

Arrangementen tweede carrière na SBF bij DJI

Regeling Arrangementen tweede carrière na SBF bij DJI

De hier opgenomen uitwerking van de stappen naar een tweede carrière voor medewerkers die werkzaam zijn in een substantieel bezwarende functie (SB-functie) zal worden neergelegd in een regeling van de minister van BZK.

De regeling treedt in werking per 1 januari 2009 en heeft (vooralsnog) alleen betrekking op DJI.

Tijdelijkheid regeling

De regeling Arrangementen tweede carrière na SBF bij DJI eindigt per 1 januari 2019 van rechtswege.

Evaluatie regeling

Uiterlijk in het negende jaar van de regeling (2017) evalueren partijen de werking van de regeling. Uiterlijk voor de zomer van 2018 zal – aan de hand van de uitkomsten van de evaluatie – in het SOR worden bezien of en zo ja op welke wijze de regeling een vervolg zal krijgen.

Hoofdelementen in de evaluatie zijn de algemene werking en de doeltreffendheid van de regeling.

Doelstelling is dat de regeling leidt tot een verhoging van de uitstroom uit SBfuncties: in het jaar 2017 moet minimaal 25% van de doelgroep (medewerkers in een SB-functie bij DJI, met een diensttijd tussen de 12 en 17 jaar) succesvol zijn uitgestroomd.

Afspraken in verband met de evaluatie

In verband met een deugdelijke evaluatie hebben partijen het volgende afgesproken:

- Er wordt een nulmeting gehouden.
- Er wordt een professioneel evaluatie-instrument ontwikkeld.
- Met iedere medewerker die een SB-functie vervult en die DJI verlaat, wordt een exitgesprek gevoerd met daarin expliciet aandacht voor vertrekmotieven en het gekozen arrangement.
- DJI draagt zorg voor de juiste randvoorwaarden voor toepassing van de regeling. Met name het op tijd voeren van het ‘tweede carrièregesprek’ en de begeleiding van de betrokken medewerkers door de direct leidinggevenden moeten op orde zijn.
- DJI is verantwoordelijk voor de uitvoering van dit beleid, doch de behoefte bestaat dit nadrukkelijk op SOR-niveau te monitoren. In 2011 en 2014 zullen tussen-evaluaties plaatsvinden. Bij deze tussen-evaluaties zal o.a. aan de orde zijn of DJI op koers ligt wat betreft het bereiken van de genoemde doelstelling (in 2017 moet minimaal 25% van de doelgroep succesvol zijn uitgestroomd). In 2011 dient de bedoelde uitstroom minimaal rond de 8% te liggen en in 2014 minimaal rond de 16%.

SB-functies breder bezien

Partijen willen alle SB-functies (niet alleen die bij DJI) breder bezien: zij verkennen of en op welke wijze bestaande SB-functies zodanig ingericht dan wel samengesteld kunnen worden dat geen sprake meer is van substantiële bezwarendheid.

Hiertoe zal, uiterlijk 1 juni 2009, een plan van aanpak worden vastgesteld om periodiek (elke 5 jaar) te monitoren of de werkgever op dit vlak voldoende inspanning levert.

Inhoud regeling: drie arrangementen tweede carrière

Tussen het tiende dienstjaar en het twaalfde dienstjaar (in een SB-functie bij DJI), zal een gesprek over een tweede carrière plaatsvinden.

Dit gesprek zal voornamelijk in het teken staan van de keuze van de werknemer tussen 3 arrangementen op weg naar een tweede carrière. Deze 3 arrangementen worden hierna uitgewerkt.

De uiteindelijke keuze wordt gemaakt in overleg tussen werknemer en werkgever en door beiden ondertekend in een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Aannemelijk dient te zijn dat de keuze tot het beoogde resultaat zal leiden.

De arrangementen gaan uit van vertrek uit de SB-functie naar een andere functie. Die andere functie mag niet een binnen de overheid bestaande SB- of FLO-functie zijn. Het is de bedoeling dat het vertrek naar de andere functie plaatsvindt na een diensttijd van rond de 15 jaar, doorgebracht in de huidige SB-functie. Er hoeft niet persé een keuze te worden gemaakt voor uitstroom. Mobiliteit naar een andere (niet SB-)functie wordt immers bevorderd, maar is niet verplicht. Er kan dus ook voor worden gekozen om in de SB-functie werkzaam te blijven.

De drie arrangementen zijn:

- A. Opleiding gericht op nieuwe baan, begeleiding naar nieuwe baan, baangarantie en 'inkomensgarantie'; geen loopbaanpremie.
- B. Opleiding gericht op nieuwe baan, geen baangarantie; SBF-loopbaanpremie minus de extra opleidingskosten.
- C. Geen opleiding gericht op nieuwe baan, geen baangarantie; SBFloopbaanpremie.

Een keuze voor arrangement A of B sluit de keuze voor arrangement C uit.

Bij vertrek naar een andere (niet SB-) functie, is het niet langer mogelijk om aanspraak te maken op de SBF-ontslaguitering (ook al keert men later terug in een SB-functie). Dit zal in de ministeriële regeling worden opgenomen. De hier beschreven systematiek gaat uit van de keuze voor een bepaald arrangement, hieraan gekoppelde afspraken over de te volgen route, gevolgd door uitstroom uit de SBfunctie. Het gaat hier om andere situaties dan die waarop het Sociaal Flankerend Beleid (SFB) voor de sector rijk van toepassing is. In het kader van SFB zal bijvoorbeeld sprake zijn van een overplaatsing vanwege een (voorgenomen) reorganisatie.

Ad A. Opleiding gericht op nieuwe baan, begeleiding naar nieuwe baan, baangarantie en 'inkomensgarantie'; geen loopbaanpremie

De medewerker heeft in dit arrangement recht heeft op een opleiding gericht op een nieuwe baan. Die nieuwe baan hoeft niet persé bij de (rijks)overheid te zijn. De opleiding moet de kansen op de arbeidsmarkt aantoonbaar verhogen. Is dat niet het geval, dan zal de betreffende medewerker niet arrangement A aangeboden krijgen.

De werknemer krijgt in arrangement A intensieve begeleiding, gericht op een nieuwe baan. Alle mogelijke mobiliteitsinstrumenten worden, indien nodig, ingezet. Te denken valt aan een loopbaanplan, professionele loopbaanbegeleiding, hulp bij het zoeken naar een geschikte opleiding en naar een baan, vacature-analyse, snuffelstages e.d.

Bij deze keuze is sprake van een baangarantie.

De werkgever stelt de genoemde faciliteiten beschikbaar.

Aangezien de werknemer in dit arrangement volledig wordt begeleid naar een nieuwe baan (en geen risico loopt), past daarbij geen SBF-loopbaanpremie.

In dit arrangement wordt aan de werknemer derhalve geen geld meegegeven; het is een arrangement 'in natura'.

In het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) wordt een (tijd)planning opgenomen voor het volgen van de opleiding, het zoeken naar een baan, etc.

Bij het zoeken naar en aanbieden van een andere baan, dient het te gaan om een passende functie (volgens de definitie van het ARAR). Deze kan echter ook buiten de Sector Rijk worden gevonden.

De desbetreffende medewerker krijgt binnen de sector een zelfde voorrangrecht (rijksbreed) als medewerkers met een aangewezen functie in fase 2 van het Sociaal Flankerend Beleid voor de sector Rijk. Arrangement A dient binnen 4 jaar nadat het gesprek over de tweede carrière heeft plaatsgevonden te leiden tot een andere baan voor de medewerker. Dit betekent dat voor dat moment een passende functie moet zijn aangeboden.

Aan de medewerker wordt (gedurende deze periode van 4 jaar) een 'inkomensgarantie' gegeven, zoals hierna uitgewerkt.

Indien een andere baan *binnen de sector Rijk* wordt gevonden, geldt het volgende.

In geval van een lager gewaardeerde functie, heeft de medewerker aanspraak op behoud van de eigen salarisschaal.

Bovendien wordt bij vertrek aan de medewerker gedurende een bepaalde periode een afbouwende toelage meegegeven. Afbouw van de toelagen vindt plaats in 4 jaren. De afbouwpercentages bedragen 100% - 75% - 50% - 25% van de verlaging ten gevolge van het wegvallen van de toelagen, waarbij een referteperiode geldt van 3 jaar.

Indien een andere baan *buiten de sector Rijk* wordt gevonden, geldt het volgende.

Bij het vinden van een baan op een lager salarisoniveau, wordt een aanvulling op het salaris toegekend. De aanvulling wordt berekend op basis van het inkomensverschil tussen het oude inkomen (salaris, eindejaarsuitkering en toelagen) en van het nieuwe inkomen (inclusief alle componenten), gerelateerd aan de omvang van het dienstverband van de medewerker. De aanvulling bedraagt maximaal 30% van het oude inkomen. De aanvulling wordt onder de onderstaande voorwaarde van een periodieke herijking toegekend voor de duur van 5 jaar. De aanvulling bouwt af in 5 jaar. De afbouwpercentages bedragen 100% - 80% - 60% - 40% - 20% van het aan te vullen verschil.

De hoogte van de aanvulling wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld aan de hand van de feitelijke situatie. De medewerker dient hiertoe een inkomstenverklaring over de voorgaande 12 maanden te overleggen.

Na afloop van de genoemde periode van 4 jaar vervallen de aanspraken op baangarantie en 'inkomensgarantie', mits inderdaad een passende functie is aangeboden.

Arrangement A

Zekerheid: volledig (opleiding, baan en inkomen);

SBF-loopbaanpremie: geen.

Ad. B. Opleiding gericht op nieuwe baan, geen baangarantie; SBF-loopbaanpremie minus de extra opleidingskosten

In dit arrangement krijgt de medewerker, net als in arrangement A, een op een nieuwe baan gerichte opleiding aangeboden. Ook hier geldt dat de opleiding de kansen op de arbeidsmarkt aantoonbaar moet verhogen.

Hij krijgt in arrangement B niet de bij arrangement A beschreven (extra) intensieve begeleiding en niet de daarbij horende baangarantie. Wel krijgt hij vanzelfsprekend de, reguliere, begeleiding (loopbaanscan en loopbaanbegeleiding op basis van de scan). Hij moet de nieuwe baan zelf vinden. Hierbij past een gedeeltelijke SBF-loopbaanpremie, waarbij een relatie wordt gelegd met de genoten opleiding. De werknemer krijgt de SBF-loopbaanpremie (zie de uitwerking hierna), waarop de kosten van de door hem genoten, op een andere baan gerichte, opleiding in mindering worden gebracht. Voorwaarde voor het verkrijgen van de SBF-loopbaanpremie is dat wordt vastgelegd dat het ontslag van de medewerker (uit de SB-functie) vrijwillig is en dat dus geen aanspraak kan worden gemaakt op een WW- en bovenwettelijke WW-uitkering.

Voorts geldt dat de verstrekking van de SBF-loopbaanpremie nooit kan samengaan met de verstrekking van een premie op grond van het sociaal flankerend beleid voor de sector Rijk.

In het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) wordt een (tijd)planning opgenomen voor het volgen van de opleiding, etc.

Aan de medewerker wordt in dit arrangement geen inkomengarantie gegeven.

Arrangement B

Zekerheid: gedeeltelijk (wel opleiding, gericht op nieuwe baan);

SBF-loopbaanpremie: gedeeltelijk (aftrek van opleidingskosten).

Ad C. Geen opleiding gericht op nieuwe baan, geen baangarantie; SBF-loopbaanpremie

In dit arrangement krijgt de werknemer geen op een andere baan gerichte opleiding, geen (extra) intensieve begeleiding als beschreven bij arrangement A en geen baangarantie. Wel is vanzelfsprekend sprake van de eerder genoemde reguliere begeleiding. De medewerker gaat op eigen kracht op zoek naar een andere baan. De medewerker ontvangt, indien hij op eigen kracht een andere baan vindt, de SBF-loopbaanpremie (zie hieronder). Voorwaarde hierbij is dat wordt vastgelegd dat het ontslag van de medewerker (uit de SB-functie) vrijwillig is en dat dus geen aanspraak kan worden gemaakt op een WW- en bovenwettelijke WW-uitkering. Voorts geldt dat de verstrekking van de SBF-loopbaanpremie nooit kan samengaan met de verstrekking van een premie op grond van het sociaal flankerend beleid voor de sector Rijk.

Aan de medewerker wordt in dit arrangement geen inkomensgarantie gegeven.

Arrangement C

Zekerheid: geen;

SBF-loopbaanpremie: volledig.

De SBF-loopbaanpremie en bonus

De grondslag voor de hoogte van de SBF-loopbaanpremie is de jaarbezoldiging (salaris tot maximum schaal 8, vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering en toelagen) van de medewerker op het moment dat de premie tot uitbetaling komt.

De opbouw van de premie bedraagt 8% per jaar.

De opbouw begint bij indiensttreding in de SB-functie.

De opbouw eindigt bij het bereiken van 100%.

De opnamedrempel is 8 dienstjaren in de SB-functie. Er geldt geen bovengrens voor opname van de loopbaanpremie.

Indien de loopbaanpremie wordt opgenomen na een diensttijd (dorgebracht in de SB-functie bij DJI) van 12 tot en met 17 dienstjaren, wordt bovenop de loopbaanpremie een bonus verstrekt van 50% van de grondslag.

In de bijlage is een en ander schematisch weergegeven. In dit schema is de genoemde bonus verwerkt.

Over de wijze van het beschikbaar stellen van de SBF-loopbaanpremie vindt overleg plaats met de medewerker. De SBF-loopbaanpremie kan in 1 keer ter beschikking worden gesteld of in jaarlijkse termijnen. Bij het laatste geldt een maximum van 5 termijnen.

Loopbaanpremie

Hoogte premie

Grondslag: Bezoldiging (salaris, VU, EJU, toeslagen), tot maximum van schaal 8

Opbouw van de premie: 8% per SBF-dienstjaar

Begin opbouw: Indiensttreding in SB-functie

Einde opbouw bij het bereiken van 100% opbouw

Minimumpremie bij opname: 64% van de grondslag (na 8 dienstjaren)

Opname: Opnamedrempel duur dienstverband: tenminste 8 jaar dienstverband.

Aantal dienstjaren in SB-functie	Opbouw premie	Hoogte bonus	Loopbaanpremie	SBF-dienstjaar waarin loopbaanpremie wordt ontvangen
1	8%			
2	16%			
3	24%			
4	32%			
5	40%			
6	48%			
7	56%			
8	64%		64%	9
9	72%		72%	10
10	80%		80%	11
11	88%		88%	12
12	96%	50%	146%	13
13	100%	50%	150%	14
14	100%	50%	150%	15
15	100%	50%	150%	16
16	100%	50%	150%	17
17	100%	50%	150%	18
18	100%		100%	19
19 en verder	100%		100%	20 en verder

In de navolgende dienstjaren blijft de loopbaanpremie 100% van de bezoldiging