



Georganiseerd overleg sector Defensie			
SOD			
Verzonden	4-12-2020		
Briefnummer	SOD/20.0863		
Zaaknummer	ZD.200.1		
Status	<input checked="" type="checkbox"/> Behandel	<input type="checkbox"/> Informatie	

Hoofddirectie Personeel

Bezoekadres:
Kalvermarkt 32

Postadres:
Postbus 20701
2500 ES Den Haag
MPC 58B
www.defensie.nl

> Retouradres Postbus 20701 2500 ES Den Haag

De voorzitter en leden van het sectoroverleg Defensie

Onze referentie

Datum

Onderwerp Inzet Defensie arbeidsvoorwaarden 2021

Op 30 juli van het vorig jaar hebben wij als sociale partners van Defensie een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord gesloten. Dit akkoord loopt op 31 december 2020 af. Defensie vindt het belangrijk op tijd een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord 2021 te sluiten. In deze brief wil ik duidelijk maken welke onderwerpen wij daarbij belangrijk vinden.

Vanaf het moment van het ondertekenen van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 tot aan het moment van deze inzetbrief is er veel gebeurd. De Coronacrisis heeft zowel de kracht als de kwetsbaarheid van onze samenleving laten zien. Defensie heeft nationale instanties op verschillende manieren ondersteund met haar kennis, kunde en capaciteiten. Dit onderstreept het belang van defensiepersoneel, dat snel en doeltreffend kan handelen bij onvoorspelbare gebeurtenissen. Dat is niet alleen voor hier en nu belangrijk, maar ook in de toekomst.

Het personeelsbeleid voor de toekomst, zoals beschreven in de Defensievisie, is voor Defensie een essentieel onderwerp. In vorige arbeidsvoorwaardenakkoorden zijn afspraken gemaakt om te komen tot een nieuw personeelssysteem en tot de herziening van het bezoldigingsstelsel. Beide zijn voor mij een belangrijke basis voor de toekomst. De uitwerking van het nieuwe bezoldigingsstelsel is weerbarstige materie gebleken.

Het nieuwe bezoldigingsstelsel moet gebaseerd zijn op een solide en inzichtelijk functiewaarderingsstelsel. Ik vind het belangrijk onze gesprekken te starten

vanuit een gedeeld beeld over de grondslagen van een nieuw bezoldigingsstelsel. Daarna moeten wij fundamentele inrichtingskeuzes maken, zoals bijvoorbeeld de keuze voor rang- of functiebezoldiging. Bij de vormgeving van het nieuwe loongebouw moet ook de Tijdelijke Toelage Loongebouw worden betrokken. De introductie van een vereenvoudigd stelsel van toelagen vormt het sluitstuk van deze herziening.

Hoofddirectie Personeel

Datum

Onze referentie

Ik wil graag afspraken met u maken over de gezamenlijke uitwerking van het nieuwe bezoldigingsstelsel en nieuwe personeelssysteem inclusief de wijze waarop wij het defensiepersoneel hierbij betrekken. Daarnaast wil Defensie op korte termijn handen en voeten geven aan nieuwe aanstellings- en contractvormen voor militair en burgerpersoneel.

De focus van Defensie ligt niet alleen op toekomstige ontwikkelingen. Ook het hier en nu stelt ons voor uitdagingen. De Coronacrisis heeft de manier waarop wij leven en werken sterk veranderd. De werkdruk neemt toe, taken veranderen en de vertrouwde werkplek is niet altijd toegankelijk meer. Defensie wil afspraken maken waarbij ondersteuning bij deze veranderingen een centrale plek krijgen.

Ik wil dan ook graag een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord met u sluiten, waarin zowel militairen als burgermedewerkers zich herkennen. In 2021 wil ik voorrang geven aan het samen uitwerken van de afspraken over het nieuwe personeelssysteem en het nieuwe bezoldigingsstelsel. Ik stel daarom voor een akkoord af te sluiten van één jaar. Graag zou ik aan de hand van de volgende onderwerpen met u overleggen:

1. Loonontwikkeling

Structurele en incidentele beloning

We verkeren in een nieuwe werkelijkheid van economische en financiële onzekerheden. Defensie wil een loonbod doen dat waardering uitspreekt voor de inzet van zowel militairen als burgers, zonder deze werkelijkheid uit het oog te verliezen. Ik wil graag met u het gesprek voeren over structurele en incidentele elementen van een dergelijk loonbod en de mogelijkheden tot differentiatie daarbinnen.

2. Balans werk-privé

Levensfasebewust personeelsbeleid (LBP)

In het huidige akkoord (2018-2020) is afgesproken voor militairen en burgerpersoneel levensfasebewust personeelsbeleid (LBP) te ontwikkelen. Dit om een juiste balans te realiseren tussen operationele inzet en langer doorwerken enerzijds en de fysieke effecten anderzijds. In dit kader wil ik het gesprek met u voeren over een breed spectrum aan onderwerpen, zoals bijvoorbeeld een tweede loopbaantraject voor alle defensieambtenaren die werkzaam zijn in belastende functies of een tegemoetkoming in de extra zorg voor jonge kinderen of mantelzorg bij uitzending en inzet.

3. Gevolgen Corona op werken bij Defensie

Tijd en plaats onafhankelijk werken

De Coronacrisis heeft geleid tot een andere manier van werken die zijn weerslag zal hebben op de manier waarop het defensiemedewerkers hun werk zullen doen. Dat zal soms thuis zijn, maar net zo vaak op de kazerne, de vliegbasis, schip of oefenterrein. Defensie blijft immers een organisatie waarin fysieke inzet een belangrijke plaats inneemt. Defensie wil de ervaringen van de afgelopen periode gebruiken om te komen tot nieuwe afspraken over 'hybride' werken, met nadrukkelijke aandacht voor wat dit betekent voor de werknemer en de organisatie. Het daarop laten aansluiten van de rechtspositie van het defensiepersoneel zal daar wat Defensie betreft onderdeel van moeten zijn.

Datum

Onze referentie

4. Duurzame inzetbaarheid

De tijdelijke subsidieregeling duurzame inzetbaarheid vloeit voort uit de afspraken van het pensioenakkoord d.d. 5 juni 2020. Deze regeling heeft als doel sectorale maatwerkafspraken rondom duurzame inzetbaarheid te faciliteren. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om verlofsparen uit te breiden van 50 naar 100 weken. Ik wil met u verkennen wat er binnen onze sector mogelijk is om een stevige impuls te geven aan een gezonde en duurzame inzetbaarheid van ons defensiepersoneel.

5. Het Sociaal Beleidskader

Het Sociaal Beleidskader Defensie biedt een adequaat kader van aanvullende voorzieningen en instrumenten voor het opvangen van de personele gevolgen van reorganisaties. Wij spraken eerder af deze voorzieningen en instrumenten zoveel mogelijk in de rechtspositionele regelingen van Defensie in te bedden. Deze ambitie is nog niet gerealiseerd. Ik ben van mening dat het dan ook in het belang van het defensiepersoneel is het Sociaal Beleidskader te verlengen. Graag maak ik met u afspraken over het hierbij behorende flankerende beleid en overige randvoorwaarden.

Ten slotte

We staan aan het begin van het arbeidsvoorwaardenoverleg. Een overleg dat iedereen die bij Defensie werkt raakt, waar vaak complexe onderwerpen voorliggen, die zich niet makkelijk laten oplossen. Toch wil ik in deze brief het vertrouwen uitspreken dat wij, net als in voorgaande jaren, gezamenlijk zullen realiseren wat in het belang van het defensiepersoneel is.

DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE


Drs. B. Visser