

Sociaal Beleidskader Defensie (SBK)



Defensie wil zich een goed werkgever betonen; ook voor het vertrekkend personeel. Daarom zal Defensie er ook alles aan doen om overtollig personeel van werk naar werk te bemiddelen. Om de komende jaren de personele reducties van bezuinigingen verantwoord en zorgvuldig te laten verlopen, is het daarom van belang dat Defensie beschikt over modern en activerend sociaal beleid. Het bestaande Sociaal Beleidskader Defensie (SBK) loopt op 1 januari 2013 af. Met de centrales van overheidspersoneel moet daarom gesproken worden over de introductie van nieuw sociaal flankerend beleid vanaf de start van de te treffen maatregelen. Het is de bedoeling daarover op korte termijn het overleg te starten.

Zolang er nog geen nieuw sociaal flankerend beleid is, is het huidige SBK nog van toepassing (uiterlijk tot 1 januari 2013). Hieronder treft u een lijst aan van veelgestelde vragen over het SBK. Deze vragen vindt u in de linker kolom. De vragen zijn gebundeld in de onderwerpen:

- [Algemeen](#),
- [Vrijwillige uitstroom](#),
- [Herplaatsingsonderzoek algemeen](#),
- [Intern herplaatsingsonderzoek](#),
- [Extern herplaatsingsonderzoek](#),
- [Ontslag op grond van overtolligheid](#).

Klik op het onderwerp en de vragen over het onderwerp verschijnen.

Klik vervolgens op de vraag en het antwoord verschijnt.

De lijst zal zeker niet volledig zijn, maar wordt regelmatig bijgewerkt met nieuwe vragen en om antwoorden die niet duidelijk genoeg zijn aan te passen.

Mijn vraag staat er niet tussen

Mocht u uw vraag over de toepassing van de regelgeving niet in de lijst met vragen en antwoorden voorkomen kunt u contact opnemen met het DienstenCentrum Human Resources (DC HR) van het Commando Dienstencentra (CDC). De contactgegevens vindt u hieronder. Het DC HR is iedere werkdag te bereiken van 08.00 uur tot 12.00 uur op telefoonnummer: *06 SDD (733) doorkiesoptie 3 of 0800-CALLSDD (2255733). U kunt ook via de link <<vragenformulier DC HR>> op de [startpagina P&O-selfservice](#) uw vraag aan DC HR stellen. Vanuit het buitenland is het DC HR te bereiken via telefoonnummer: +31(0)70 414 33 00 (u wordt doorverbonden met de SDD en kunt dan via optie 3 het DC HR bereiken).

Algemeen

De remplaçantenregeling (punt 2.4. onder a SBK) houdt in dat de (aspirant)remplaçant die niet behoort tot een knelpuntcategorie zich bij de personeelsfunctionaris kan laten registreren als belangstellende voor de remplaçantenregeling. Het is de bedoeling dat de remplaçant in de plaats treedt van een andere medewerker die is of op korte termijn wordt aangemerkt als herplaatsingskandidaat. Aanmelding als remplaçant is uitsluitend zinvol indien zeker is dat de functie van de (aspirant)remplaçant ook (op termijn) beschikbaar blijft voor de herplaatsingskandidaat. Bij de aanmelding is derhalve afstemming met de lijnmanager van de (aspirant)remplaçant noodzakelijk. Wanneer de situatie zich daadwerkelijk voordoet dat vervanging kan plaatsvinden, beslist het bevoegd gezag of de als belangstellende geregistreerde medewerker als remplaçant kan optreden. Het betreft hier derhalve een managementinstrument, de uiteindelijke beslissing ligt bij het bevoegd gezag. Wanneer men zich als belangstellende voor remplaçant heeft laten registreren en het bevoegd gezag wijst een herplaatsingskandidaat aan om de functie van de remplaçant "over te nemen" wordt de remplaçant aangewezen als herplaatsingskandidaat en wordt hij aangemeld bij EBD voor een extern herplaatsingsonderzoek. Een intern onderzoek is dan niet zinvol omdat de remplaçant juist plaatsmaakt voor herplaatsingskandidaat die nog in het interne traject zit. Het SBK is overigens volledig van toepassing op de remplaçant. Het externe onderzoek duurt maximaal 24 maanden.

Wie bepaalt of een functie passend is in zijn algemeenheid?

Bij herplaatsingskandidaten gebeurt dit door het bevoegd gezag; als het een functie binnen het Ministerie van Defensie betreft na advies van of in overleg met de decentrale herplaatsingscommissie, als het een functie buiten het Ministerie van Defensie betreft na advies van EBD.

Wat wordt onder een passende functie voor een remplaçant verstaan?

Hiervoor geldt hetzelfde als voor andere functies in het SBK. In punt 3.5. van het SBK wordt uitgebreid aangegeven wat onder een passende functie moet worden begrepen.

Wat is de pensioenopbouw tijdens wachtgeld-UKW periode?

Tijdens een wachtgeld-UKW periode vindt 50% pensioenopbouw plaats.

Wie beslist over gebruik wachtgeld-UKW?

De commandant van het opco, waar de militair is ingedeeld.

Kan een remplaçant ook gebruik maken van wachtgeld-UKW?

Ja, mits men voldoet aan de criteria voor toepassing van wachtgeld-UKW.

Hoe zit het met de sollicitatieplicht van militairen?

Voor militairen die in het kader van het SBK op wachtgeld zijn gesteld geldt een sollicitatieplicht, totdat zij 55 jaar zijn geworden. Diegenen echter die na een SBK-wachtgeldperiode een UKW-uitkering zullen krijgen, hoeven niet te solliciteren, ook niet gedurende de wachtgeldperiode. Het voorgaande betekent ook dat zolang de militair, ongeacht zijn leeftijd, nog in het herplaatsingstraject zit een sollicitatieverplichting geldt.

De voorzieningen voor het stimuleren van zelfstandig ondernemerschap, zoals opgenomen in Hoofdstuk B, in punt 2.5., van het SBK zijn primair alleen bestemd voor herplaatsingskandidaten en remplaçanten. Wanneer echter ten aanzien van een medewerker, die nog niet als herplaatsingskandidaat of remplaçant is aangemerkt, wel vaststaat dat dit in de naaste toekomst zal gebeuren en tevens duidelijk is dat het alsdan te houden interne herplaatsingsonderzoek waarschijnlijk geen positief resultaat zal hebben, kan het bevoegd gezag besluiten de betrokken medewerker toch in aanmerking te brengen voor deze voorzieningen. Dit kan alleen door de medewerker alsdan als herplaatsingskandidaat aan te merken en vast te leggen dat betrokkene geacht wordt te hebben gevraagd het interne onderzoek over te slaan.

Een herplaatsingskandidaat weet niet zeker of hij de risico's van het opstarten van een eigen bedrijf aan wil gaan. Hiervoor overweegt hij om zich aan te melden voor het externe bemiddelingstraject om te achterhalen of dit een haalbare kaart voor hem is. Betekent dit als hij zich aanmeldt dat hij dan automatisch wordt aangemeld voor de overtolligheids categorie? Of kan hij dit ook doen terwijl hij in een intern herplaatsingstraject zit zonder zijn mogelijkheden om intern herplaatst te worden te vergoien?

Navraag en oriëntatie zijn mogelijk (startersdagen, punt 2.5. SBK). Wanneer men zich echter meer intensief wil gaan richten op het zelfstandig ondernemerschap, bijv. door middel van opleidingen e.d. zal men toch moeten kiezen voor het externe traject en afstand moeten doen van interne herplaatsingsmogelijkheden.

Hoe moet worden omgegaan met remplaçanten in relatie tot het stimuleren van zelfstandig ondernemerschap?

In deze kwestie moeten 2 situaties worden onderscheiden, nl. de "reguliere" remplaçant (SBK 2.4.a) en de "knelpuntremplaçant" (SBK 2.4.b). In het eerste geval wordt de remplaçant na een besluit van het bevoegd gezag aangewezen als herplaatsingskandidaat (i.p.v. de oorspronkelijke herplaatsingskandidaat die zijn functie overneemt) en overgedragen aan EBD voor het externe traject. Dit traject duurt max. 24 maanden. Deze periode kan worden gebruikt voor het opstarten van een eigen bedrijf onder begeleiding van EBD. Het tweede geval ligt geheel anders. Als voorwaarde voor de "knelpuntremplaçant" (SBK 2.4.b) geldt dat direct aansluitend aan het ontslag een passende functie kan worden vervuld. Dit kan ook een eigen bedrijf zijn. Hierbij is dus uitdrukkelijk geen sprake van een extern herplaatsingstraject onder begeleiding van EBD. Dit neemt niet weg dat er wel een rol is weggelegd voor EBD. Ten eerste moet het bevoegd gezag beoordelen of wordt voldaan aan de voorwaarden (passende functie). Hiertoe moet het ondernemersplan worden beoordeeld. Dit kan door de zorg van EBD plaatsvinden. Het uiteindelijk besluit berust uitdrukkelijk bij het bevoegd gezag. Gelet hierop ligt het voor de hand dat een werknemer zich goed voorbereidt op deze stap voordat hij een verzoek indient. Daarnaast kan de opzegtermijn ook nog worden gebruikt voor diverse activiteiten al dan niet met begeleiding van EBD. Het ligt in de rede de opzegtermijn in deze situatie niet te verkorten tot 1 maand maar uit te gaan van 3 maanden. In ieder geval is het uitdrukkelijk uitgesloten dat de begeleiding van EBD in deze zich uitstrekt over een periode van 18 tot 24 maanden, analoog aan de externe herplaatsingstermijn.

Wanneer een in het buitenland geplaatste herplaatsingskandidaat of erkende remplaçant, in verband met vrijwillige uitstroom naar Nederland verhuist, krijgt hij de verhuiskosten vergoed. Wat nu wanneer hij om dezelfde redenen binnen dat buitenland verhuist of vanuit het buitenland, waar hij is geplaatst, naar een ander buitenland verhuist?

Tijdens het gehele herplaatsingsonderzoek, dus tot het moment van ontslag, behoudt de herplaatsingskandidaat zijn bezoldiging. De functiegebonden toelagen en vergoedingen vervallen. Immers, de functie waaraan deze zijn gekoppeld, vervalt. Wel kan het zo zijn dat bij het vervallen van een toelage (bijv. de TOD) voorzien is in een afbouwregeling. Die geldt onverkort.

In hoeverre worden aanpassingen op het salaris verwerkt op het moment dat de herplaatsingstermijn van het SBK ingaat?

Zolang betrokkene nog in dienst is van Defensie, dus tot het moment van feitelijk overtolligheidsontslag, worden algemene salarisaanpassingen gewoon door Defensie uitgevoerd. Wat toelagen en vergoedingen betreft is dit afhankelijk van de feitelijke situatie van betrokkene (verricht hij wel of niet daadwerkelijk werkzaamheden die nopen tot een toelage of vergoeding). Als er een aanspraak bestaat wordt ook deze door Defensie uitgevoerd.

Wat gebeurt er met woon-werkverkeer?

De woon-werkverkeer vergoeding moet ook worden stopgezet, zodra de herplaatsingskandidaat niet meer dagelijks naar zijn eenheid reist. Tijdens het interne herplaatsingstraject is dat afhankelijk of er nog passende werkzaamheden zijn opgedragen. Tijdens het externe herplaatsingsonderzoek is dat niet meer het geval en moet woon-werkverkeer worden stopgezet. De medewerker is hier in beginsel zelf voor verantwoordelijk. Tijdens het externe herplaatsingstraject krijgt de herplaatsingskandidaat te maken met dienstreizen die in het kader van het vinden van ander werk noodzakelijkerwijs moeten worden gemaakt.

Wat gebeurt er bij ziekte?

In beginsel wordt de herplaatsingstermijn van maximaal 24 maanden niet door ziekte opgeschort. Maar wanneer de ziekte een passende herplaatsing in de weg staat wordt per geval het noodzakelijk reïntegratie- en ontslagtraject bekeken. Dit speelt bijvoorbeeld wanneer sprake is van een zodanig langdurige of ernstige ziekte dat een herplaatsingsinspanning of herplaatsing daardoor niet denkbaar is.

Waar moeten ziek- en betermeldingen worden gedaan?

Ziek- en betermelding tijdens het gehele herplaatsingstraject (max. 24 maanden) moeten worden gedaan bij de personeelsfunctionaris van de eenheid waar de herplaatsingskandidaat administratief is geplaatst. Die functionaris registreert ook de meldingen in People Soft. Gedurende het externe herplaatsingstraject moet de herplaatsingskandidaat zich ook ziekmelden (via EBD) bij zijn counselor.

Wat zijn passende werkzaamheden?

In punt 3.6.2. wordt onder het kopje "Passende werkzaamheden" aandacht besteed aan het opdragen van passende werkzaamheden tot het moment van het aanvaarden van een toegewezen functie.

Wie deelt betrokkene in persoonlijk gesprek mee dat functie vervalt en aanwijzing als herplaatsingskandidaat plaatsvindt?

Het bevoegd gezag in samenwerking met de betrokken personeelsfunctionaris.

burgerpersoneel, als bedoeld in punt 2.7. van het SBK, wordt in beginsel hiermee ingestemd. Wanneer de burgermedewerker geen aanvraag voor een dergelijke toepassing indient wordt ervan uitgegaan dat hij kiest voor de reguliere gang in het (interne en externe) herplaatsingsonderzoek op grond van het SBK. Vanaf dat moment is alles gericht op vinden van een passende interne of externe functie. Het voorgaande is van overeenkomstige toepassing op de defensiemedewerker die als herplaatsingskandidaat wordt aangemerkt op basis van punt 2.4. onder a van het SBK.

Hoe is de positie van de militaire herplaatsingskandidaat die binnen afzienbare tijd met UKW gaat?

Op het moment dat zijn functie vervalt en de militair wordt aangewezen als herplaatsingskandidaat start het reguliere herplaatsingsonderzoek met toepassing van het SBK. Indien de periode van het moment van het vervallen van de functie tot de datum van het voor hem geldende leeftijdsontslag 3 jaar of minder bedraagt en de militaire herplaatsingskandidaat een aanvraag indient tot toepassing van de wachtgeld/UKW-maatregel (overtolligheidsontslag met toekenning wachtgeld/UKW), als bedoeld in punt 2.6. en 6.2.1. van het SBK, wordt in beginsel hiermee ingestemd. Wanneer de militair geen aanvraag voor een dergelijke toepassing indient wordt ervan uitgegaan dat hij kiest voor de reguliere gang in het (interne en externe) herplaatsingsonderzoek op grond van het SBK.

Wanneer is het SBK van toepassing op BBT'ers en wat zijn de gevolgen voor zijn reguliere premie?

Het SBK is pas op een BBT-er van toepassing vanaf het moment dat zijn functie vervalt, aanwijzing als herplaatsingskandidaat heeft plaatsgevonden én zijn resterende aanstellingsduur nog 1 jaar of meer bedraagt (zie punt 3.9. SBK). Op het moment van ontslag heeft hij aanspraak op een evenredig deel van zijn reguliere premie. Als hij binnen de interne herplaatsingsperiode zelf een betrekking vindt buiten het Ministerie van Defensie heeft hij tevens, onder de geldende voorwaarden (zie punt 4.4. SBK), aanspraak op de stimuleringspremie. Deze aanspraak heeft geen gevolgen voor de BBT-premie.

Een BBT'er van wie de resterende aanstellingsduur volgens zijn aanstelling na het vervallen van zijn functie korter is dan 1 jaar valt niet onder de regels van het SBK en zal dus onder de reguliere regelingen bij ontslag. Mogelijke externe arbeidsbemiddeling geschiedt wel door de zorg van EBD.

Een BBT'er kan in bepaalde gevallen ook onder het SBK vallen en hem kunnen dus ook passende werkzaamheden worden opgedragen. Heeft dit nog gevolgen voor zijn premie?

Het verrichten van passende werkzaamheden heeft geen gevolgen voor de premie. Wel is het zo dat bij ontslag de premie naar evenredigheid van de volbrachte overeengekomen aanstellingsduur zal worden uitgekeerd.

Intern herplaatsings-onderzoek

Wie neemt het besluit tot functietoewijzing?

De functietoewijzingsautoriteit verantwoordelijk voor het defensieonderdeel waartoe de functie behoort (vacaturehouder).

Wordt onder het "personeel zonder functie" zowel militair als burgerpersoneel verstaan?

Tijdens het "neergeschud" functioneren van max. 3 jaar loopt het interne onderzoek maximaal 18 maanden door. Als dit geen resultaat oplevert vindt overdracht aan EBD plaats voor het externe onderzoek van ook 18 maanden. Kan dit betekenen dat de totale herplaatsingstermijn in zo'n geval 42 maanden (6 + 18 + 18) kan duren?

Ja, in theorie kan dit voor komen; het gaat hier echter om uitzonderingsgevallen.

Is aan om- of bijscholing bij interne herplaatsing een baangarantie gekoppeld?

Aan een om- of bijscholing bij interne herplaatsing is geen baangarantie gekoppeld. Maar in zijn algemeenheid kan worden gesteld dat het weinig zinvol is om iemand te laten om- of bijscholen als dit niet is gekoppeld aan het vooruitzicht op een functie.

Kan een terugbetalingsverplichting worden opgelegd na het volgen van een om- of bijscholing?

Ja, de rechtspositieregelgeving biedt hiertoe de mogelijkheid.

Wie deelt de herplaatsingskandidaat mee dat interne herplaatsing niet mogelijk is?

Het bevoegd gezag.

Bij wie moet herplaatsingskandidaat melden dat hij een toetsing wil van het interne herplaatsingsonderzoek door de Decentrale Toetsingscommissie Interne Herplaatsing (DTIH)?

De herplaatsingskandidaat moet binnen één week na de mededeling door het bevoegd gezag dat interne herplaatsing niet mogelijk zal zijn, een aanvraag tot toetsing door de DTIH indienen bij het bevoegd gezag.

Is het advies van de DTIH bindend? Wat gebeurt er bij een verdeeld advies?

Een advies is niet bindend. Het bevoegd zal een beslissing nemen waarbij het advies in de afwegingen zal worden meegenomen. Bij een verdeeld advies van de DTIH zal het bevoegd gezag een keuze moeten maken.

Wat kan het advies van de DTIH dat het interne onderzoek met 6 maanden zou moeten worden verlengd, voor gevolgen hebben voor de duur van de totale maximale herplaatsingstermijn?

De verlenging wordt in beginsel in mindering gebracht op de nog resterende termijn voor het externe onderzoek maar het bevoegd gezag kan vervolgens ook, op advies van de externe bemiddelingsorganisatie, het externe onderzoek vanwege de verlenging van het interne onderzoek met 6 maanden verlengen. Dit betekent dan een totale termijn van 30 maanden.

Is het mogelijk een voltijds-herplaatsingskandidaat intern te herplaatsen op een deeltijdfunctie?

In beginsel moet een voltijder op een voltijds-functie worden herplaatst. Wel kan de herplaatsingskandidaat de mogelijkheid worden geboden om zelf te kiezen voor een (beschikbare) deeltijdfunctie. Deze afweging zal door de herplaatsingskandidaat zelf moeten worden gemaakt. Daarbij kan het verschil in omvang van de functie (en het verschil in salaris) een rol spelen, maar ook het persoonlijk gevoel over een verdere interne en externe herplaatsingsprocedure met de

Het verlof moet worden geregistreerd door de Defensie-personeelsadministratie. Ook met het oog op eventuele restanten (en uitbetaling daarvan) bij ontslag.

Wie verleent tijdens het externe herplaatsingsonderzoek toestemming en handelt declaraties af van vb. gemaakte reiskosten t.b.v. sollicitatiegesprekken of gesprekken of bijeenkomsten in het kader van het outplacementtraject of andere kosten?

Zolang betrokkene nog in dienst is van Defensie, dus tot het moment van feitelijk overtolligheidsontslag, zullen declaraties, voor zover terecht en de regelgeving hierin voorziet, door Defensie op basis van die regelgeving worden afgedaan. Declaraties moeten zijn voorzien van een paraaf van de counselor.

Kan de herplaatsingskandidaat tijdens het externe onderzoek alsnog intern worden herplaatst?

Nee, zodra het interne onderzoek is afgerond en overdracht voor het externe onderzoek heeft plaatsgevonden, is alle aandacht exclusief gericht op de externe bemiddeling van de herplaatsingskandidaat. Interne herplaatsing is vanaf dat moment ook niet meer mogelijk.

Wat gebeurt er tijdens het externe herplaatsingsonderzoek?

Aanmelding bij EBD wordt de herplaatsingskandidaat zo snel mogelijk uitgenodigd voor een persoonlijk intakegesprek met een extern herplaatsingsadviseur. Gedurende het gehele externe onderzoek vindt begeleiding plaats door een eigen adviseur, de counselor. Bij het intakegesprek worden onder meer de sterke en minder sterke, de persoonlijke wensen en de arbeidsmarktkansen van de kandidaat besproken. Ook worden de te volgen activiteiten tijdens het externe traject vastgelegd in persoonlijk plan van aanpak. Daarnaast vindt ondersteuning plaats door bijv. sollicitatietrainingen (zowel het schrijven van brieven als het voeren van gesprekken), het actief zoeken naar vacatures, het verbeteren van de eigen presentatie en het leren gebruiken van netwerken. Daarnaast kan gebruik worden gemaakt van diverse ander faciliteiten geboden door de externe bemiddelingsorganisatie.

Wie beslist over het volgen van een opleiding en wie betaalt dit?

Het bevoegd gezag met inachtneming van het advies van de counselor. Het volgen van een opleiding zal als 'activiteit' in het persoonlijk plan van aanpak zijn opgenomen. Een opleiding komt in beginsel voor rekening van Defensie. In bijzondere gevallen kan ook van de herplaatsingskandidaat of van de potentiële nieuwe werkgever een bijdrage worden verwacht.

Verandert de status van de herplaatsingskandidaat op het moment dat van het interne naar het externe onderzoek wordt geswitcht?

Nee, de herplaatsingskandidaat behoudt zijn ambtelijke status tot het moment van daadwerkelijk ontslag.

Heeft een herplaatsingskandidaat recht op terugkeer op het moment dat de nieuwe externe baan geen doorgang vindt en het ontslag inmiddels al was doorgevoerd? Wie beslist daarover?

Een recht op terugkeer is niet in het SBK opgenomen. Wel is bepaald dat wanneer betrokkene nog niet is ontslagen en hij/zij een externe baan aanvaardt, voor de duur van de proeftijd buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging wordt verleend waarbij de in de nieuwe

Vraag en antwoordlijst "stilzetten eenheden"

ALGEMEEN

Waarom en wanneer wordt mijn eenheid stilgezet?

De bezuinigingen treffen onder meer bestaande operationele capaciteiten (eenheden) die volledig worden opgeheven, gereduceerd of gehergroepeerd. De eenheden die worden stilgezet, zijn de eenheden die op termijn formeel worden opgeheven. Het besluit om operationele eenheden vanaf 9 mei stil te zetten, is genomen om al vanaf die datum kosten te besparen.

Wordt mijn eenheid stilgezet?

Informatie hierover vindt u hier. (*koppelen tabel nota CDS 'Sturing stilzetten van eenheden', BS/2011011003*)

Wat betekent "stilzetten" van mijn eenheid?

Onder stilzetten wordt verstaan het stopzetten van operationele activiteiten zoals niet meer rijden, varen, vliegen, oefenen, opleiden, schieten etc.

Betekent het stilzetten van mijn operationele eenheid dat mijn functie per 9 mei is vervallen?

Nee. Het personeel van eenheden die worden stilgezet, wordt niet per direct aangewezen als herplaatsingskandidaat (zij hebben immers nog een arbeidsplaats). Arbeidsplaatsen zullen pas vervallen na afronding van een reorganisatietraject. De reorganisatietrajecten starten vanaf 1 augustus aanstaande.

Worden er in verband met het stilzetten van eenheden nog aanvullende uitstroombevorderende maatregelen genomen?

Nee. Het besluit om bepaalde operationele eenheden stil te zetten vormt op dit moment geen aanleiding om aanvullende uitstroombevorderende maatregelen te nemen. Uiterlijk 1 juli as. zal hierover meer duidelijkheid zijn.

Wat zijn de gevolgen van het besluit voor mijn rechtspositionele aanspraken zoals verlof, ADV, Flex arbeidsduur, reiskosten, huisvesting en voeding etc?

Uiterlijk 1 mei worden hierover nadere aanwijzingen gegeven.

FUNCTIETOEWIJZING

Word ik naar huis gestuurd nu mijn eenheid wordt stilgezet?

Het personeel (burger/militair) dat benodigd is om overblijvende werkzaamheden uit te voeren, blijft bij de eenheid tot het moment dat ook deze werkzaamheden vervallen. De benodigde bezetting wordt zo spoedig mogelijk bekend gesteld door de betreffende C-OPCO.

Wat moet ik doen in de periode dat er voor mij geen werk beschikbaar is?

U (burger/militair) bent in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor het vinden van een andere functie. Daarnaast wordt er alles aan gedaan om voor u andere passende werkzaamheden te vinden, zoals het eventueel versterken van projectorganisaties of ondersteunen van andere eenheden. Mocht het toch niet lukken dan kan uw commandant u tijdelijk "vrij-van-dienst" geven. U hoeft daarbij niet op uw werkplek aanwezig te zijn. Wel kan bereikbaarheid en beschikbaarheid voor werkzaamheden en diensten van u worden geëist.

Blijven de komende maanden de aan mijn functie (burger/militair) verbonden toelagen en toeslagen doorlopen?

Ja. Zolang uw functie niet definitief is vervallen, blijven eventuele functiegerelateerde toelagen en toeslagen doorlopen. Op toelagen en toeslagen die verbonden zijn aan de werkzaamheden en diensten van uw operationele eenheid die nu is stilgezet, bestaat uiteraard geen aanspraak.

Krijg ik als militair de komende periode een andere functie toegewezen? Wanneer krijg ik daarover duidelijkheid?

Omdat uw eenheid is stilgezet, wordt getracht u zo spoedig mogelijk een andere functie toe te wijzen of andere passende werkzaamheden op te dragen.

Kan ik als militair direct gaan solliciteren naar een andere functie of word ik gehouden aan mijn functieduurvervulling?

Al het militair personeel van de stilgezette eenheden is beschikbaar voor het functietoewijzingsproces en kan direct gaan solliciteren op de vacatures in de vacaturebank. Dit geldt, gelet op de aard van de genomen maatregelen, zowel voor militair personeel van de stilgezette eenheden dat minimaal twee jaar op functie zit, als voor militair personeel van de stilgezette eenheden dat nog niet minimaal twee jaar op functie zit.

Kan ik als burger direct solliciteren naar een andere functie binnen of buiten Defensie?

Ja. Voor burgerpersoneel is en blijft het mogelijk om direct naar functies binnen en buiten Defensie te solliciteren. Gelet op de beperkte interne mogelijkheden zal dit vooral extern gericht zijn.

Bestaat er een voorkeurspositie voor personeel (burger en militair) dat komt van een op te heffen eenheid en solliciteert naar een andere functie?

Nee. Er bestaat geen voorkeurspositie.

Als er voor mij als militair c.q. burger geen functie wordt gevonden, ben ik dan herplaatsingskandidaat?

Nee. De status van 'herplaatsingskandidaat' is pas aan de orde zodra uw functie definitief is komen te vervallen. Bovendien krijgt militair personeel ook de status van herplaatsingskandidaat, indien in het reguliere plaatsingsproces binnen drie maanden geen andere functie kan worden toegewezen. Daarvan is op dit moment geen sprake en daarom bent u geen herplaatsingskandidaat (zoals bedoeld in het Sociaal Beleidskader Defensie).

OPLEIDINGEN

Kan ik mijn opleiding afmaken die ik op dit moment volg?

Lopende of geplande niveau 1 (individuele) trainingen/opleidingen (inclusief loopbaanopleidingen) gaan gewoon door.

Kan ik nog een functieopleiding gaan volgen?

Vaktechnische (functie) opleidingen voor compleet op te heffen eenheden moeten worden stopgezet.

Momenteel volg ik een (deel)opleiding voor een functie voor een eenheid die wordt opgeheven. Kan ik deze (deel) opleiding nog wel afmaken?

Nee, tenzij personeel wordt herbestemd voor functies waaraan behoefte blijft.

MEDEZEGGENSCHAP

Is de medezeggenschap betrokken bij dit besluit?

De medezeggenschap wordt betrokken als het gaat over de gevolgen van de maatregelen voor de bedrijfsvoering van de betreffende eenheid.

REORGANISATIES

Wanneer start het reorganisatietraject?

Defensie is voornemens om alle reorganisaties voorvloeiend uit de beleidsbrief te laten starten vanaf 1 augustus 2011. Wel zullen vanaf 18 april de voorbereidingen tot de reorganisaties starten.

Hoe lang gaat het reorganisatietraject duren?

Dit is afhankelijk van de aard en complexiteit van de reorganisatie. Wel is het streven erop gericht om deze trajecten zo snel als mogelijk te laten verlopen zodat u zo snel mogelijk duidelijkheid krijgt over uw eigen situatie.

VRAGEN

Waar kan ik terecht als ik nog vragen heb naar aanleiding van het stilzetten van mijn eenheid?

Bij vragen is uw lijnmanager het eerste aanspreekpunt ondersteund door een P&O-adviseur en het DC HR.