijf in FPS-fase 1 en 2 in alle rangen tezamen, bevorderd tot de volgende rang.

In afwijking van voorgaande geldt dat voor militairen in FPS-fase 2 die een categorie overschrijdende opleiding² met goed gevolg hebben afgerond dat zij na twee jaar functioneren op een bij de opleiding passende functie een beoordeling krijgen. Bij een voldoende beoordeling voor militairen met een FPS-fase 2 aanstelling volgt per direct een positief doorstroombesluit.

¹Of overeenkomstige AMAR-rangen

²Categorie overschrijdende opleiding: opleidingen die toezien op de overgang van niet-onderofficiersrang naar onderofficiersrang en van niet-officiersrang naar officiersrang

Bevordering van deze militairen naar de rang van sergeantmajoor¹ dan wel naar de rang van kapitein¹ zal respectievelijk uiterlijk tien jaar dan wel uiterlijk zeven jaar na afronding van de opleiding plaatsvinden. Indien er echter voor een FPS-fase 2 militair tot een negatief doorstroombesluit wordt gekomen krijgt de militair nog drie jaar om zich op een baan buiten Defensie voor te bereiden. De hiervoor genoemde maatregelen worden met ingang van 1 januari 2017 van kracht.

Voor militairen die op 1 januari 2017 een FPS-fase3 aanstelling hebben en die vallen onder de nieuwe diensteinderegeling (nDER) met een rang of stand onder die van sergeantmajoor¹ zullen extra inspanningen worden verricht om deze militairen een functie toe te wijzen in een naasthogere rang. Indien het niet mogelijk is deze militairen een functie in de naast hogere rang toe te wijzen zullen de drie jaar voorafgaande aan het voor hen geldende leeftijdsontslag conform de naasthogere rang worden bezoldigd. Periodiek zullen de ontwikkelingen binnen het militaire bestand worden bezien of de doelstellingen die beoogd worden gerealiseerd zijn en of aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn. Bij de aanpassing van de maximale looptijden in rang gelden de volgende uitgangspunten:

- a. Alle militairen die nieuw instromen volgen de nieuwe FPS afspraken;
- b. Alle militairen die op 1 januari 2017 in FPS-fase 1, FPS-fase 2 zonder doorstroombesluit en FPS-fase 3 zitten volgen de nieuwe FPS afspraken;
- c. Alle militairen in FPS-fase 2 met op 1 januari 2017 een doorstroom- of bevorderingsbesluit volgen de oude afspraken;

In afwijking van hetgeen gesteld is in punt b worden bij overgang naar de nieuwe FPS systematiek voor de militairen die op 1 januari 2017 een FPS-fase 2 aanstelling hebben de oude looptijden in rang gerespecteerd.

5.4 Employabilityaanspraak

Zoals eerder betoogd, is één van de speerpunten bij de doorontwikkeling van het FPS het maken van nadere en richtinggevendende afspraken met betrekking tot de employability van de militair. Bij het eerste deelakkoord hebben partijen afgesproken te komen tot de inrichting van een employabilityaanspraak. De employabilityaanspraak heeft tot doel de ontwikkeling van de militair te stimuleren en te faciliteren. De aanwending van deze aanspraak helpt de militair zijn loopbaan, binnen of buiten Defensie, vorm te geven.

Een employabilityaanspraak stelt de militair gedurende zijn actieve dienstperiode in staat zijn talenten te ontwikkelen en regie te nemen over zijn eigen loopbaan. Het vermogen om aan het werk te blijven op een manier die past bij de talenten van de militair, staat hierbij voorop. Door te investeren in zijn ontwikkeling vergroot de militair zijn kans op een reguliere nieuwe functie of verdere loopbaan in een ander vakgebied. Voortdurende talentontwikkeling vergroot overigens de kans op plaatsing op een beoogde functie of bevordering wel, maar kan die niet garanderen. Dit geldt zowel voor de functies binnen als buiten Defensie.

Het opnemen van een dergelijke aanspraak in rechtspositionele regelgeving onderstreept het belang dat partijen hechten aan de talentontwikkeling van de militair in relatie tot de mogelijkheden een loopbaan op te bouwen binnen, of na uitstroom, buiten Defensie.

De employabilityaanspraak maakt het voor de militairen die, gelet op hun mogelijkheden binnen Defensie kiezen voor werk buiten Defensie, makkelijker het traject van overgang naar werk buiten Defensie te accepteren en te faciliteren.

5.4.1 Opbouw van de aanspraak

De militair begint, in FPS-fase 1, na afronding van de initiële opleiding (doch uiterlijk 4 jaar na datum indiensttreding) een employabilityaanspraak op te bouwen. De opbouw van een employabilityaanspraak start met ingang van 1 juli 2017. De employabilityaanspraak wordt tot en met het moment dat de militair 16 jaar in dienst is, jaarlijks na ommekomst van een jaar met bruto € 1.500,- verhoogd.

Twee jaar voor het bereiken van de maximale looptijd in rang, al dan niet cumulatief, danwel niet later dan twee jaar voor het maximale verblijf in FPS-fase 1 en 2 in alle rangen tezamen, wordt de employabilityaanspraak eenmalig met bruto € 1.500,- extra verhoogd.

Deze verhoging is bedoeld om de militair te stimuleren om niet voor dit moment te vertrekken en zijn uitstroommoment te kiezen op een zo laat mogelijk tijdstip gedurende zijn FPS-fase 2 periode. De doelstelling om militairen langer te kunnen behouden, valt dan samen met het belang van de militair om over een voor hem zo passend mogelijke employabilityaanspraak te beschikken.

Indien militairen, die op 1 juli 2017 een FPS fase 2 aanstelling hebben, en op enig moment een opleiding willen volgen anders dan bedoeld in artikel 14, 15 en 16 AMAR, maar waar de employabilityaanspraak op dat moment nog niet toereikend is, zal de aanspraak eenmalig worden aangevuld tot het bedrag als bedoeld artikel 16a, lid vier van het AMAR, onder de daarbij behorende voorwaarden.

5.4.2 Aanwending van de aanspraak

In FPS-fase 1 bouwt de aanspraak wel op, maar kan deze nog niet worden aangewend. Bij ontslag vervalt de employabilityaanspraak. Na 1 jaar op de startfunctie worden in het gesprek met de employabilitybegeleider, indien de militair dit wenst, afspraken gemaakt over de aanwending van de employabilityaanspraak na de overgang naar FPS-fase 2.

Vanaf de start van FPS-fase 2 kan de militair de employabilityaanspraak aanwenden. De bestedingsmogelijkheid is dan uitsluitend scholing (opleiding en/of certificering). Indien (een deel van) de employabilityaanspraak voor scholing wordt aangewend zal dit (deel) slechts voor de helft in mindering worden gebracht op de aanspraak.

De aanspraak kan op termijn in FPS-fase 2 ook voor andere doeleinden dan alleen scholing worden aangewend. Na verloop van de hieronder genoemde periode, gerekend vanaf het moment van indiensttreding, wordt de bestedingsmogelijkheid bij een *negatief doorstroombesluit* verruimd. Daarmee is de verruiming van de bestedingsdoeleinden gekoppeld aan het moment waarop kan worden vastgesteld dat de militair de organisatie na het einde van zijn maximale looptijd in rang moet verlaten (het uitstroom besluit).

Deze periode hangt derhalve samen met de looptijd in rang en verschilt per rangcategorie:

- | | | |
|----|------------------------|------------|
| a. | Voor soldaten | na 6 jaar |
| b. | Voor korporaals | na 9 jaar |
| c. | Voor sergeanten | na 10 jaar |
| d. | Voor eerste luitenants | na 6 jaar |
| e. | Voor kapiteins | na 7 jaar |

Verder gelden, indien er sprake is van een loopbaantraject waarbij doorstroom in rangen aan de orde is, de volgende bovengrenzen:

- Voor korporaals geen later moment dan 10 jaar in dienst
- Voor onderofficieren en officieren geen later moment dan 14 jaar in dienst

Tot het moment van 10 jaar na de maximum looptijd in rang danwel de maximum verblijfsduur in fase 1 en 2 tezamen behoudt de militair de mogelijkheid om de resterende employabilityaanspraak aan te wenden voor opleidingsdoeleinden.

Het aanwenden van de employabilityaanspraak komt aan de orde in de gesprekken tussen de employabilitybegeleider en de militair. In deze gesprekken wordt gezien op welke manier de verdere loopbaan van de militair vorm kan krijgen en op welke wijze en mate de organisatie hierbij kan ondersteunen.

5.4.3 Kaders bij de aanspraak

Het kan voorkomen dat een militair een uit de employabilityaanspraak bekostigde opleiding met goed gevolg heeft afgerond en dat later blijkt dat deze opleiding een verplicht onderdeel is van de eisen voor de vervolgfunctie waarop de militair is geplaatst. Indien deze situatie zich bij de eerstvolgende twee plaatsingen voordoet, wordt het deel van de kosten van deze opleiding dat in mindering is gebracht op de employabilityaanspraak weer toegevoegd aan de employabilityaanspraak.

De aanwending van de resterende aanspraak bij vertrek kan door een eenmalige bruto uitkering van de (resterende) opgebouwde waarde of door de uitkering een periodiek karakter te geven, waarbij voor een periodieke uitbetaling een maximale termijn van 2 jaar geldt.

Bij het aanvaarden van een betrekking als burger binnen Defensie mag de employabilityaanspraak alleen als loonsuppletie worden aangewend, hierbij is de maximale termijn van 2 jaar niet van toepassing, maar wordt de duur beperkt tot het moment dat de employabilityaanspraak is verbruikt.

Een uitkering van de employabilityaanspraak is niet mogelijk gedurende de periode dat er een terugbetalingsverplichting op de militair rust vanwege een opleiding.

Als de militair voor het negatieve doorstroombesluit de dienst verlaat, vervalt het nog niet bestede deel van de employabilityaanspraak.

5.5 Stimuleren mobiliteit

In de toekomst zal ingevuld worden hoe het verbreden van de professionele horizon verder mogelijk kan worden gemaakt. Dit zou onder andere vorm kunnen krijgen door functieruil, het gebruik maken van werkervaringsplaatsen of het verrichten van tijdelijke werkzaamheden binnen of buiten Defensie. De focus moet er dan ook op gericht zijn om zoveel mogelijk belemmeringen voor uitwisseling van werkervaring weg te nemen en mobiliteit te stimuleren en faciliteren.

De militair moet daarnaast de gelegenheid krijgen te werken aan talentontwikkeling. Hierbij moeten werken en opleiden met elkaar in balans worden gebracht. Dit geldt vooral wanneer aan een opleiding een stage verbonden is. Defensie en de militair maken hierover afspraken die deel uitmaken van de besluitvorming rond de employabilityaanspraak, maar worden hieruit niet bekostigd.

5.6 Volgen ontwikkelingen

Met de doorontwikkeling van het FPS worden beleidsmatig en faciliterend een aantal ingrijpende stappen gezet. Stappen die anticiperen op enerzijds beïnvloeding van houding en gedrag en anderzijds in de werkwijze waarin verschillende rollen en verantwoordelijkheden worden geduid. Het wordt van belang geacht deze complexiteit te begeleiden. Om onduidelijkheid en eventuele frictie binnen de uitvoeringsprocessen een plek te kunnen geven worden de huidige commissies die nu rond het (her)plaatsings- en FPS-proces bestaan opgeheven en zal een defensiebrede, bij de omvorming van de loopbaanbegeleiding naar de employability begeleiding passende, tripartite commissie worden ingericht. Sociale partners zullen de beoogde effecten van de doorontwikkeling van het FPS uiterlijk 1 januari 2022 beschouwen en evalueren maar daar waar noodzakelijk en/of gewenst, tussentijds, bijstellen. Beide partijen kunnen hier zelfstandig het initiatief toe nemen.

6. Dienstenderegeling

In de toekomst zullen veel werknemers in Nederland langer doorwerken dan nu het geval is. Het langer doorwerken is door het kabinet onder meer vormgegeven door de ophoging van de AOW-leeftijd. Het onvoorwaardelijke karakter van de militaire inzetbaarheid stelt echter eisen aan de fysieke en mentale inzetbaarheid van militairen. De operationele inzetbaarheid van militairen is dan ook een belangrijk onderdeel van de 'bijzondere positie van de militair'. De belasting die gepaard gaat met de operationele inzet heeft een vertaalslag gekregen naar de dienstenderegeling voor militairen. Op het moment dat militairen geacht worden niet langer ten volle als militair te kunnen functioneren wordt aan hen leeftijdsontslag verleend. Dit leeftijdsontslag heeft een generiek karakter. Conform het gestelde in de Uitkeringswet gewezen Militairen heeft de militair aan wie leeftijdsontslag is ontleend, recht op een uitkering. In lijn met de in het eerste deelakkoord overeengekomen uitgangspunten wordt de nieuwe dienstenderegeling met dit akkoord verder vormgegeven.

6.1 Nieuwe diensteinderegeling

De hoofdregel van de nieuwe diensteinderegeling (nDER) is dat deze geldt voor alle militairen die zich op of vanaf 1 januari 2017 in FPS-fase 3 bevinden. Voor die groep wordt het moment van leeftijdsontslag gelijk aan de voor de militair op dat moment geldende AOW-leeftijd minus 5 jaar.

Militairen met de rang van kapitein ter zee, kolonel of een hogere rang wordt ontslag verleend wegens het bereiken van een individueel te bepalen leeftijd gelegen tussen de AOW-leeftijd en de AOW-leeftijd minus 5 jaar. Het inverdiene is een onderdeel van de individuele afspraak. De ontslagleeftijd verschuift gemiddeld naar de AOW leeftijd minus 2 ½ jaar. Voor militairen met de rang van kapitein-luitenant ter zee / luitenant-kolonel die een academische opleiding hebben afgerond, en als zodanig werkzaam zijn in het veld van hun academische deskundigheid, geldt dit met hun instemming.

6.2 Overgangsbepalingen

6.2.1 Militairen vallend onder artikel 39a AMAR

Militairen die nu onder het overgangsrecht vallen, genoemd in artikel 39a AMAR, hebben het recht om terug te gaan naar de huidige diensteinderegeling, inbegrepen de daarbij behorende rechtspositie.

Militairen die onder het huidige overgangsrecht vallen (artikel 39a AMAR) en die in de nieuwe diensteinderegeling 4 jaar of langer moeten werken dan hun huidige ontslagleeftijd kunnen er eenmalig voor kiezen om in de nieuwe diensteinderegeling een nieuwe vast ontslagmoment vast te leggen. Dat moment is gelijk aan de oude huidige ontslagleeftijd plus 3 jaar.

6.2.2 Overig

In afwijking op de hoofdregel van de nieuwe diensteinderegeling, worden de ontslagleeftijden voor specifieke groepen militair personeel gewijzigd. Aan de militair van CLAS, CLSK of KMar in FPS fase 3 die vóór 1 januari 2017 was aangesteld bij het beroepspersoneel en niet vallend onder artikel 39a of artikel 39b AMAR, wordt ontslag verleend:

- bij het bereiken van de leeftijd van 61 jaar en 6 maanden, wanneer de militair geboren is in 1963;
- bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar, wanneer de militair geboren is in 1964;
- bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar en 6 maanden, wanneer de militair geboren is in 1965;
- bij het bereiken van de leeftijd van 63 jaar, wanneer de militair geboren is in 1966.
- Bij het bereiken van de leeftijd van 63 jaar en 6 maanden, wanneer de militair geboren is in 1967.

Aan de militair van CZSK zonder rang of die een rang bekleedt lager dan luitenant-ter-zee der eerste klasse in FPS fase 3 die vóór 1 januari 2017 was aangesteld bij het beroepspersoneel, wordt ontslag verleend:

- bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar, wanneer de militair geboren is in 1975;
- bij het bereiken van de leeftijd van 64 jaar, wanneer de militair geboren is in 1976.

Aan de militair van CZSK die een rang bekleedt van luitenant-ter-zee der eerste klasse, of kapitein-luitenant-ter-zee, in FPS fase 3 die vóór 1 januari 2017 was aangesteld bij het beroepspersoneel, wordt ontslag verleend:

- Bij het bereiken van de leeftijd van 63 jaar, wanneer de militair geboren is in 1966.
- Bij het bereiken van de leeftijd van 63 jaar en 6 maanden, wanneer de militair geboren is in 1967.

6.3 Inverdienen

De militair kan het moment van leeftijdsontslag vervroegen uit hoofde van zijn opgebouwde operationele inverdiensaanvragen.

1. Vanaf 1 januari 2017 wordt het verdienen verruimd. Daar waar de militair is ingezet, en de ATW gedurende 7 aaneengesloten dagen buiten werking is gesteld, wordt de helft van het aantal dagen dat de ATW aaneengesloten buiten werking is gesteld -op verzoek van de militair- verrekend met de voor de militair geldende ontslagleeftijd.
2. Inverdiensaanvragen opgebouwd voor 1 januari 2017 blijven onverminderd van kracht;
3. De militair stelt defensie minimaal 18 maanden van tevoren op de hoogte van het gewenste leeftijdsontslagmoment indien hij gebruik wenst te maken van een deel van de verdiensttijd;

Zonder voornoemde kennisgeving zal defensie rekening houden met een leeftijdsontslagmoment zonder toepassing van de inverdiensaanvraag.

6.4 Langer doorwerken

Het is wenselijk om voor het stoppen met werken invulling te geven aan individuele voorkeur. Dit past in het beleid van langer werken en de daarmee gepaard gaande focus op duurzame inzetbaarheid. Het doorwerken na het AOW-leeftijd -5 moment kan op specifieke tijdelijke functieplaatsen die vallen buiten de organieke defensie formatie. De vorm, inhoud, en de daarbij passende arbeidsvoorwaarden zullen nog verder worden uitgewerkt.

7. Pensioenregeling voor militairen

De huidige eindloonregeling voor militairen staat onder een steeds grotere financiële, beleidsmatige, uitvoeringstechnische en maatschappelijke druk. Partijen onderkennen de noodzaak en urgentie om de eindloonregeling om te vormen naar een middelloonregeling, en ervoor zorg te dragen dat deze migratie tijdig plaatsvindt. Gegeven de ingrijpende aard van deze omvorming, zowel inhoudelijk als procesmatig, als wel de samenhang met het loongebouw, komen partners overeen dat uiterlijk 1 oktober 2017 overeenstemming over een nieuw specifiek middelloonpensioenstelsel voor militairen moet zijn bereikt zodat dit stelsel, rekening houdend met de noodzakelijke aanpassingen in wet- en regelgeving, per 1 januari 2018 kan worden geïmplementeerd.

De nieuwe pensioenregeling voor militairen zal op basis van de volgende uitgangspunten worden uitgewerkt:

- a. De huidige eindloonregeling zal worden verlaten;
- b. Het vertrekpunt van denken is een middelloonregeling specifiek voor militairen;
- c. Fiscale mogelijkheden zullen optimaal worden benut;
- d. De nieuwe pensioenregeling zorgt voor een evenwichtige pensioenopbouw voor alle generaties en is communiceerbaar en uitvoerbaar.
- e. De regeling zal zodanig vormgegeven worden dat deze voor Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel een acceptabel aanspraakniveau en premiedruk oplevert. Hierbij wordt onder meer rekening gehouden met het feit dat zowel de militair als de werkgever thans geen premie VPL en geen premie voor arbeidsongeschiktheidspensioen betalen.
- f. In de nieuwe diensteinderegeling is de pensioenleeftijd van militairen gekoppeld aan de geïndexeerde AOW-leeftijd.
- g. De mogelijkheden zullen worden bezien voor het maken van keuzes bij de aanwending van het pensioen, waaronder het ingangsmoment van het pensioen.

8. Aanpassingen Loongebouw

Het bezoldigingssysteem van Defensie is complex. Het kent een salarisgebouw met verschillende salaristabellen en een groot aantal generieke en (functie)specifieke toelagen. Er wordt daarom een vereenvoudigd, bij de tijd passend en geharmoniseerd bezoldigingssysteem ontwikkeld, met daarin geïntegreerd zowel het salarisgebouw als het stelsel van toelagen.

Voor het nieuwe militaire loongebouw, waar analoog aan de pensioenregeling per 1 oktober 2017 overeenstemming over moet worden bereikt, gelden de volgende uitgangspunten:

- a. Er is sprake van een vereenvoudigd, bij de tijd passend en geharmoniseerd bezoldigingssysteem. Een vereenvoudigde opzet, waarbij de rang vaststelling behorende bij de functie plaats vindt op basis van de zwaarte van de functie (gebaseerd op de somscore). Deze rang is vervolgens bepalend voor het niveau van het salaris. De overlap in de somscores tussen rangen wordt weggenomen. Afwijkingen hierop worden in een nader af te spreken regeling vastgelegd.
- b. In aanvulling op de wettelijke wijzigingen in het minimum (jeugd-) loon wordt ook de taakstelling van de jonge militair in het nieuwe loongebouw vertaald in een daarbij volwassen salaris.
- c. Het huidige max-max effect wordt weggenomen en komt in het nieuwe aangepaste loongebouw niet meer voor.
- d. Het nieuwe loongebouw houdt rekening met het vroegtijdig verlaten van de organisatie en het langer doorwerken door het verschuiven van de datum leeftijdsontslag;
- e. Er wordt een vereenvoudigd en doelmatig model van toelagen geïntroduceerd, waarbij binnen de categorieën inzet, functie, activiteit, arbeidsduur, en overige, de toelagen qua vergoeding op elkaar worden afgestemd en vereenvoudigd;

9. Pensioenregeling en loongebouw militairen

Bij de door beide partijen noodzakelijk geachte ontwikkeling van het pensioenstelsel wordt rekening gehouden met samenhangende elementen in de ontwikkeling van het nieuwe loongebouw en omgekeerd. Over het nieuwe loongebouw en het nieuwe pensioenstelsel zal in samenhang worden besloten.

10. Reserve personeel

Ook voor reservisten geldt dat er een moment is waarop zij niet meer ten volle als militair kunnen functioneren. Analoog aan de nieuwe ontslagleeftijd voor beroepspersoneel wordt voor deze groep militairen het moment van leeftijdsontslag gelijk aan de op dat moment voor de beroepsmilitair geldende AOW-leeftijd minus 5 jaar .

11. Burgerpersoneel

Defensie streeft er naar, als goed werkgever, haar medewerkers zowel binnen als buiten de organisatie goed inzetbaar te houden. Kennis en capaciteiten moeten blijven aansluiten bij wat door Defensie en andere werkgevers wordt gevraagd. Het loopbaanbeleid, wat Defensie voorstaat, heeft als doel de employability van burgermedewerkers te bevorderen.

11.1 Scholing

Voor het burgerpersoneel zal zeker worden gesteld dat zij zich kunnen ontwikkelen, verbreden en ontplooiën door het volgen van opleidingen. Er zullen initiatieven worden ontwikkeld om in samenwerking met het civiele onderwijs (maatwerk) opleidingen aan te bieden.

11.2 Employabilitybegeleiding

Analoog aan de militair komt het instrument employabilitybegeleiding ook voor de burgermedewerker beschikbaar. In lijn met de afspraken uit het eerste deelakkoord wordt initieel een capaciteit van 24 employabilitybegeleiders ingebod om aan deze begeleiding invulling te geven. Net als bij militairen worden loopbaandoelen en ontwikkelafspraken vastgelegd om de talentontwikkeling gericht te ondersteunen. Loopbaanbegeleiding wordt zo beschikbaar voor alle burgermedewerkers die hier behoefte aan hebben. Met een loopbaangesprek wordt de mogelijkheid geboden om organisatie overstijgend te spreken over loopbaanwensen en -mogelijkheden.

In lijn met de regelingen voor het militaire personeel zal ook voor burgerpersoneel een gesprekscyclus worden ingericht. Deze gesprekken zijn gericht op employabilitykansen en ontwikkelingsmogelijkheden. Voor de schalen 9 en hoger zijn deze gesprekken mede gericht op bevordering van mobiliteit.

In voorkomend geval zal voor de betreffende burgermedewerkers waarvoor dit van toepassing is het MD-traject onderdeel van deze gesprekken zijn.

11.3 Werkervaringsplaatsen

Mobiliteit ontstaat wanneer medewerkers bereid en in staat zijn ten behoeve van zichzelf en de organisatie te veranderen van functie. Het is een van de middelen om de employability van medewerkers te bevorderen. Medewerkers die af en toe van functie wisselen, hebben veelal een bredere maatschappelijke oriëntatie, zijn meer tevreden over hun werk en hebben daarmee een betere arbeidsmarktpositie, omdat ze beter en breder inzetbaar zijn.

Het veranderen van functie is voor veel medewerkers geen eenvoudige stap, die vaak ook nog gepaard gaat met een grote mate van onzekerheid. De organisatie zou medewerkers kunnen helpen mobiel te worden door medewerkers in kleine stapjes naar het mobiel worden te begeleiden. Onder andere het aanbieden van werkervaringsplaatsen kan dit invullen. Het biedt medewerkers de gelegenheid werkervaring op te doen op een andere werkplek.

Tijdelijke werkzaamheden waar medewerkers vooraf overeengekomen en relatief korte periode te werk gesteld kunnen worden met de zekerheid van het behoud van en terugkeer naar de eigen functie.

Aanmelden staat open voor burgermedewerkers en gaat op basis van vrijwilligheid. De gedachte is dat werkervaringsplaatsen op termijn een instrument wordt dat door de employabilitybegeleiders defensie breed ingezet kan worden.

12. Levensfasebewust personeelsbeleid

Het moment van leeftijdsontslag van de militair wordt bepaald door zowel de diensteinderegeling als de individuele omstandigheden/gronden in relatie tot operationele inzet. Militairen kunnen gelet op hun individuele omstandigheden een voorkeur hebben voor een meer geleidelijke overgang van werk naar leeftijdsontslag. Een dergelijke mogelijkheid is vooralsnog mogelijk in combinatie met verlofaanspraken. De regelingen hieromtrent zullen worden aangepast om dit beter te faciliteren. Daarnaast zal er beleid worden ontwikkeld om een juiste balans te realiseren tussen operationele inzet, het tot een hogere leeftijd doorwerken en de fysieke effecten die daarmee gepaard kunnen gaan. Partijen spreken af een technisch werkverband in te richten dat zo spoedig mogelijk, doch niet later dan 1 januari 2019, met aanbevelingen komt richting de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid.

Ook voor het burgerpersoneel zal er beleid worden ontwikkeld, met speciale aandacht voor het geüniformeerde personeel, om een juiste balans te realiseren tussen het tot op hogere leeftijd doorwerken en de fysieke effecten die daarmee gepaard kunnen gaan. Het eerder genoemde technische werkverband zal ook hierover advies uitbrengen.

13. Overige afspraken

13.1 (niet) Beschikbaar in relatie tot verlenging plaatsingsduur

Op basis van het AMAR wordt een functie in beginsel voor minimaal twee jaar en maximaal drie jaar toegewezen. Gedurende de eerste twee jaar van de functieervulling komt de militair in beginsel niet in aanmerking voor plaatsing op een andere functie.

In het URAMAR zal met betrekking tot deze regel een uitvoeringskader worden opgenomen, zodat een uniforme toepassing van de beschikbaarheid gedurende de eerste twee jaren van de functievervulling beter geborgd is. De toepassing van dit uitvoeringskader zal periodiek worden gemonitord.

De plaatsingsduur voor een functie is in beginsel drie jaar, en kan worden verlengd. Het laatste jaar van die plaatsingsduur, of de verlengde plaatsingsduur, is de militair beschikbaar voor functietoewijzing. In afwijking van dit gestelde kan een militair gedurende de gehele plaatsingsperiode in aanmerking komen voor plaatsing op een functie waaraan de naasthogere rang verbonden is.

13.2 Stimuleringsinstrument

Partijen hebben vastgesteld dat er momenteel sprake is van een kwalitatieve en kwantitatieve mis-match in de bestandsopbouw van FPS-fase 3, dit staat verdere doorstroommogelijkheden van FPS-fase 2 naar FPS-fase 3 in de weg. Daarnaast wordt beoogd om een verjonging en verbeterde doorstroommogelijkheden binnen FPS-fase 3 te bewerkstelligen. Het verhogen van de ontslagleeftijd beïnvloedt deze effecten nadelig.

Bij de verandering als gevolg van de doorontwikkeling van FPS is de organisatie tevens gebaat bij meer flexibiliteit in de opbouw van het personeelsbestand. Om deze flexibiliteit te bereiken ontstaat de structurele mogelijkheid om militairen in FPS-fase 3 te stimuleren, te motiveren en te ondersteunen om de loopbaan als burgermedewerker binnen of buiten Defensie voort te zetten. Dit instrument zal direct structureel in de rechtspositie worden verankerd om een kwantitatieve en kwalitatieve mis-match in de organisatie te verkleinen.

Het instrumentarium kan worden aangevraagd bij vrijwillig vertrek door militairen in FPS fase-3 die deel uitmaken van vooraf overeengekomen en per kalenderjaar³ vast te stellen groepen van personeel. Op voorstel van defensie worden deze groepen, de quota en de instrumentaria in overleg met de Centrales van Overheidspersoneel vastgesteld.

Het instrumentarium welk opbouwt gedurende de loopbaan van de militair, kan naar eigen keuze worden aangewend vermits hij tot de overeengekomen groepen behoort. Dit zou onder andere kunnen bestaan uit de volgende elementen:

- a. Stimuleringspremie;
- b. Gegarandeerd maandelijks inkomen;
- c. Loonaanvulling;
- d. Omscholingsmogelijkheden;
- e. Begeleiding van werk naar werk;

³Initieel zal deze regeling voor een deel van het kalenderjaar 2017 gelden en zo snel als mogelijk bekend worden gemaakt. Voor de jaren na 2017 worden deze groepen voor 1 januari van dat kalenderjaar vastgesteld.

13.3 Inzet, overwerk, beschikbaarheid en bereikbaarheid

Defensie en Centrales van Overheidspersoneel hebben geconstateerd dat het stelsel met betrekking tot inzet, beschikbaarheid en bereikbaarheid niet meer volledig aansluit bij de eisen die worden gesteld aan de inzet van een moderne Krijgsmacht. De regelingen in relatie tot diensten, (flexibele) inzet en beschikbaarheid en bereikbaarheid zullen worden aangepast zodat deze weer aansluiten bij eisen die worden gesteld aan de inzet van een moderne Krijgsmacht.

De balans tussen werk en privé is belangrijk voor iedere defensiemedewerker en vereist respect voor werk- en rusttijden. De bestaande regelgeving kent voldoende mogelijkheden om afspraken te maken over de beschikbaarheid van de medewerker. Benadrukt wordt dat het niet is toegestaan personeel te belasten met bereikbaarheid en beschikbaarheid buiten de afgesproken roosters van werkzaamheden en diensten.

Wanneer defensiepersoneel in de rangen van kapitein-luitenant-ter zee of luitenant-kolonel, danwel burgermedewerkers in de schalen 11 en 12 te maken krijgt met incidenteel overwerk, wordt dit vastgelegd in Peoplesoft en gecompenseerd in tijd.

13.4 Verminderen regeldruk

De uitvoering van beleid wordt geholpen met eenduidige, transparante zo eenvoudig mogelijke wet- en regelgeving. Dit beperkt de noodzaak tot een veelvoud van aanvullende richtlijnen en aanwijzingen. Daarnaast ondersteunt het een adequate en beheersbare inrichting van de bedrijfsvoering en informatievoorziening. Het is dan ook een nadrukkelijk streven bij de nadere uitwerking het terugdringen van de complexiteit en verminderen van de regeldruk als een belangrijk uitgangspunt te nemen.