



> Retouradres Postbus 20701 2500 ES Den Haag



Datum
Betreft

6-4-2023
Besluit op Woo-verzoek

Geachte [redacted],

Op 3 januari 2023 heeft u een verzoek ingediend als bedoeld in artikel 4.1, eerste lid, van de Wet open overheid (Woo). In uw verzoek vraagt u informatie over het onderwerp "buitenlandtoelage in de Verenigde Staten". U vraagt naar verslagen, voorbereidingen en andere documenten van *Senior National Representative* (SNR)-dagen die hebben plaatsgevonden.

Inventarisatie documenten

In antwoord op uw verzoek is een zoekslag gemaakt naar de gevraagde informatie. De informatie in het archief beslaat de periode 2013 – heden. De documenten zijn weergegeven in de inventarislijst, die bij dit besluit is gevoegd.

Besluit

Ik besluit de documenten openbaar te maken, met uitzondering van de persoonsgegevens of gegevens die herleidbaar zijn tot personen.

Deze gegevens die herleidbaar zijn tot een persoon, zoals namen, functienamen, adressen, e-mailadressen, telefoonnummers, ID-nummers en andere gegevens maak ik op grond van artikel 5.1, tweede lid, aanhef en onder e, van de Woo niet openbaar. Zo gaat het om persoonsgegevens van medewerkers die doorgaans niet wegens hun functie in de openbaarheid treden. Daarnaast vormt openbaarmaking van deze persoonsgegevens een inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de medewerkers en die van derden. Het belang van eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen weegt daarom zwaarder dan het belang van openbaarheid.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

De Minister van Defensie
voor deze
De Secretaris-Generaal

mr. G.E.A. van Craaikamp

Bestuursstaf

Directie Communicatie

Locatie

Den Haag - Plein-
Kalvermarkt.
Kalvermarkt 32
's-Gravenhage

Postadres

Kalvermarkt 38
2511 CB 'S-GRAVENHAGE
MPC 58B

Contactpersoon

J. Kuiper
Woo-coordinator

T

[redacted]@mindef.nl

www.defensie.nl

Onze referentie

BS202308775

Bijlagen

div.

*Bij beantwoording, datum,
onze referentie en onderwerp
vermelden.*

Belanghebbenden kunnen binnen zes weken na bekendmaking van dit besluit bezwaar indienen bij de Minister van Defensie. Het bezwaarschrift dient te worden gericht aan DienstenCentrum Juridische Dienstverlening, Commissie advisering bezwaarschriften Defensie, Postbus 90004, 3509 AA Utrecht. Het bezwaarschrift moet zijn ondertekend, een dagtekening bevatten en van de naam en het adres van de indiener zijn voorzien. Uit het bezwaarschrift moet duidelijk blijken tegen welk besluit en op welke gronden bezwaar wordt gemaakt.

Verslagen SNR VS buitenlandtoelage

		Beoordeling	Woo
1	SNR's Vragen SNR dagen 2013_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
2	20140312 IGK WG Comments on report_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
3	Tussenrapportage TWV Bula jan 2014_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
4	DCIOD_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
5	Werkbezoek IGK aan het in de Verenigde Staten geplaatst Defensiepersoneel_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
6	2017 SNR vragen vooraf_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
7	310817 SNR dagen Washington DCIOD 2017 compleet incl P&O_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
8	310817 Toelage buitenland_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
9	20170830 SNR dagen 2017 zonder annotaties [Compatibility Mode]_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
10	Senior National Representative dagen 2016 AP lijst v3	Deels openbaar	5.1.2.e
11	SNR-dagen Washington DC 2017 plaatje componenten BT_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
12	2018 Nota extra kosten buitenland_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
13	20180827 SNR dagen 2018_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
14	Actiepuntenlijst 2017_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
15	Actiepuntenlijst 2018_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
16	Bespreekpunten DBZV versus VBD_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
17	Evaluatie extra kosten VS_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
18	Opgebrachte punten SNR's 2018_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
19	SNR 2018 presentatie DCIOD_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
20	SNR 2018 presentatie HDP_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
21	Aanvullende vragen SNR dagen 2018 (RD)_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
22	Actiepuntenlijst 2018 1	Deels openbaar	5.1.2.e
23	Actiepuntenlijst SNR dagen 2019_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
24	Brief toelage scholieren_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
25	NL3 - Presentatie HDP_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
26	NL4 - Presentatie DCIOD_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
27	NL5 - Presentatie 3W_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
28	Opgebrachte punten SNR's 2019_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
29	Overige vragen nav SNR dagen 2018_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
30	SNR3 - F16_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
31	SNR4 - Norfolk_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
32	SNR7 - _Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
33	SNR10 - Tampa_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
34	SNR12 - JPO F35_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
35	2021 08 24 KLPE_Punten van overleg met DIMS v0	Deels openbaar	5.1.2.e
36	2021 11 15 KLPE Tussentijdse terugkoppeling actiepunten SNR dagen 2021_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
37	20221216 Bijlage 1 bij brief VBD aan HDP_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
38	20221216 brief VBD aan DIMS Dec '22 Def__Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
39	SNR dagen VS 2022 - actiepunten HDP en DCIOD incl feedback 17 nov 22_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e
40	2022 03 31 KLPE Tussentijdse terugkoppeling actiepunten SNR dagen 2021 (aantekeningen HDP)_Redacted	Deels openbaar	5.1.2.e

Vragen SNR dagen 2013

5.12.e

Het is niet duidelijk hoe je de reiskosten (anders dan de tickets) kunt declareren voor de zogenaamde CAO reizen.

5.12.e

Zijn er nog wijzigingen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden plaatsing USA te verwachten?

5.12.e

Het nut van een rekest als DCIOD niet van regelgeving wil afwijken

Eventuele ontwikkelingen over het huurplafond

Weinig flexibele regelgeving van DCIOD ten tijde van de reorganisatie. Zeker afgezet tegen de handelswijze van de KLu voor personeel terug naar Nederland: late bekendheid van een "zwevende" positie.

Eventuele ontwikkelingen over de buitenlandtoelage voor de USA mede door een aantal alinea's in het jaarverslag IGK 2012:
Pg 33 alinea 2.3.9 en pg 130 alinea 11.3

5.12.e

- Wat zijn de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van DCIOD ter ondersteuning van ons personeel, anders dan het toepassen van bestaande regelgeving?

- Op welke wijze wordt het organisatiebelang voor de inzet van personeel afgezet tegen bestaande regelgeving omtrent een plaatsing in de VS?

Het eerste deel zijn vragen die nog open staan van volgende jaar. Het tweede deel zijn een aantal extra/nieuwe vragen.

Vragen tbv SNR dagen 2013:

Onderstaand de vragen van 2012 die nog open staan en nog steeds "geldig" zijn.

Vraag/onderwerp van SNR

Aanvulling DCIOD/Clustermanager

Status

1

Huurauto aanvragen voor TTW in DIDO is nu beperkt per maand. De behoefte is dit eenmalig te kunnen indienen en dat voor gehele TTW periode de huurauto is aangevraagd.

Beperking blijkt te liggen in het huidige contract van DVVO/RBD met BCD Travel. Alleen reguliere huur is mogelijk en geen zgn. mini-leases. Dit zou in het nieuwe contract worden meegenomen als nieuwe behoefte.

OPEN

20 juli 2012 gevraagd aan DVVO.

15 januari 2013 gevraagd aan DCIOD/LI&K.

4 februari 2013 besproken met DCIOD/LI&K. Besloten zelf behoeftestelling in te dienen bij VAM en niet meer te wachten op DVVO.

Status navragen bij DCIOD/LI&K.

2

RFV procedure: er is behoefte aan track & tracing van de aanvragen.

DEFAT/BO heeft hierover een systeem bekeken wat de Zwitsers hanteren.

OPEN

Informatie niet van DCIOD maar van DEFAT/BO: de MIVD is bekend met het "Zwitsers" systeem. Implementatie blijkt (nog) niet mogelijk omdat het (nog) niet werkt op MULAN. Verdere ontwikkeling onbekend bij DCIOD.

Status navragen bij LUMAT en DEFAT/BO.

3

Het storten van de goedgekeurde maandverantwoordingen duurt soms vele maanden.

Deze vraag stond op afgerond maar is helaas nog steeds actueel.

4

Data op NAVO Reisiwijzer zijn te krap. Tegen het einde van de plaatsing is toegangspas niet meer geldig, is er geen toegang tot IT systemen, verloopt rijbewijs. De daadwerkelijke terugreisdatum kan, na 3 jaar plaatsing, afwijken van de geplande datum. Mede afhankelijk van opvolger.

Verzoek als einddatum op de NAVO Reisiwijzer 3 maanden speling weer te geven, gerekend vanaf einddatum plaatsing.

OPEN

Status navragen bij DCIOD/Gemeentezaken.

5

Bij dienstreizen naar Nederland kan veelal niet gebruik worden gemaakt van OV vanwege de korte tijd in Nederland en/of de onbereikbaarheid van de te bezoeken locatie. Er is behoefte aan dienst- of huurauto's die op te halen en in te leveren zijn op of nabij Schiphol.

Dienstauto's zijn niet op Schiphol beschikbaar, DCIOD heeft zelden een voertuig beschikbaar, en inhuren auto's is niet toegestaan binnen CDC.

OPEN

Via CDC Direct zijn door collega's dienstauto's aangevraagd. Indien niet beschikbaar bij CDC, heeft men een ander DO geselecteerd en een auto toegewezen gekregen. Ophalen blijft op Kromhout- of Frederikkazerne.

Verdergaande poolvorming moet beschikbaarheid dienstauto's vergroten. DCIOD zal deel gaan nemen aan pool. Bezien wordt of op de nieuwe KMAR kazerne op Schiphol dienstvervoer kan worden gestald.

Status navragen bij DCIOD/LI&K.

6

De wijze van het vaststellen van huurplafonds is niet duidelijk. Er is behoefte aan een duidelijke systematiek met differentiatie naar rang.

OPEN

C-DCIOD heeft eveneens behoefte aan die duidelijke systematiek. Al enkele jaren is door HDP aangegeven dat er aan een richtlijn wordt gewerkt maar deze is nog niet uitgegeven.

De Clustermanager heeft een voorstel gedaan om op basis van de huurplafonds die als basis dienen voor de BAH te komen tot nieuwe huurplafonds voor de VS. Mede op advies van DEFAT, na ontvangen commentaren van SNR's en na intern overleg is besloten geen andere systematiek in te voeren in afwachting op een wereldwijde systematiek. Het voorstel o.b.v. de BAH wordt dus niet ingevoerd.

HDP heeft het bedrijf Airinc verzocht met enkele voorbeelden te komen van huurplafonds over de wereld, maar binnen het huidige contract kan Airinc dit niet aan HDP leveren. Bezien wordt of DCIOD hiervoor zelf een behoeftestelling kan indienen.

Status navragen bij DCIOD/Hoofd Servicecentrum.

7

Waar is de eigen bijdrage woninghuur van 17% en 10% op gebaseerd?

OPEN

Toelichting vragen via HDP overleg bij dossierhouder.

8

Waarom wordt er geen vastgesteld bedrag aan tegemoetkoming woninghuur betaald, ongeacht de daadwerkelijke huur. Dit kan tevens als incentive dienen om een lage huur te vinden.

Dit vergt een wijziging van de regelgeving. Onderwerp dient ingebracht te worden bij de evaluatie van de voorzieningen buitenland.

BEHANDELING STAAT STIL

Door het opschorten van de Technische Werkgroepen en het algehele overleg met de Bonden, is inventarisatie nog niet aan de orde. Onderwerp zal worden aangegeven aan HDP.

Update maart: de dossierhouder van de HDP heeft een nieuwe functie. Functie bij HDP is vooralsnog vacant.

Opbrengen bij HDP overleg.

9

Toelage buitenland in de VS wordt als te laag ervaren. Dit onderwerp is kortgeleden weer door de vakbonden opgepakt maar de huidige stand van zaken is/blijft onduidelijk.

10

De vergoeding woon-werkverkeer is gebaseerd op Nederland waarbij OV een alternatief is. In VS vrijwel geen OV, en op die plaatsen waar wel OV is, wordt dit niet vergoed.

11

Er is alleen een tegemoetkoming huurauto wanneer men daadwerkelijk een auto verscheept. Ook indien geen auto wordt verscheept, is een huurauto noodzakelijk in de eerste periode. Waarom niet tegemoetkoming huurauto bij alle verhuizingen?

12

Waarom is de tegemoetkoming huurauto niet gerelateerd aan de verschepingsduur?

.....
2^e deel

16

Aantal GH reizen voor binnenslapers (1x / 9 maanden) is erg laag vergeleken met plaatsingen binnen Europa (1x / 2 weken). Daarnaast wordt het aantal CAO reizen (1x / 2 jaar) als te laag ervaren, met name gezien de lage TB voor de VS.

17

Waarom moet er voor diverse tegemoetkomingen separate aanvragen worden ingediend terwijl deze vergoedingen voortvloeien uit een plaatsing buitenland? Waarom is de verhuiskostenvergoeding geen automatische mutatie a.g.v. de verhuizing?

OPEN

Bespreken met DCHR.

18

Het DCIOD lijkt soms niet bereikbaar te zijn. Het problem doet zich vaak op vrijdag(middag) voor.

19

Het is voor partners van militairen niet altijd mogelijk om een Amerikaans rijbewijs te krijgen. Er wordt verwezen naar de Duitse militairen die op basis van een verdrag zondermeer het rijbewijs krijgen, inclusief de partners.

OPEN

DCIOD kan hier vooralsnog niets in betekenen. Het voorbeeld van de Duitse militairen is opnieuw gegeven door de OOT's van Sheppard en Fort Rucker. Dergelijke afspraken worden tussen landen gemaakt, waarbij naast MINDEF veelal ook minimaal MINBUZA en MINFIN zijn betrokken.

Clustermanager heeft OOT's Sheppard en Fort Rucker verzocht te achterhalen op welke wijze dit voor de Duitse militairen is vastgelegd.

Vwb Alabama heeft bv het Duitse Ministerie van Buitenlandse Zaken een overeenkomst met de Staat Alabama. Hierdoor worden rijbewijzen een op een overgezet. Geadviseerd word tom het NL Ministerie van Buitenlandse Zaken een zelfde soort overeenkomst te laten afsluiten.

21

Voorlichtingspresentaties

Presentaties worden niet in BSS opgenomen maar dienen op de intranetpagina te worden opgenomen.

Het is ons onduidelijk waar deze presentaties op de intranetpagina staan. Het zou makkelijk zijn als deze presentaties ook via het gewone internet te benaderen zouden zijn.

22

FAQ

OPEN

Status navragen bij DCIOD/Hoofd Servicecentrum.

23

De wens bestaat om een persoonlijk overzicht te hebben van de ingediende cases en de status hiervan.

OPEN

DCHR beziet of hier al niet een MVD voor loopt en anders bezien of er een ingeschoten moet worden.

Bespreken met DCHR.

26

Indien formulieren worden ingediend, wordt alleen een KVO verzonden. Er is behoefte aan een bericht dat de aanvraag is verwerkt, is gemuteerd, en (indien van toepassing) hoe en wanneer de betaling zal plaatsvinden.

Het komt een enkele keer voor dat een formulier niet verwerkt is en in het proces blijft "hangen" (bijv. aanpassing eigen bijdrage van 10% naar 17% of andersom).

OPEN

Bespreken met DCHR.

27

Tevens is niet duidelijk wanneer er betaald wordt (direct of met salaris) en op welke bankrekening (volgt restdelegatie of volgt valuta).

OPEN

DCHR beziet of er geen keuzemogelijkheid in DIDO kan komen waarbij gekozen wordt op welke rekening geld gestort moet worden.

Bespreken met DCHR.

28

Er zit tijdsverschil tussen het aanvragen van o.a. voorschot verhuiskosten, lening aanloopkosten, tegemoetkoming autohuur/aanschaf auto, en het muteren en de uitbetaling. Er treden bij de grote bedragen aanzienlijke koersverschillen op.

Bezien of de aanspraken in lokale valuta kunnen worden gesteld (HDP?), of er eenduidig kan worden gemuteerd (niet enerzijds in Euro en anderzijds in lokale valuta) of dat er koersverschillen kunnen worden gedeclareerd.

OPEN

DCHR analyseert het aantal gevallen, de (on)mogelijkheden koersverlies te declareren en stelt criteria op in welke gevallen het declareren mogelijk is/wordt.

Bespreken met DCHR.

29

Parkeerkosten privé auto. Deze kunnen nooit gedeclareerd worden. Dit terwijl parkeren op een luchthaven in de VS gedurende de dienstreis een fractie kost van een taxi rit naar en van de luchthaven.

Problematiek is uitgebreid gezien door HDP. Men schermt met de Belastingdienst die stelt dat er 19 Eurocent per kilometer mag worden vergoed voor gebruik van de eigen auto. In die 19 Eurocent per kilometer zou onder meer een vergoeding voor parkeren zijn opgenomen.

OPEN

Toelichting vragen via HDP overleg bij dossierhouder.

Nieuwe vragen tbv SNR dagen 2013:

Juridische status. Het is mij onduidelijk wat de exacte juridische status van de diverse detachements commandanten is. Vanuit CLSK is er in oktober 2012 een Commissie van Onderzoek vanuit VKAM langs de diverse detachementen geweest om met name ook hierna te kijken. Tot op heden is er echter (nog) geen verslag geschreven of enige actie genomen. Zelf ben ik bv formeel Liaison Officier en is het C-NLTD een "bijbaantje". Een order of bevel wat ik als C-NLTD onderteken heeft dan ook geen formele status. Het is mij ook onduidelijk wie mijn beoordeling maakt of wie mijn hiërarchische/operationele commandant is. C-DCIOD is de administratieve commandant maar, in mijn ogen, niet de operationele commandant. In de praktijk loopt het allemaal wel maar het is onduidelijk en erg grijs.....

OOT (SM) inzetten als NSE. Er blijven geruchten rondgaan over het door DCIOD inzetten van de OOT als NSE tbv DCIOD. Ik ben hier als SNR (nog) niet van op de hoogte gebracht. Dat zou ook betekenen dat deze functie van CLSK naar CDC moet overgaan. Voor zover ik weet is CLSK hier ook (nog) niet van op de hoogte.

Huurauto's: het zou voor het NLTD Ft Rucker veel efficiënter zijn als we zelf huurauto's kunnen aanvragen/reserveren bij een lokaal bedrijf ipv via BCD travel bij AVIS/Hertz. Het zou ook aanzienlijk goedkoper zijn.

Aangaan en beheren huurcontracten dienstlegering. Op dit moment worden de huurcontracten afgesloten en beheert door Washington terwijl het NLTD voor de uitvoering verantwoordelijk is. Voorkeur zou zijn om ook het aangaan/beheren van de contracten bij het NLTD te leggen.

Overdragen CAO reis. Een deel van het personeel wil niet met kleine kinderen voor vakantie/familiebezoek naar NL reizen omdat dit een grote impact heeft op de (kleine) kinderen. Hun voorkeur is het om de CAO tickets te kunnen overdragen aan familie of bekenden. Dit is een stuk personeelszorg wat Defensie makkelijk kan toepassen zonder dat het geld kost. Het is voor Defensie onbelangrijk wie er op de tickets reist terwijl het welzijn van de personeelsleden wel wordt vergroot.

Bezichtigingsreis bij terugkeer naar NL. Regelgeving is onduidelijk vwb een (dienst)reis tbv het bezichtigen van de (eigen) woning in NL.

Reis bij het overlijden van iemand in de 2de graad. De huidige regelgeving geeft aan dat als bv de Opa/Oma van mijn vrouw overlijdt, ik wel door Defensie een reis vergoed krijg maar mijn vrouw niet. Is dit inderdaad de intentie van de regelgeving? Kan deze reis eventueel aan de partner worden overgedragen? Ik weet dat DCIOD al in vergevorderd stadium is om dit aan te passen. Wat is de status?

Schoolkosten. Het declareren van de schoolkosten is een (onnodig) complexe aangelegenheid waarbij het personeel het gevoel heeft van het kastje naar de muur te worden gestuurd. DCHR en DCIOD zitten hier niet op een lijn. Aangezien de 010 niet in deze lijn zit is het tevens erg fraude gevoelig. Er is nu niemand die de situatie ter plaatse kent die in het beoordelingsproces zit.

Begroting. Aan de diverse detachementen is gevraagd om een begroting aan de hand van een activiteitenplan in te dienen. Vanuit NL wordt er geen duidelijke taakopdracht of activiteitenplan opgedragen. Er is (tot op heden) geen terugkoppeling op de ingediende begroting geweest. Tot op heden lijkt ook de (financiële) communicatie tussen DCIOD en CLSK erg moeizaam.

Request. In mijn ogen kan een verzoek/request nooit worden afgedaan met het argument: 'Men wil geen uitzondering maken'. Met dient juist een request in omdat men verzoekt om een uitzondering omdat de bestaande regelgeving het probleem niet of niet afdoende afdekt. Op deze wijze is de kans op een bezwaarschrift ook groot.

.....

Hierbij de mij aangereikte vragen voor de DCIOD en HDP vertegenwoordigers. Ik heb de vragen en opmerkingen niet gefilterd, dat wil zeggen dat sommige vragen al wel eerder zijn gesteld en wellicht ook beantwoord, maar dat er blijkbaar nog ruimte voor verbetering in de communicatie is. Let wel dat de teksten hieronder gekopieerd zijn en niet van mij zijn, hoogstens iets aangepast voor de leesbaarheid.

- **Telefonische bereikbaarheid van DCHR.** Deze is van 08.00 tot 12.00 uur Nederlandse tijd. Als ik hun dus telefonisch wil bereiken gaat dat niet lukken of ik moet wel heeeel vroeg opstaan. Ik heb er nu persoonlijk mee te maken aangezien ze gisteren mijn voorschot verhuisvergoeding in hebben getrokken en ze dit gaan verhalen op mijn salaris. Ik heb nu via de email gereageerd maar mijn inziens is persoonlijk contact prettiger dan alleen via de email. Misschien kunnen zij een bepaalde dag in de week reserveren waarin zij toch langer bereikbaar zijn via normale dienstlijn of 06.
- **Problematiek met Apple en telestick.** Nog steeds niet naar tevredenheid opgelost. Inmiddels geven ook nieuwere Windows laptops problemen zoals geen alternatief meer via DVD opstartschijf.
- **Hoge kosten transport voertuigen** (vb. Prijs verhoging van 33 procent voor transport motor (in notabene eigen container voor nu 1300 ipv 1000 euro). In de praktijk weten mensen parallel goedkopere oplossingen te vinden met dezelfde dekking. Het gevoel bestaat dat hier het betreffende bedrijf gebruik maakt van de op dat moment ogenschijnlijke monopolie positie.
- **Buitenlandtoelage Defensie.** Het is tijd voor actie/een structurele oplossing. Ik wil vanuit mijn positieve nogmaals benadrukken dat het voor een belangrijke groep (jonge talentvolle gemotiveerde officier, vrouw die haar baan op moet zeggen, huis dat niet te verkopen/verhuren is, geen toelages, etc) zonder een hoge prijs te betalen, niet meer haalbaar is om een waardevolle buitenland ervaring op te doen, dit moet de organisatie mi niet willen. Verder wil ik onder te aandacht brengen dat subjectief maatwerk scheve gezichten op levert, dit moet mi de organisatie ook niet willen.

en soortgelijk:

- **Voor jonge/komende huisbezitters** zijn de omstandigheden (huizenprijzen/waarde dalingen/verzekeringen/aflossing/rente/leegstandskosten/onverhuurbaarheid) dusdanig anders dan toen al de aanpassing van 17% naar 10 % eigenbijdrage gemaakt werd. Mi is dit ontoereikend en een belangrijke driver waar aan gesleuteld kan worden. Hierdoor hoeft een bepaalde groep mensen niet uit gesloten te worden van een waardevolle buitenland ervaring. Dit is vrij objectief quantificeerbaar.
- **De duur van de bezichtigingsreis is onvoldoende.** Je zou zelfs kunnen stellen dat het ondoenlijk is om zelf (want er is geen aantoonbare hulp van Defensie) een huis te vinden en vast te leggen in de vier dagen die Defensie daar voor geeft. Ik heb zelf een extra reis geboekt om eea mogelijk te maken, natuurlijk op eigen kosten. Vier dagen zou wellicht voldoende zijn als

Defensie een actievere rol zou spelen bij het vinden van geschikte huizen en het afsluiten van de huurcontracten.

- **Het zou redelijk zijn om vanaf een bepaalde leeftijd ook kinderen mee te laten gaan op de bezichtigingsreis.** Dit is met name van belang in de VS waarin je eerst op zoek gaat naar een geschikte school en dan pas op zoek gaat naar een huis. Nu is dat voor een kind van 6 misschien niet zo belangrijk maar een puber van 15, 16 of 17 wil toch graag betrokken zijn bij de keuze waar zij mee moeten leven. Ook hier heb ik de kosten zelf gedragen door mijn 16 jarige dochter mee te nemen op de bezichtigingsreis om haar mee te laten beslissen over haar nieuwe school.
- **De huidige regelgeving vwb CAO reizen is onnodig restrictief.** Ik kan mij voorstellen dat deze reizen niet bedoeld zijn voor exotische vakantietrips, maar de huidige beperking dat een reis altijd naar Nederland dient te zijn, brengt onnodige belemmeringen met zich mee. Als defensie weet en accepteert dat een medewerker in het buitenland woont, is er geen enkele grondslag om de CAO reis tot Nederland te beperken tenzij Defensie ook voor de verblijfskosten wil opdraaien (als ik naar Nederland wil, zal ik tenslotte een hotel moeten boeken of iets dergelijks). De meeste medewerkers willen eens in de zoveel tijd even naar huis om te kijken of de dakpannen nog op het dak liggen, in mijn geval is dat in het buitenland. Ik ken het antwoord van DCIOD; "de binding met Nederland niet verliezen". Ik kijk iedere avond naar het NOS journaal dus met die binding zit het wel goed. Mocht de grondslag voor de keuze van Nederland ingegeven zijn door de financiën dan stel ik voor om de hoogte van dat bedrag te quantificeren om het zo te kunnen verrekenen (ik denk overigens dat het in ticketprijs weinig uitmaakt of je nu naar Nederland, Duitsland of Frankrijk vliegt). Daarnaast is 1 reis in de twee jaar natuurlijk bedroevend.
- **De huidige regelgeving betreffende een eigen bijdrage voor tijdelijke onderbrenging is onterecht** voor mensen die zowel een huis aanhouden als ook al een huis in het nieuwe land hebben. Die persoon betaalt dan namelijk al twee huizen en heeft geen enkele invloed op het feit dat hij wel twee huizen heeft maar geen inboedel om erin te kunnen wonen doordat zijn meubilair door defensie wordt verhuisd. Door ook nog eens de bijdrage voor tijdelijke onderbrenging in rekening te brengen, betaalt betrokkene in die periode 3 x voor onderdak terwijl Defensie verantwoordelijk is voor de verhuizing en dus zou moeten opdraaien voor de kosten.
- **Het is een algemeen gegeven dat je in de VS een tweede auto nodig hebt.** Waarom betaalt Defensie dan niet voor de verhuizing van twee auto's? Mijn tweede auto staat nu bij mijn oude huis en hier moest ik een tweede auto kopen (waar Defensie wel een lening voor wil geven!?). Natuurlijk kon ik mijn auto wel nemen maar dat kost mij dan wel 1000 euro heen en 1000 euro terug (want je moet hem weer mee terugnemen). Een optie zou ook kunnen zijn om medewerkers een vergoeding te geven voor het leasen van een tweede auto.
- **De kosten van de inrichting van een huis in de VS zijn onevenredig hoog in vergelijking met andere landen.** Enerzijds omdat alle elektrische apparatuur opnieuw aangeschaft dient te worden (en dat tikt aardig aan!) maar ook omdat een aantal zaken niet meegenomen kunnen worden ((kamer)planten, voedingsmiddelen, schoonmaakmiddelen, klusspullen, etc). In het oude huis kan alles worden weggegooid terwijl in het nieuwe huis alles weer gekocht moet worden (en weer weggegooid bij einde plaatsing).

- **Voorschot op de huur.** Doordat Defensie pas aan het einde van de maand de huurbijdrage overmaakt moet de medewerker de eerste keer de huur voorschieten. In de VS betekent dit dat de medewerker 3500 – 4000 dollar beschikbaar moet hebben voor het betalen van de huur. Veel medewerkers gebruiken hiervoor de lening aanloopkosten maar dit betekent dat de medewerker dus een kleine 4000 dollar van de lening aanloopkosten niet kan gebruiken voor andere belangrijke zaken (tweede auto, inrichting huis, etc). Dit leidt er ook toe dat de lening aanloopkosten hoger is dan noodzakelijk en dus de maandlasten (ivm de aflossing van de lening) van de medewerker hoger zijn dan noodzakelijk. Dit is gezien de huidige buitenland toelage geen wenselijke situatie. Waarom kan Defensie niet een voorschot geven net zoals zij dit doen voor de huurwaarborg? (ik heb het aangevraagd maar het werd afgewezen).
- **Waarom is de vergoeding voor dagelijks heen en weer reizen lager dan in Nederland?** Ja, de benzineprijs is hier lager dan in Nederland maar het verbruik van de auto's is ook vele malen hoger. Is dit ook meegenomen in de berekening?
- **Waarom is geen OV vergoeding zoals in Nederland?** In de huizenjacht was rekening gehouden met de mogelijkheid om het woon-werkvervoer per OV te doen. Pas later werd duidelijk dat deze vergoeding niet bestaat. OV bestaat wel en is relatief duur, waardoor alsnog tot aanschaf van een tweede auto moest worden besloten.
- **Wat gaat Defensie doen aan de korting op de kinderbijslag en de beperkingen op de studiefinanciering?** Ik krijg nu voor mijn dochter minder kinderbijslag en komend school jaar geen studiefinanciering omdat zij als 18 jarige op een Amerikaanse High school zit ipv op een HAVO of VWO. Dit kwam nog eens boven op de WUL korting van begin dit jaar.
- **Wat gaat Defensie doen aan de huidige obstakels voor de partners en de kinderen voor het krijgen van een werkvergunning?**
- **Waarom is er geen vergoeding voor internet zoals dat voor inwoners wel van toepassing is?** Op de werkplek (JPO) is geen internet toegestaan en ook fysiek niet mogelijk. Wij zijn voor het gebruik van MULAN volledig afhankelijk van onze eigen computer en eigen internet verbinding. Zonder deze middelen zou ik dus geen gebruik kunnen maken van MULAN! Of misschien een paar keer per maand op DR naar de ambassade?
- **Huurauto bij dienstreizen naar Nederland.** Ik ben het natuurlijk ook niet eens met de huidige regeling voor dienstreizen naar Nederland vwb huurauto en dergelijke. Voor reizen van de VS naar Nederland is Nederland voor ons het buitenland. Er wordt echter gehandeld alsof alle normaal ter beschikking staande alternatieven dan beschikbaar zijn. Dit resulteert dan in het privé huren van auto. Een dienstauto is maar een beperkt alternatief vanwege dislokatie en verbod op privegebruik (terwijl het natuurlijk voor de hand ligt dan een schaarse reis dan wordt gecombineerd met een privebezoek aan familie e.d.). Bij een huurauto bestaat meer flexibiliteit om privegebruik te compenseren.

En om af te sluiten met een positieve opmerking. De afhandeling van de ziektekosten verloopt nu in de regel naar tevredenheid!

.....

5.1.2.e

Tav vragen: voor mij eerste keer, vooral luisterend, maar verwacht interesse en vragen omtrent buitenlandtoelage en huurplafond.

"Een plaatsing in het buitenland; een kans in plaats van een bedreiging"

Bezoek IGK aan militaire gemeenschap Norfolk USA op vrij 24 januari 2014

Opmerkingen vanuit de 'Werkgroep IGK Norfolk' bij het IGK-rapport 'Werkbezoek aan personeel in de Verenigde Staten' d.d. 14 feb 2014.

Hieronder zijn de in het rapport van de IGK gevonden *onjuistheden*, *onvolledigheden* of *onduidelijkheden* beschreven. Hierbij is door de Norfolk-gemeenschap ruime aandacht geschonken aan de opmerkingen in het IGK rapport over de *private* en *public schools*.

Aangezien er veel onrust is ontstaan in de Norfolk-gemeenschap over mogelijke besluitvorming over de huidige financiële vergoeding voor het volgen van onderwijs aan *private schools* als gevolg van suggestieve tekst in het rapport van de IGK, is een aparte paragraaf opgenomen die de mogelijke consequenties van een eventuele stopzetting van de vergoeding beschrijft. Het moge duidelijk zijn dat de Norfolk-gemeenschap een continuering van de huidige vergoeding van *private schools* voorstaat.

Deze opmerkingen zijn formeel aangeboden aan de IGK en aan HDP 5.1.2.e @mindef.nl), zodat bij de bespreking van het rapport van de IGK in het Departementaal Beraad in mei 2014 en eventuele besluitvorming over verandering van het vergoedingstelsel een beslissing op basis van een volledig beeld kan worden genomen.

De Norfolk-gemeenschap biedt daarbij graag aan om bij eventuele aanvullende vragen of onderzoeken met raad en daad HDP te assisteren.

1. Onjuistheden, onvolledigheden of onduidelijkheden in het rapport van de IGK:

Covernota:

- Pag.2. **Overige Observaties** punt 10, laatste zin: - *Onjuistheid in rapport* -
De differentiatie in toegekende financiële toelages als gevolg van het op basis van de persoonlijke gezinssituatie situatie kan in tegenstelling tot beweerd in het IGK rapport bij de Norfolk-gemeenschap wel op steun rekenen. Zie ook eerste punt van het deel Norfolk hieronder.
- Pag.3. **Suggesties ter verbetering**: - *Onvolledigheid in rapport* -
Wat ontbreekt, is het door de Norfolk-gemeenschap gememoreerde punt van tijdige en formele aanwijzing door de OPCO's van een buitenlandplaatsing aan de militair waardoor veel (financiële) onrust voorkomen wordt.

Deel Norfolk:

- Pag.2. **Bevindingen – personeel**, 1e alinea: - *Onjuistheid in rapport* -
Genoemd nadeel (gebrek aan acceptatie) van individuele financiële compensatie met een puntensysteem op basis van de gehele financiële gezinssituatie is niet door de Norfolk-gemeenschap naar voren gebracht. Het tegenovergestelde is aangegeven: dat hiervoor juist wel begrip is, aangezien een dergelijke differentiatie in NLD ook al het geval was.
- Pag.3. **Bevindingen – personeel**, 2e alinea, laatste zin: - *Onvolledigheid in rapport* -
Als de nadelen van langere functieduurvervulling worden genoemd, dan ook de door de Norfolk gemeenschap opgebrachte voordelen noemen: meer effectiviteit op functie, minder verplaatsingskosten voor defensie, minder administratieve en bureaucratische drukte voor defensie en meer rust voor het thuisfront.
- Pag.4, alinea 6: - *Onvolledigheid in rapport* -
In een separaat gesprek met de IGK (vertegenwoordiger) is door de inwonende militairen ('boordplaatsters') aangegeven dat er rechtsongelijkheid bestaat tussen de inwonenden elders in de VS en de inwonenden in Norfolk. Dit komt niet terug in het verslag. De inwonende militair geplaatst in VS ontvangt als bijdrage in de voeding (na 60 dagen) een

"Een plaatsing in het buitenland; een kans in plaats van een bedreiging"

Bezoek IGK aan militaire gemeenschap Norfolk USA op vrij 24 januari 2014

percentage van 63 % van het gestelde in bijlage C van het Dienstreizenbesluit, terwijl de inwonende militairen in Norfolk slechts 35 % ontvangen van het gestelde in bijlage C. Dit is iets wat snel aangepast kan worden aangezien er budget hiervoor beschikbaar is (het maximale bedrag als genoemd in Bijlage C van het Dienstreizenbesluit). Ter informatie: dit punt is ondertussen door een inwonende militair in Norfolk bij DCIOD aanhangig gemaakt. DCIOD heeft hierop nog geen antwoord gegeven.

Specifiek over *private* en *public schools* :

- Pag.3. **Bevindingen – personeel**, 4e alinea: - *Onvolledigheid/onduidelijkheid/onjuistheid in rapport* –

De vergelijking van *private schools* met *public schools* in deze paragraaf verdient nuancering en deels correctie. Er zijn een aantal aanvullende argumenten die de noodzaak van de mogelijkheid om gebruik te maken van private scholen rechtvaardigt en daarmee ook de financiële compensatie door defensie rechtvaardigt:

- Het schoolsysteem voor 15-jarigen in de USA presteert op de onderzochte gebieden *mathematics*, *reading* en *science* volgens de PISA 2012 studie beduidend onder het niveau van dat van Nederlandse scholen. De huidige mogelijkheid om met financiële vergoeding van *private schools* gebruik te maken, stelt Nederlandse gezinnen in staat dit verschil te verkleinen (Bron: OECD Programme for International Student Assessment (PISA) – PISA 2012, Country note United States, p. 7).
- Volgens Nuffic (*Netherlands Organisation for International Cooperation in higher education*) is het niveau van het *High School Diploma* in de meeste gevallen vergelijkbaar met dat van een havo diploma, maar de waardering kan variëren van een vmbo-t diploma tot een vwo diploma, afhankelijk van de inhoud en het niveau. De mogelijkheid die defensie biedt om met financiële vergoeding van *private schools* gebruik te maken verkleint dit verschil aanzienlijk. Vooral de zogenaamde '*Collegiate*' *private schools* hebben als uitgangspunt dat alle leerlingen in beginsel op collegeniveau worden aangenomen. Dit is vergelijkbaar met het HAVO niveau in Nederland. (Bron: Nederlandse organisatie voor internationale samenwerking in het onderwijs. Rapport: Landenmodule Verenigde Staten © Nuffic, 2e editie juni 2010, versie 2 januari 2013, p.5. <https://www.nuffic.nl/en>).
- De scholen in Norfolk en omgeving presteren in vergelijking met andere scholen in de staat Virginia onder de maat. De mogelijkheid die defensie biedt om met financiële vergoeding van *private schools* gebruik te maken compenseert deze kwalitatieve tekortkoming (Bron: PilotOnline <http://hamptonroads.com/2013/08/most-norfolk-schools-likely-miss-full-accréditation>, August 21 2013).
- Genoemde *tuition fee* voor *private schools* is globaal tussen de 15.000 en 20.000 Dollar i.p.v. de vermelde 20.000 Euro.
- De laatste zin, waarin gesteld wordt dat de Nederlandse faciliteiten afwijken van die van andere landen, in combinatie met de zin ervoor, waarin gesteld is dat Nederlanders met kinderen op *public schools* positief over het systeem en de kwaliteit van het onderwijs zijn, wekt de suggestie dat de *public school* een prima alternatief is voor een *private school* en dat de financiële compensatie door defensie onnodig en zelfs ongebruikelijk is in vergelijking met andere landen.

Deze tekst behoeft daarom nuancering. Andere landen hebben andere systemen, waardoor een algemene uitspraak en vergelijk niet op zijn plaats is. Zo kent Frankrijk een systeem waarbij automatisch per kind per maand 1000 Euro vergoeding wordt toegekend aan het gezin. Het is vervolgens aan het gezin om deze gelden te gebruiken voor *private schools* of niet.

Daarnaast is de situatie per Nederlands gezin niet altijd vergelijkbaar, zoals duidelijk verwoord in de brief aan de IGK over *private schools* van Mevrouw   d.d. 1 februari 2013 (zie bijlage). Hoewel niet alle kinderen de behoefte of de noodzaak voor het volgen van onderwijs op een *private school* hebben omdat ze prima op hun

"Een plaatsing in het buitenland; een kans in plaats van een bedreiging"

Bezoek IGK aan militaire gemeenschap Norfolk USA op vrij 24 januari 2014

plek zijn op een *public school*, of omdat de publieke school de enige IB (VWO) school in de regio is, sluit dit niet uit dat voor andere kinderen een *private school* noodzakelijk is om aansluiting op hetzelfde (met name havo ov vwo) niveau in Nederland zeker te stellen.

2. Mogelijke gevolgen van het wegvallen van de financiële vergoeding door Defensie voor onderwijs aan *private schools*:

- Indien enkel gebruik moet worden gemaakt van *public schools*, dienen gezinnen hun woning te zoeken in de wijken waar deze *public schools* van goede kwaliteit zijn. Dit is een vereiste van in het Amerikaanse schoolsysteem om toegelaten te worden op dergelijke scholen. Dit zijn daarmee ook veelal duurere wijken, waardoor de huidige vergoeding woninghuur mogelijk niet meer toereikend is.
- Naast het al bestaande financiële nadeel van een functie in Norfolk vanwege het noodzakelijk opzeggen van de baan in NLD door de werkende echtgenote, komt er bij het wegvallen van de vergoeding voor *private schools* een nieuw nadeel bij. Een verhoogd risico dat de schoolonderbreking in de USA bij deelname aan *public schools* voor de kinderen nadelig voor hun ontwikkeling is, zal voor veel gezinnen niet acceptabel zijn. Dit leidt vervolgens tot verdere vermindering van de animo voor een baan in Norfolk.
- Daarnaast bestaat de doelgroep van militairen die in aanmerking komen voor een functie in Norfolk, gezien de voor de functies vereiste ervaringsopbouw en rang, juist veelal uit gezinnen met kinderen die zich in een kritische fase van hun scholing bevinden. De impact van het wegvallen van de vergoeding voor *private schools* en het daarmee afnemende animo voor een functie in Norfolk is daardoor groter dan bij andere plaatsingen.
- Het is onduidelijk of een eventuele besparing op de vergoeding voor *private schools* aan Defensie vrijvalt, omdat mogelijk (delen van) de vergoedingen voor scholen door het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen betaalt worden.

Dit document is tot stand gekomen op basis van een inventarisatie bij de NLD militaire gemeenschap in Norfolk USA en verder in klein verband uitgewerkt door:

- [redacted] [redacted] [redacted]
- [redacted] [redacted]
- [redacted] [redacted]
- [redacted] [redacted] [redacted]

Dank aan allen voor eenieders input en vertrouwen.

Norfolk, 12 maart 2014.

Tussenrapportage Technisch Werkverband Buitenlandvoorzieningen 29 januari 2014

In de AFR-vergadering van 2 juli 2013 (de zogeheten buitenspecial) is gesproken over de voorzieningen voor defensiepersoneel in het buitenland. Vanwege de veelheid aan onderwerpen en de complexiteit daarvan is in die vergadering aan u voorgesteld om een technisch werkverband buitenlandvoorzieningen in te stellen. Dit technisch werkverband heeft tot doel om de buitenlandvoorzieningen in hun onderlinge samenhang te bezien, knelpunten te signaleren en aanbevelingen ter verbetering te doen aan de AFR-vergadering. U hebt allen ingestemd met dit werkverband. Alle Centrales hebben sindsdien deelgenomen aan het werkverband.

Oorspronkelijk was beoogd om uiterlijk 1 november 2013 met aanbevelingen aan de AFR te komen. Inmiddels blijkt het aantal onderwerpen dusdanig groot en uitgebreid dat de datum van 1 november onhaalbaar is gebleken en naar het zich laat aanzien zal er zeker nog een aantal bijeenkomsten nodig zijn om tot een complete lijst van aanbevelingen te komen. Dat betekent echter niet dat er tot op heden geen voortgang is geboekt. Deze voortgang is tot stand gekomen door de constructieve opstelling van de leden van het werkverband, waarvoor ik u bij deze mijn erkentelijkheid wil overbrengen.

In de laatste bijeenkomst van het werkverband op 21 januari is afgesproken om een tussenrapportage op te stellen ten behoeve van de AFR-vergadering op 4 februari aanstaande. Met deze brief geef ik daar invulling aan.

Uitgangspunt is dat besluitvorming over voorzieningen alleen plaatsvindt in de AFR en dus niet in het werkverband. Dat neemt niet weg dat inmiddels, met uw instemming, een aantal praktische zaken is opgelost. Deze benoem ik hieronder. Daarna geef ik een opsomming van de zaken waarvan inmiddels is afgesproken wat de aanbeveling aan de AFR moet zijn. Ten slotte geef ik aan welke zaken in de komende bijeenkomsten van het werkverband nog (verder) besproken zullen worden.

Reeds gerealiseerde zaken

- De instelling van een Begeleidingscommissie Buitenland
Eén van de aanleidingen voor de buitenspecial van de AFR was dat er bij DCIOD en bij de Centrales een aantal gevallen bekend werd van personeel in het buitenland, met name in de VS, dat in de knel dreigde te komen doordat bestaande voorzieningen, vaak in combinatie met verplichtingen in Nederland, als onvoldoende werden ervaren. Omdat de bestaande regelgeving niet voorziet in het oplossen van deze problemen is inmiddels de BCO Buitenland ingesteld door de HDP. De Centrales hebben samen met Defensie zitting in deze commissie. De BCO buitenland kan zwaarwegende adviezen uitbrengen aan C-DPOD indien er sprake is van schrijnende gevallen.
- Verbetering van de voorlichting
Doordat een vertegenwoordiger van het DCIOD participeert in het technisch werkverband, kan snel ingespeeld worden op wensen ten aanzien van de voorlichting. Inmiddels is een aantal zaken opgenomen in de voorlichting voorafgaand aan een buitenlandplaatsing en heeft op de site van DCIOD uitleg over de (opbouw van de) buitenlandtoelage plaatsgevonden. Ook gebruikt DCIOD nu een medium (visitekaartje met elektronische opslagmogelijkheid) waarop alle informatie die tijdens de voorlichting wordt verstrekt direct aan de voorgelichte medewerker wordt meegegeven.
- Pré-plaatsing voorlichting
Behalve voorlichting aan de medewerker die daadwerkelijk in het buitenland wordt geplaatst is er, zoals door u ook aangegeven, eveneens behoefte aan voorlichting voor personeel dat een plaatsing in het buitenland overweegt. DCIOD heeft dit inmiddels opgepakt en de eerste collectieve pré-plaatsing voorlichting staat gepland voor zaterdag 29 maart 2014.
- Splitsing componenten buitenlandtoelage op de loonstrook
De wens van de centrales om de componenten van de buitenlandtoelage gesplitst weer te geven op de loonstrook blijkt vanwege ICT-aspecten meer tijd en geld te kosten dan voorzien. Als tussenoplossing wordt inmiddels op de site van DCIOD maandelijks een overzicht gegeven van de fluctuaties van de componenten van de buitenlandtoelage ten opzichte van de voorgaande maand.
- Lening aanloopkosten
De lening aanloopkosten moet volgens de huidige regelgeving worden afgelost in 24 maanden. Dat veroorzaakt vrij hoge maandlasten. Afgesproken is dat de lening afbetaald

mag worden in maandelijkse termijnen, gelijk aan het aantal maanden van de initiële plaatsingsbeschikking, veelal 36 maanden.

- Bevoorschotting schoolkosten
Afgesproken is dat er binnen één gezin sprake mag zijn van meerdere voorschotten voor schoolkosten. Door zorg van HDP wordt de benodigde Request for Change bewaakt.
- Voorlichting over NSTB
De firma Airinc zal op 11 februari een voorlichting voor de centrales verzorgen over de totstandkoming van de data die aan Defensie worden geleverd voor de berekening van de NSTB.
- Ontbreken medezeggenschap
M.u.v. Münster en het Caribisch gebied is er in het buitenland geen formele medezeggenschap ingericht. Hoewel dat in overeenstemming is met het Besluit Medezeggenschap Defensie is er met name behoefte aan een vorm van medezeggenschap indien DCIOD regelingen uitdeelt waarbij de rechtspositie nader wordt uitgelegd. Om in die leemte te voorzien is afgesproken dat Administratieve Aanwijzingen waarbij sprake is van nadere invulling van rechtspositionele regelingen besproken worden in het werkverband dan wel in de werkgroep AFR voor zolang en in zover er geen medezeggenschapsorgaan betrokken is bij de totstandkoming van deze aanwijzingen.

Aanbevelingen aan de werkgroep Algemene en Financiële Rechtstoestand

Hoewel de realiseerbaarheid van aanbevelingen die een financiële verhoging inhouden vanzelfsprekend afhankelijk is van (toekomstige) arbeidsvoorwaardelijke budgetruimte doet het werkverband slechts aanbevelingen zonder de budgettaire consequenties te beoordelen aangezien dat aan de werkgroep AFR is voorbehouden.

Het werkverband heeft tot nu toe de volgende aanbevelingen opgesteld:

- In het werkverband is uitgebreid gesproken over de vraag of de Nieuwe Systematiek van de Toelage Buitenland (NSTB), zoals ingevoerd in 2008, fundamenteel moet worden herzien. Tot nu toe is het werkverband niet tot die conclusie gekomen. Dat neemt niet weg dat de uitwerking van de NSTB niet altijd tot bevredigende uitkomsten leidt. Met name in de VS, het Caribisch gebied en het VK wordt de toelage als minder riant ervaren terwijl de toelage in landen als Duitsland en België geen aanleiding tot klachten is. Aanbevolen wordt nader te onderzoeken of de NSTB op onderdelen herzien moet worden, bijvoorbeeld door de categorie "Gehuwd, gezin aldaar" te splitsen in een subcategorie met kinderen en een subcategorie zonder kinderen.
- Aanbevolen wordt om het verschepen van een tweede auto mogelijk te maken voor plaatsingen buiten Europa.
- Aanbevolen wordt om de zogeheten CAO-reizen niet alleen mogelijk te maken naar Nederland maar ook naar een ander land als het gezin daar woonachtig was voorafgaand aan de buitenlandplaatsing.
- Aanbevolen wordt om de overdraagbaarheid van de CAO-reizen aan gezinsleden te versoepelen.
- Aanbevolen wordt om de reisfrequentie van de binnenslaper die buiten Europa is geplaatst aan te passen naar eenmaal per zes maanden in plaats van eenmaal per negen maanden.
- Aanbevolen wordt het woongebied bij een standplaats in het buitenland te vergroten van 25 naar 50 kilometer
- Aanbevolen wordt om de aanspraak op reiskosten voor gezinsleden bij calamiteiten in de familiesfeer te verruimen zodat onder "naaste betrekking" tevens een bloed- of aanverwant in de tweede lijn wordt verstaan.
- Aanbevolen wordt om het contract voor tijdelijke onderbrenging (in vakantieparken) zodanig aan te passen dat geen borg in rekening wordt gebracht.
- Aanbevolen wordt om in de AFR een besluit te nemen over de hoogte van de (componenten van de) toelage buitenland bij werken in deeltijd of tijdens zwangerschapsverlof.

Zaken die nog onderwerp van gesprek zijn

Deze lijst is niet limitatief. Tijdens de bijeenkomsten van het werkverband worden nog steeds nieuwe onderwerpen ingebracht. Daarnaast is door de HDP een lijst van actiepunten opgesteld naar aanleiding van werkbezoeken, vragen-klachten uit het buitenland en ervaringen van DCIOD. Die actiepuntenlijst zal op korte termijn in een werkbaar vorm aan u worden aangeboden ter bespreking in het werkverband.

De volgende zaken worden momenteel nog besproken:

- De concept beleidsregel woningvoorziening. Besproken wordt of en zo ja hoe de systematiek van de vaststelling van de huurplafonds moet worden gewijzigd.

- De bepalingen uit het Voorzieningenstelsel Buitenland Defensiepersoneel (VBD) over de bijdrage in de onderwijskosten. Het bewuste artikel is aan herziening toe.
- Wijze van vaststelling van de bijdrage in de voedingskosten in het buitenland.
- Gevolgen van de Wet woonlandbeginsel.
- Toepassing koerscorrecties op verplaatsingscomponent.
- Vergoeding bijkomende kosten bij tijdelijke onderbrenging zoals, toeristenbelasting, schoonmaakkosten, lakenpakketten, toeslag voor huisdieren.
- Kosten voor het verhuizen van huisdieren.
- Eigen bijdrage voor huisvesting en voeding bij kortdurende plaatsingen.
- Nederlandse lessen voor meeverhuisde kinderen van defensiemedewerkers in het buitenland

Ik stel voor om deze tussenrapportage te bespreken in de AFR-vergadering van 4 februari en daarbij in ieder geval te bezien of de zaken die hierboven vermeld zijn onder "Reeds gerealiseerde zaken" zover gereed zijn dat ze door u gedeeld kunnen worden met uw leden en door DCIOD kunnen worden gecommuniceerd.



Commando DienstenCentra
Ministerie van Defensie

Informatiebijeenkomst

Senior National Representatives Days

Washington D.C.

DienstenCentrum
Internationale
Ondersteuning
Defensie (DCIOD)

Internationale Ondersteuning

1-2 september 2016



Programma/werkvorm

- Onderwerpen
 - Uit vorige bijeenkomsten
 - Vooraf aangedragen/gedeeld
 - Behoeftte om te delen door ervaringen
- Gesplitste benadering
 - Beleid
 - Uitvoering/toepassing
- Inbreng/toelichting door verschillende personen

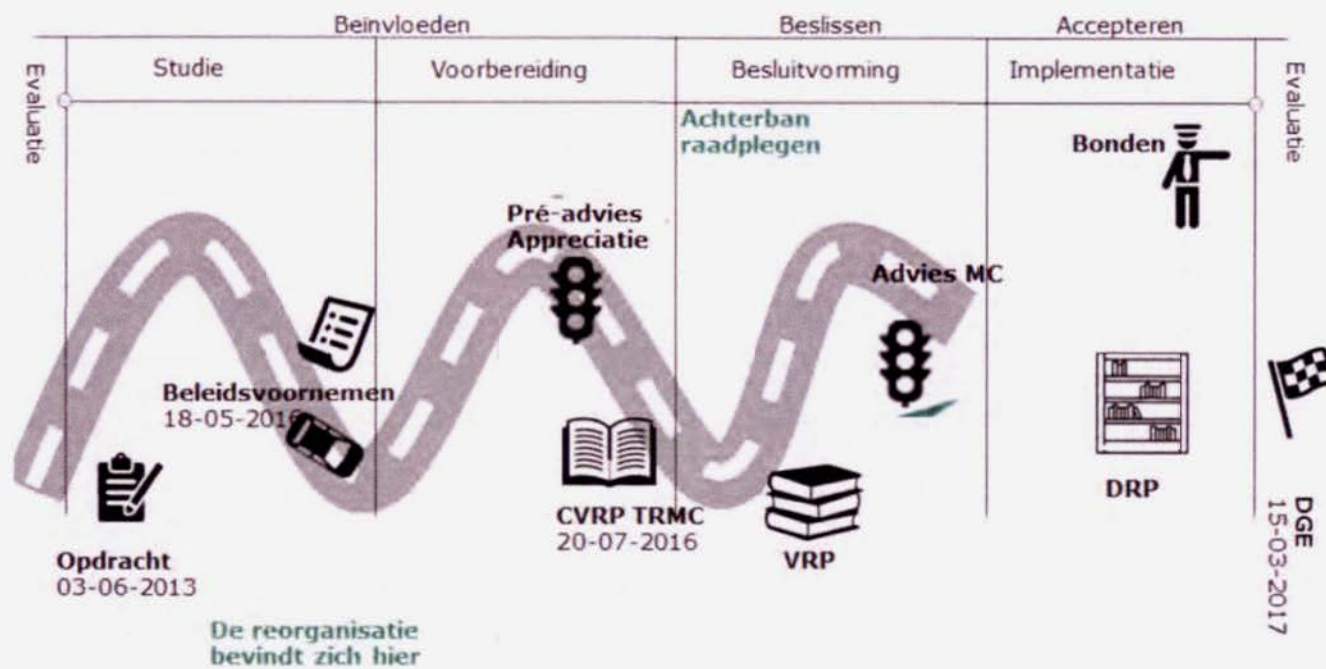


Onderwerpen

- Stand van zaken reorganisatie
- Ontwikkelingen binnen DCIOD
- Uitdagingen en verplichtingen
- Algemene onderwerpen



Stand van zaken reorganisatie DCIOD





Ontwikkelingen binnen het DCIOD

Blik op de toekomst



Voor de komende jaren.

Door ontwikkelen DCIOD:

- Reorganisatie afronden (presentatie op 7/10)
- Verdere professionalisering (klant/gebruikers bediening, samenwerking – als team beter presteren)
- Innovatie stimuleren
- T/V/B toewijzen en omarmen
- Trots op je werk



Ideeën verder uitwerken samen met MT, MC, Mdw, enz

VDNO



Altijd helpen (juist wij als DCIOD)

Satisfiers:

- Aandacht
- Initiatief
- Afspraak nakomen
- "Nee, maar ik ga u wel helpen"
- Gericht of gewicht

De gebruiker (vlieger, SNR, marinier, Defat, enz) staat centraal binnen gestelde kaders/beleid

De Gouden cirkel



Waarom: onze
drijfveer en
gedrag

Hoe: hoe we het
doen

Wat: wat we
doen



De gouden cirkel





Ontwikkelingen binnen het DCIOD

- Reorganisatie IO Carib
- Reorganisatie DCIOD (ook overgang naar DPOD!)
- Organisatiewijzigingen
- Personele wisselingen
- Koers bepalen terwijl de winkel open blijft
- Betrokkenheid naar "klanten" en onderling
- Meebewegen met veranderende omgeving/context
- Meer zichtbaar maken wat we, waarom (niet) doen



Ontwikkelingen binnen het DCIOD





Verplichtingen



Randvoorwaarden op basis van:

- Rechtspositie
- Internationale verdragen, MOU's, GSA, etc.
- Doelmatig
- Doeltreffend



Bevoegdheden:

C-DCIOD heeft commandantenbevoegdheden vanuit het VBD en VKBD (buitenland deel).
Regeling commandanten



Klantgericht, administratief, budgettair, facilitair



DCIOD Commandant



Budget
101 Mln



Organisatie
124 VTE



Rekesten
700



Plaatsingen
1629



Selecties
700-750



Voorlichtingen
797



Vacatures
2193



Gezinsleden
2074



E-mails
7.549



Landen
47



Verhuizingen
813



E-forms
9.209



Locaties
176



Boeking
2372



Telefoon
2.235



Algemene onderwerpen

- Contacten/communicatie
 - Nieuwe Clustermanager VS/Carib
- Svz MC Buitenland
 - In ontwikkeling
 - Voor BMD 29 A en 29 B
- Ontwikkeling partner support Global Connection
 - Meer op behoefte/ervaringen
 - Cycle of change & needs assessment



Algemene onderwerpen

- Opvatting mbt opnemen tijdsparen (96 uur)
- Advies op rekesten door SNR
- Ervaringen met (uitvoering van) P&O beleid van 4 x opco. Verschillen op zelfde locatie
- Dienstreis irt "max 72 u privé verblijf ter plaatse"
- Verhuizingen. Ervaringen en mogelijkheden.



Algemene onderwerpen IFB

- Vulling / verlengingen op fie
- Ziekteverzuim
- Werk- & rusttijden
- Verlof
- Functioneringsgesprekken
- Inzetbaarheid
- Opleidingen
- Terug naar NLD



- **Personele vulling IFB:**
 - Problematiek met vulling onveranderd
 - Op dit moment een "harde" vacature
 - Ca 10 vacatures op dit moment moeilijk te vullen
- **Ziekteverzuim:**
 - 20 geregistreerde zieken in afgelopen jaar. 2 Mdw >3 wkn ZT
 - Geen sprake van frequent kort verzuim
- **Overwerk:**
 - IFB eenheden met TOD: Sheppard en Tucson
 - Overwerk: alleen na opdracht
 - Overuren voornamelijk op locatie Ft Hood, Tucson, Sheppard, Ft Worth, Ft Bragg, El Paso
- **Verlof overschot** (stand van 25 aug 2016)
 - 75 mensen: > 200 uur verlof
 - 16 mensen: 150 t/m 199 uur verlof
 - 30 mensen: 100 t/m 149 uur verlof
 - Afbouwplannen



Verlengingen per OPCO

Verlengingen bij internationale plaatsingen in buitenland:

OPCO	Uitgangspunt
CLAS	Alle personen gaan rouleren aan de hand van de buitenland nota.
CLSK	Personeel in het buitenland alleen bij hoge uitzondering op functie verlengen. SNR komt met goede argumenten.
CZSK	Initieel niet, tenzij na publicatie vacature (2 x openstellen) geen belangstelling en lijn akkoord.
KMAR	Verlengen is mogelijk

Verlengingen bij plaatsingen in Nederland:

OPCO	Uitgangspunt
CLAS	Verlengen voor bovenbouw is mogelijk bij enig O-belang.
CLSK	Conform AMAR max 5 jaar op functie.
CZSK	Alleen als er geen optionele kandidaten belangstelling in PeopleSoft hebben getoond, mag tot verlenging worden overgegaan.
KMAR	Verlengen is mogelijk



- **Functioneringsgesprekken:**
 - Ofwel conform PS dan wel via *International Evaluation Report*. IER wordt opgelegd in P-dossier.
- **Inzetbaarheid militair personeel:**
 - DCP, let op sollicitaties (specifiek voor CLSK)
 - Vaccinaties "liever niet" in USA laten zetten
 - Dental fit (formulier naar staftandarts)
- **Opleidingen:**
 - Tekort
 - Behoeftte indienen (geen behoefte voor 2017 ontvangen)
 - Verplichte vs gewenste opleidingen
- **Terug naar Nederland:**
 - Tijdig starten met zoeken
 - Contact met vakgebied en loopbaanbegeleider
 - Solliciteren via vacaturebank
 - Geen succes? → zwevend indelen bij OPCO (militairen) of intern herplaatser (burger medewerkers)



Algemeen

- Stand van zaken ondersteuning partner bij terugkeer naar NI arbeidsmarkt (pilot iom HDP)
- Voorstellen/introductie [redacted] - [redacted]



Commando DienstenCentra
Ministerie van Defensie

DienstenCentrum
**Internationale
Ondersteuning**
Defensie (DCIOD)

Internationale Ondersteuning



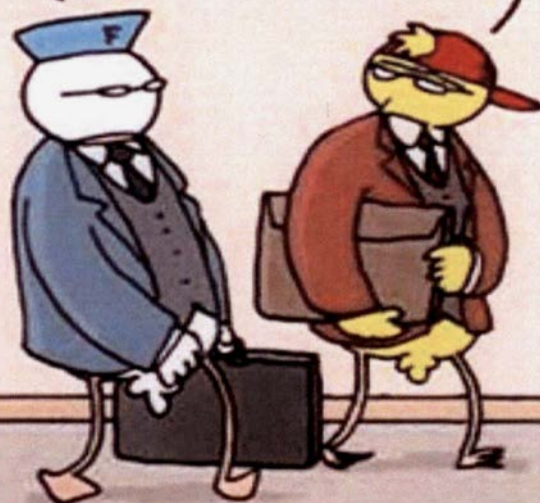


FOKKE & SUKKE

GAAN NAAR DE EINDPRESENTATIE

WEET JIJ WAAR
HET OVER GAAT?

NEE, MAAR IK
GOK OP 50 SHEETS
EN GEEN VRAGEN.



RGVT

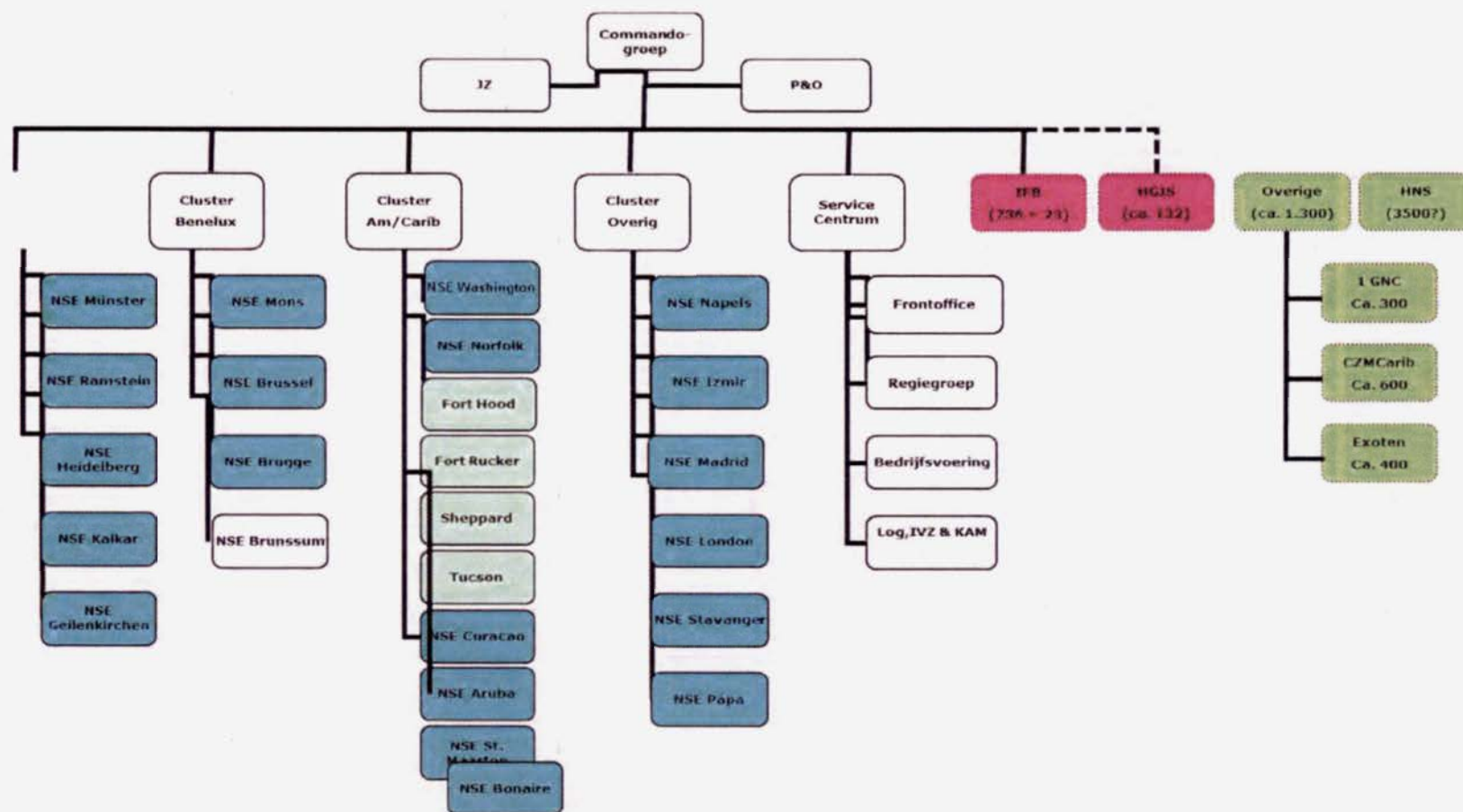


INHOUD

- Plaats Sectie JZ binnen DCIOD
- Werkzaamheden Sectie JZ
- Verzoeken
- Rol van de SNR
- Belangenafweging
- Toetsing
- Afsluiting

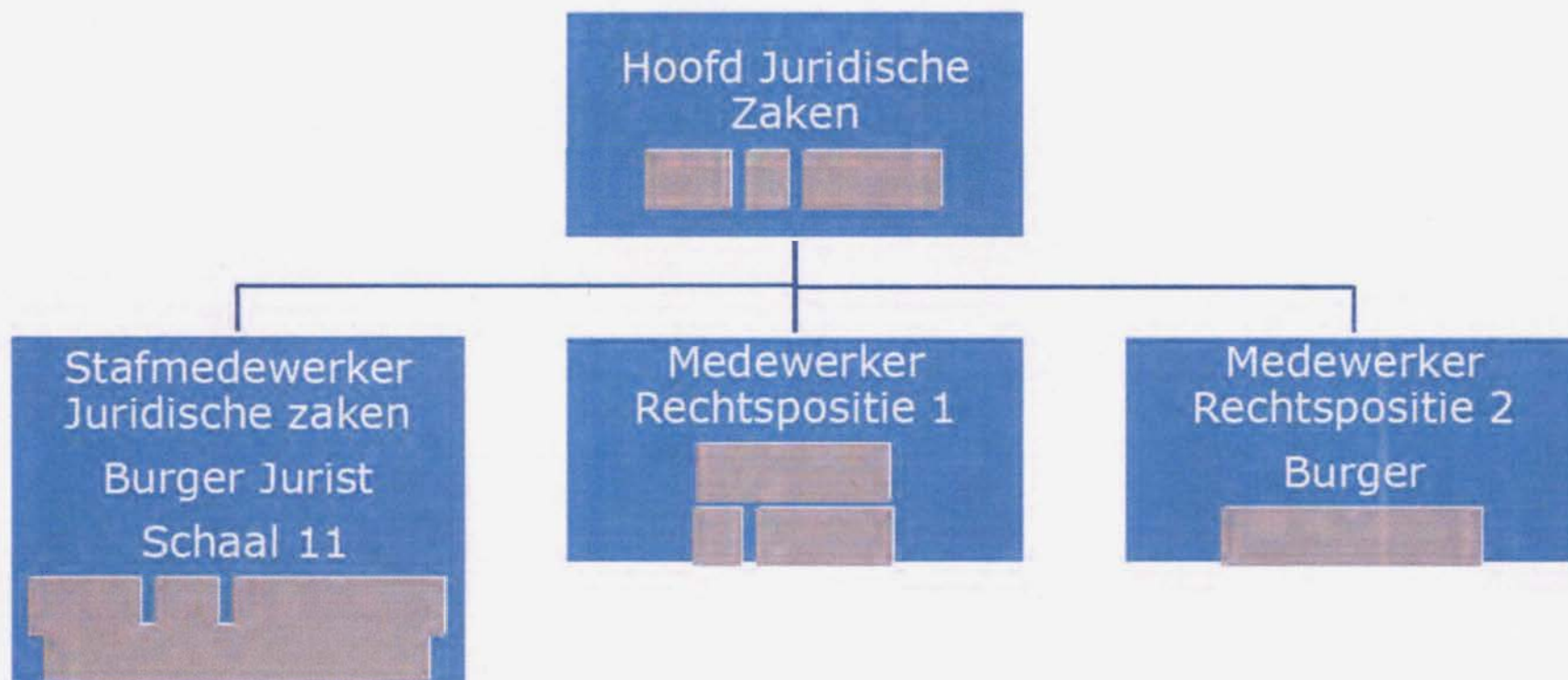


Plaats Sectie JZ binnen apparaat DCIOD





Samenstelling sectie JZ





Werkzaamheden Juridische Zaken

- Adviseur C-DCIOD
- Adviseur DCIOD intern (apparaat)
- Adviseur SNR



Werkzaamheden Juridische Zaken

- Rekesten
- Behandeling bezwaarschriften
- Huishoudelijke Onderzoeken
- Straf- en Tucht recht toepassing
- Behandeling Fiscale zaken
- Schrijven Bijzondere Besluiten



Werklast op jaarbasis (globaal)

Rekesten	700
Bezwaarzaken/verweer schriften	80
Beroepzaken	20
Besluiten	50
- Schadeverhaal	
- Schadeloosstelling art.115 AMAR	
- Schorsing	
- Wet Dwangsom	



Samenwerkingsverbanden JZ

- HDP
- DPOD/REPOS
- JDV
- DCHR
- JZ OPCO's
- Ministerie BZ
- Openbaar Ministerie
- (SC)IMS
- Ministerie van Financiën/Belastingdienst



Verzoek

- Bron: artikel 1:3 Algemene wet bestuursrecht (Awb)
- Aanvraag: een verzoek van een belanghebbende aan het bestuursorgaan om een besluit te nemen
- Besluit: schriftelijke beslissing van een bestuursorgaan inhoudende een publiekrechtelijke rechtshandeling
- Belanghebbende: degene wiens belang rechtstreeks bij een besluit is betrokken



Verzoeken

- Artikel 4:1 en 4:2 Awb
- Aanvraag moet schriftelijk worden ingediend
- Vereisten: ondertekening
- Indienen bij het daartoe bevoegde gezag (bestuursorgaan) + doorzendplicht
- Rekestformulier Dfe 056



Verzoeken

- Van Verzoek naar Besluit
- Factoren van Belang
- Vigerende regelgeving
- Jurisprudentie
- Algemene beginselen van behoorlijk bestuur (abbb)
- Goed Werkgeverschap (art. 12bis Militaire Ambtenarenwet)
- Adviezen van commandanten en SNR



Verzoeken: Rol van de SNR

- Opdracht van de wetgever
art. 3:2 Awb: bestuursorgaan vergaart alle
relevante informatie (zorgvuldigheidsbeginsel)
- Bekendheid situatie ter plaatse
(lokaal en met de verzoeker in persoon)
- Rekestformulier Dfe 056
Advieskolom



Verzoeken: Rol van de SNR

- Adviseur van de Commandant
- (CDS aanwijzing A-350)
pt.5 Taken en Verantwoordelijkheden
- Beïnvloeder van het besluitvormingsproces
- Bewaker van het besluitvormingsproces
- Spagaat.....vertegenwoordiger defensie/
onderdeel van de community en nauw(er)
betrokken bij het personeel
- Integriteit



Belangenafweging

- Er moet een belang zijn
- Organisatiebelang
 - rechtspositioneel
 - financieel
 - defensieambtenaar zelf
- Individueel belang
- Welk belang dient te prevaleren



Belangenafweging

- Inherente afwijkingsbevoegdheid (art. 4:84 Awb)
- Hardheidsclausules



Juridische Toetsing

- Bezwaarprocedure
heroverweging door bestuursorgaan
art. 1:5 Awb
- Beroepsprocedure
Rechterlijke toetsing
 - juiste belangenafweging
 - juiste toepassing van het recht



Zijn er nog vragen/opmerkingen?



PROMENIS





Ministerie van Defensie

INTERN BERAAD

Souschef Internationale Militaire Samenwerking

D.t.v. Commandant der Strijdkrachten
MPC 58B
Postbus 20701
2500 ES Den Haag

**Inspecteur-generaal der
Krijgsmacht**

Utrechtseweg 225
MPC 51 R
Utrechtseweg 225
1213 TR Hilversum
www.defensie.nl

Contactpersoon

Stafofficier Koninklijke
Luchtmacht

T [redacted]
MDTN [redacted]
F [redacted]
[redacted]@mindef.nl

Datum
5 april 2016

Onze referentie
BS/2016005858

Afschrift aan
C-CZSK
C-LSK
C-LAS
C-KMAR
C-CDC
D-DMO
BSG
IMG
C-DCIOD
Ned Defensie attaché VS
National Deputy JPO
SNR HQ SACT
DETCO F-35 OT&E

Bijlage
Verslag werkbezoek

*Bij beantwoording datum,
onze referentie en onderwerp
vermelden.*

nota

Werkbezoek IGK aan het in de Verenigde Staten
geplaatst Defensiepersoneel

Van 14 tot en met 18 maart jl. heb ik een werkbezoek gebracht aan in de Verenigde Staten geplaatste Nederlandse Defensie personeel. Tijdens mijn bezoek aan Washington, Norfolk en Edwards Airforce Base heb ik een goed beeld gekregen van wat er leeft en speelt bij het in de VS geplaatste personeel en hun thuisfront. De in de VS geplaatste defensie medewerkers en gezinsleden zijn overwegend positief en tevreden over hun plaatsing in de USA en er heerst een goede sfeer binnen de gemeenschappen. Men spreekt over het werken in Amerika als: "een prachtig avontuur". Men beschouwt het als een kans om zijn of haar kennis en ervaring te verbreden en mee te werken aan de toekomst van de NAVO en die van de Nederlandse krijgsmacht.

Ondanks de recente doorgevoerde verbeteringen in het toelagestelsel buitenland zijn velen nog steeds van mening dat de buitenlandvoorzieningen een aantal inconvenianten van het werken en leven in de VS, onvoldoende compenseren

Mijn belangrijkste adviezen zijn:

- terughoudend zijn met het verlengen op functies in het buitenland;
- meer uit het verblijf van personeel in het buitenland halen. In termen van overdracht en delen van kennis en ervaring, zowel gedurende de plaatsing in het buitenland als daarna.

Een nadere appreciatie van de bevindingen zal ik opnemen in mijn Voorjaarsrapportage 2016.

Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht



Verslag werkbezoek

Algemene gegevens

<i>Datum WB</i>	14 tot en met 18 maart 2016
<i>Eenheid</i>	Nederlandse Defensiemedewerkers geplaatst in de Verenigde Staten
<i>DO</i>	CLSK, CLAS, CZSK, CDC
<i>Locatie(s)</i>	Washington (ambassade, personeel omgeving Washington en JPO), Norfolk (NATO SACT) en Edwards Airforce Base (F-35 OT&E detachement)
<i>Aantal vte</i>	±90
<i>Organisatie</i>	Washington

Nederlandse Ambassade, Marines Quantico, Joint Program Office (JPO), Nato Sea Sparrow Project Office, DVVO Baltimore, Navy weapon Systems Support (NAVSUP WSS)

Norfolk

HQ Supreme Allied Command of Transformation (SACT) geeft leiding aan de omvorming van NATO's militaire commando structuren, strijdkrachten, capabiliteiten en doctrines teneinde de militaire effectiviteit van NATO te verbeteren. SACT is een van de twee strategische hoofdkwartieren van de NAVO en is gevestigd in Norfolk (Virginia).

Edwards Air Force Base

F-35 Operational Test & Evaluation Detachment (F-35 OT&E): Detachment belast met het operationeel testen en evalueren van de F-35. Zij onderzoeken of het wapensysteem voldoet aan de operationele vereisten en doen voorbereidingen voor de transitie en doorontwikkeling van het F-35 wapensysteem.

<i>Gesproken met</i>	Tijdens het werkbezoek is gesproken met de Nederlandse defensieattaché, National Deputy JPO, <i>Senior National Representative HQ SACT</i> , Deputy Chief of Staff HQ SACT, detachementscommandant F-35 OT&E en bijna al het in de Washington e.o. alsook op Edwards Air Force Base geplaatst personeel. Tijdens een viertal ontmoetingen en tijdens avondprogramma's is ook gesproken met gezinsleden van de militairen.
----------------------	---

Bevindingen

Personeel

1. De in de VS geplaatste defensiemedewerkers en gezinsleden zijn overwegend positief en tevreden over hun plaatsing in de USA en er heerst een goede sfeer binnen de gemeenschappen. Men spreekt over het werken in Amerika als: "een prachtig avontuur". Men beschouwt het als een kans om zijn of haar kennis en ervaring te verbreden en mee te werken aan de toekomst van de NAVO en die van de Nederlandse krijgsmacht. Overal gebeurt dat op een andere manier: in Washington en omgeving met specialistische kennis, op de ambassade in een delicate diplomatieke context, bij NAVO ACT gaat het om transformatie in (en naar) de toekomst, bij het Joint Program Office (JPO) over de ontwikkeling van de F-35 en op Edwards AFB om het operationeel testen en evalueren van datzelfde toestel.
2. Het personeel van het Nederlandse F-35 detachement op Edwards geeft aan dat het pionieren wel zijn prijs kent. In de desolate omgeving van de Mojave woestijn blijft het zoeken naar een goede balans tussen werken en leven in de USA. Het leven is duur en afstanden zijn groot. Alhoewel het personeel over het algemeen woont in de goede wijken van Palmdale, voelen vooral gezinsleden, ver weg van familie en vrienden in Nederland, zich enigszins geïsoleerd. Omdat Edwards een testbasis is waar relatief veel burgers werken, ontbreekt bijvoorbeeld een *family support centre* met een standaardaanbod van faciliteiten. Door middel van een actieve facebook groep worden nu in eigen beheer faciliteiten en ondersteuning georganiseerd en is een hobbyclub opgericht.
3. Tijdens meerdere gesprekken met het personeel en partners in de USA wordt duidelijk dat men nog steeds van mening is dat de buitenlandvoorzieningen een aantal inconvenianten van het werken en leven in de VS, onvoldoende compenseren. In het gesprek met het personeel van JPO wordt hier nadrukkelijk op gewezen. De toelage wordt door een aantal van hen (nog steeds) als ontoereikend ervaren (dit geldt niet voor het personeel vallend onder het voorzieningenstelsel Buitenlandse Zaken). Ondanks de verbeterpunten die inmiddels in nauw overleg met HDP en bonden zijn doorgevoerd, stelt het personeel dat de verbeteringen te marginaal van omvang zijn om de problemen weg te nemen (zie nota verbeterpunten CDS, ref. BS2015021002 d.d. 27 januari 2016). De Werkgroep Buitenland Toelage in Norfolk, die is ingesteld naar aanleiding van de ervaren problemen, spreekt in haar eindrapport over onvoldoende transparantie van het stelsel en is van mening dat het stelsel over de volle breedte zou moeten worden geëvalueerd. Alhoewel het personeel beseft dat het om schaars arbeidsvoorwaardengeld gaat, blijft men van mening dat sprake is van een onbalans. De werkgroep stelt dat het personeel in de VS het gevoel heeft relatief gedeprimeerd te zijn in vergelijking tot personeel geplaatst in Europa met aanspraak op een buitenlandvoorziening.
4. Partners geven aan dat het niet alleen gaat over de materiële aspecten van het voorzieningenstelsel, maar dat ook behoefte is aan immateriële ondersteuning, zoals bijvoorbeeld partnersupport. Partners hebben vaak hun baan opgezegd en kunnen niet meer zo gemakkelijk toetreden tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Zij hebben behoefte aan ondersteuning bij terugkeer op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zij denken hierbij bijvoorbeeld aan een studiefonds, een (langere) periode van adaptatie op de Nederlandse arbeidsmarkt of een soort 'buddysysteem'. Het Ministerie van Buitenlandse Zaken heeft al veel ervaring met deze vormen van ondersteuning. Zij vragen zich af of wellicht USG-restart (nu al contractpartner van Defensie) of de Begeleidings- en Bemiddelingsorganisatie (BBO) hier een rol kan spelen. De in januari 2016 opgestarte 'partner terugkeer pilot' wordt als te beperkt ervaren. Hier kan de partner pas bij terugkeer gebruik maken van de diensten van BBO en USG-restart. Volgens het personeel hoeven sommige zaken helemaal extra geen geld te kosten, maar volstaat het soepel toepassen van de regels. Een voorbeeld van een tegenovergestelde beweging ervaart het personeel bij aanscherpingen van regels, zoals die van de 72-uurs regel bij dienstreizen en de rigiditeit rondom het gebruik van een PNOD (dienst-) voertuig bij een dienstreis in Nederland. Het personeel ziet dergelijke regels als een gebrek aan vertrouwen.
5. De Senior National Representative (SNR) van Headquarters ACT plaatst de problematiek van de buitenlandvoorziening ook in relatie tot de moeizame vulling van HQ ACT met Nederlandse

stafofficeren. Hij merkt op dat het mede als gevolg van de schrale buitenlandvergoeding steeds moeilijker wordt om geschikte kandidaten te selecteren. De vijver met beschikbare kandidaten is zo klein geworden dat geen (goede) selectie meer kan plaatsvinden. Na een oriënterend gesprek omtrent de financiële paragraaf haken de meeste kandidaten af, met name in de categorie veertigers. Bij tweederde van het bestand aan stafofficeren bij HQ SACT is daarom sprake van een (ongewenste) tweede of derde buitenland functie op rij, dan wel van een laatste functie voor functioneel leeftijdsontslag. Deze veertigers die na terugkeer in Nederland met een schat aan kennis en ervaring voor een *return-on-investment* zou kunnen zorgen, is vrijwel niet vertegenwoordigd in HQ SACT. SNR SACT stelt dat een algehele bezinning noodzakelijk is met betrekking tot het in de VS geplaatste defensiepersoneel. Hij pleit daarom voor een kritische beschouwing van het internationaal functiebestand (aantal en kwaliteit buitenlandfuncties), om plaatsing in het buitenland beter te integreren in het functietoewijzingsproces en daarmee deel te laten uitmaken van een breder loopbaanplan.

6. Het in de VS geplaatste personeel geeft aan weinig contact te hebben met het 'moeder'-OPCO in Nederland volgens het adagium "uit het oog, uit het hart". Volgens sommigen voelt het alsof zij zijn 'uitbesteed' aan het DCIOD. Men denkt dat Defensie meer uit hun verblijf in het buitenland zou kunnen halen in termen van overdracht van kennis en ervaring. Men geeft aan dat men een breed internationaal netwerk opbouwt waarvan nu geen gebruik wordt gemaakt. Personeel vraagt om een herijking van rollen en verantwoordelijkheden tussen DCIOD en OPCO. Het is op dit moment vooral een administratief proces. Daardoor raken belangrijke zaken als goede personeelszorg en personeelsbeheer (plaatsing, kennisuitwisseling) vanuit OPCO-zijde uitgehold.
7. Ten slotte stelt de SNR HACT voor af te stappen van het anachronistisch fenomeen van de 'binnenslaper'. Deze verouderde titel veroorzaakt een ongelijke en onrechtvaardige behandeling van het personeel dat in de VS geen eigen huishouden voert. Zo kan een 'binnenslaper' geen auto vanuit Nederland meenemen op kosten van Defensie, terwijl een auto in de VS noodzakelijk is vanwege de afwezigheid van adequaat openbaar vervoer. Een door een 'binnenslaper' in de VS aangeschafte auto kan eveneens alleen op eigen kosten worden mee teruggenomen, terwijl Defensie deze kosten wel vergoed voor de 'niet-binnenslapers'. Ook de tegemoetkoming in voedingskosten is voor binnenslapers niet uniform en niet geïndexeerd. Voorts illustreert hij hoe DCIOD bij het afhandelen van rekesten (en met name indien gevraagd wordt de hardheidsclausule toe te passen) meer maatwerk kan betrachten. In een aantal gevallen kan dit (financieel) zelfs voordeliger voor Defensie uitpakken.
8. Tijdens meerdere gesprekken wijst het personeel op de nadelen van een (te lang) verblijf in het buitenland. Buitenlandgeplaatsten hebben het gevoel bij het solliciteren op functies in Nederland met 1-0 achter te staan. Vooral personeel dat (te) lang in het buitenland geplaatst is geweest, raakt vervreemd van de interne defensiearbeidsmarkt in Nederland. Ook vindt men dat sprake is van een ongelijk speelveld. Doordat het personeel in Nederland de mogelijkheid heeft om te opteren op de eigen functie, leidt dit in veel gevallen ook tot een verlenging op die functie. Voor de in het buitenland geplaatsten betekent dit dat zij, via de vacaturebank voortdurend meldingen ontvangen dat de functies waarop zij belangstelling hebben kenbaar gemaakt, niet meer beschikbaar zijn. Men vreest dat men kind van de rekening wordt en mogelijk geconfronteerd wordt met een zwevende SBK-plaatsing, of erger ontslag. Reden voor hen om te pleiten voor een ander plaatsingsbeleid voor functies in het buitenland. Functies in het buitenland zouden in de ogen van het personeel deel moeten uitmaken van bredere loopbaanafspraken, waarbij bij het plaatsen ook al afspraken gemaakt worden voor plaatsingsmogelijkheden terug in Nederland. Dit levert ook rendement op voor Defensie omdat, anders dan nu het geval is, beter gebruik kan worden gemaakt van de opgebouwde kennis en ervaring die in het buitenland is opgedaan. Tegelijkertijd wordt daarmee voorkomen dat het personeel te lang in het buitenland geplaatst blijft.
9. Ook de detachementscommandant van het Nederlandse OT&E detachement ziet het belang van het borgen van de ervaring die in het buitenland is opgedaan. Zijn kleine team werkt in een concept waarbij de basiswerkzaamheden niet vanuit de *stovepipes* maar vanuit een generiek concept worden verricht. Het werken met multidisciplinaire teams geeft meer flexibiliteit en is in zijn ogen de kern van wat CLSK 3.0 belichaamt. Hij hoopt dat het concept van werken ook in Nederland zal worden omarmd en de ideeën vanuit Edwards worden meegenomen in het

bouwen van de nieuwe organisatie. Hij heeft hierover al regelmatig contact met het F-35 projectteam bij Staf CLSK.

10. De detachementscommandant van het F-35 detachement vraagt verder aandacht voor de problematiek rondom de ziektekosten in de VS. Hij ervaart problemen in de vergoedingen, medische behandelingen en medische procedures (TRICARE) in de VS. Zo vergoedt Zorgzaam niet alle medicijnen die in de VS door artsen worden voorgeschreven. Als een medicijn niet op de vergoedingenlijst van Zorgzaam opgenomen is, worden de kosten bij de militair in rekening gebracht. Om niet geconfronteerd te worden met onnodige kosten wordt militairen geadviseerd dan zelf maar te zoeken op de site *medicijnkosten.nl* om te zien of het medicijn op de lijst voorkomt. In de praktijk blijkt dit onwerkbaar en kan feitelijk ook niet van de militair en zijn gezin worden verlangd. Al met al leidt het tot een onwenselijke en kostbare situatie omdat deze methodiek van 'trial-and-error' dwingt tot herhaald doktersbezoek. Ook bij bepaalde medische behandelingen bestaan onduidelijkheden. Door een verschil in medische standaarden en inzichten zijn deze niet altijd gelijk aan die in Nederland. Hierdoor kunnen medisch onwenselijk situaties ontstaan waardoor militairen of hun gezinsleden niet kunnen worden behandeld. Een voorbeeld is de Amerikaanse IVF-behandeling die door Zorgzaam is afgekeurd waardoor behandelingen niet kunnen worden uitgevoerd. TRICARE is een Amerikaanse zorgverzekering die verplicht is voor Amerikaans defensiepersoneel. Voor het personeel is onduidelijk wat precies de relatie is tussen Zorgzaam en TRICARE en welke bilaterale afspraken zijn gemaakt. De procedure schept veel verwarring bij de zorgverleners, waardoor de zorgverlening en gezondheid van het personeel mogelijk in gevaar kunnen komen. Inmiddels wordt door de Nederlandse defensieattaché in Washington samen met Staf CLSK (DPB&V) gewerkt aan een oplossing voor de problemen. Ook de IMG is op de hoogte van de situatie. *(Noot secretaris: Nader onderzoek door de defensieattaché leert dat de TRICARE regeling een solide basis kent voor zowel de militair als zijn of haar familie. Ook blijft de keuzevrijheid ten aanzien van gezondheidszorg behouden.)*

Vragen vooraf van SNR's voor de SNR dagen 2017

SNR: (Ft Rucker)

Voor de SNR dagen 2017 zou ik graag

- een uitleg/update van de krijgen over het ANWB alarmcentrale verhaal.
- Ik kreeg bericht dat je voorafgaand aan je terugreis naar Nederland geen belastingvrije spullen mag kopen (7 maanden) , dit vind ik erg vreemd want zoals ik vorig jaar al aangegeven heb, moeten wij in Alabama altijd belasting betalen, op auto's en andere goederen. Vorig jaar de vraag gesteld of wij een soort NATO verklaring kunnen krijgen net als vroeger die toen door NAK-VS werd uitgedeeld aan alle mensen in de USA geplaatst.
- Betekend ook dat wij geen belasting vrije benzine hebben zoals in Duitsland b.v.
- des te vreemder is het dat wij voor onze woon/werk verkeer wel onder de BFG schaal vallen gelijk als in Duitsland. Nu hoor ik iedereen al zeggen ja maar de benzine is goedkoop in USA maar het gaat om het principe. De buitenland toelage voor USA is al flink naar beneden gegaan de laatste jaren. Daarbij komt dat de Dollar koers drastisch is gedaald, mijn voorganger kon 30% dollars meer voor een euro krijgen. We krijgen gewoon een gemiddelde maandkoers en dus op het eind van de rit 30% minder dollars .
- Trouwen of samenleving contract, er wordt gebriefd dat als je je partner meeneemt naar de USA dat je moet trouwen, volgens onze informatie is een samenleving contract voldoende. (ABP geregistreerd)
Kan DCIOD hier naar kijken en uitsluitsel geven en indien nodig de briefing voor USA-gangers aanpassen
- Ik zou graag uitleg willen tijdens de SNR dagen van HDP hoe het nu zit met langer doorwerken, ik heb een stuk in handen voor mensen die na 1963 geboren zijn en dat die langer moeten werken, maar wat met de mensen die voor 1963 geboren zijn. Mogen er mensen vervroegd uit ? wat zijn er financiële consequenties voor het eventueel langer vrijwillig doorwerken.
- Ik heb nog wat extra info omtrent een vraag die ik vorig jaar gesteld hebt met betrekking tot het meenemen van een motorvoertuig, wel of niet in de container.
NED VAN onze verhuizer rekent 750 euro extra + verzekering kosten om deze motor in je eigen container mee te nemen. Dit houdt dus in dat de 40 ft container wordt betaald door defensie en de werknemer betaald nog een keer voor de motor die er in zit als er ruimte over is in deze container. Dit is een recent voorbeeld van dit moment (mijn eigen SM die terug gaat na 5 jaar Fort Rucker) De Duitse SM gaat ook terug naar Duitsland en hij wordt verhuist door ITO en die betaald 250 usd !!! (dollars en geen euro's) het lijkt erop dat NEDVAN dus extra verdient. ITO doet namelijk ook de verhuizing voor onze Nederlanders. Dit is dus opmerkelijk, de 2 Sergeant Majors verhuizen gelijktijdig en ze wonen allebei in Duitsland , ja ook Nederlandse SM woont in Duitsland. De een betaald 500 euro meer dan de ander voor zijn motor.

Nu een punt waarbij ik denk heel veel geld bespaard kan worden.

Er bestaat een speciale brief "voorzieningen buitenland leerling vliegers" met afwijkende regelgeving.

Daarbij mogen ze de eerste 60 dagen hun eetkosten declareren \$ 40 per dag en na 60 dagen \$ 30 dollar per dag.

Betekend dus gemiddeld 1000 dollar per leerling.

De leerlingen op Fort Rucker krijgen dienstlegering waarbij een volwaardige keuken is geïnstalleerd,

Daarbij zijn op Fort Rucker verschillende "Dining Facilities " waar net als tijdens uitzendingen gegeten kan worden voor een fractie van de kosten die ze nu krijgen. Sommige maken daar nu zelf ook gebruik van. We kunnen per leerling zeker \$ 1000,- per jaar besparen door dit bedrag van \$40 en \$30 dollar terug te brengen naar de daadwerkelijk kosten (ongeveer 10 tot 15 USD per dag) Het geld zien ze echt als mooi meegenomen (hun eigen woorden)

Daarbuiten heb ik instructeurs voor 3 jaar geplaatst die een volledig gemeubileerd onderkomen hebben op Fort Rucker een compleet huis (dienstlegering) die ook de \$40 en \$30 per dag mogen declareren.

Ook hier zou op bespaard kunnen worden.

- En ik wil graag uitleg hoe nu om te gaan met inwonende leerling vliegers die verlof opnemen tussen opleidingen hier en waar ze nu recht op hebben? Leerling vliegers die op vakantie gaan laat ik geen eetkosten per dag declareren, maar wat als ze nu op Fort Rucker blijven (tussen sommige cursussen zit soms 2 tot 4 weken) Ik heb ooit een case ingediend voor een geplaatste kapitein hier en toen werd gezegd dat weekend voor verlof en weekend voor terugkeer de eetgelden wel gedeclareerd mogen worden. Ik moet die declaraties goed of afkeuren maar zou graag uitleg willen wat nu precies de leidraad of regeling is. Dus verlof in buitenland wel of geen maaltijdvergoeding en maakt het uit waar ze zich bevinden.

Dit zijn voorlopig mijn punten, ik hoop dat we veel meer tijd hebben voor discussies ook na aanleiding van de antwoorden van b.v. DCIOD dan vorig jaar.

Uiteraard staan er nog een aantal vragen van vorig jaar open (over huurauto voor mensen die niet hun eigen voertuig meenemen b.v. en waarom er in de lege ruimte van 40ft container geen motor mag geplaatst worden, waarom zo steevast aan 1 voertuig vasthouden betaald door defensie. In Alabama kopen we geen belasting vrije auto's of motoren of andere goederen (in Texas wel heb ik begrepen).

--

SNR (Dayton)

- resultaten van het Klant Tevredenheis Onderzoek en de genomen maatregelen.
 - nazorg na terugplaatsing. Na terugplaatsing valt medewerker niet meer onder DCIOD, terwijl een deel van de afhandeling van de terugplaatsing nog niet is afgehandeld.
 - wat is de status van het 'dossier' ANWB Alarmcentrale bij calamiteiten.
 - wat is de regelgeving van het gebruik van een PNOD auto tijdens een DR in NL (bijvoorbeeld in het weekend)
-
- Wanneer hebben requesten wel kans van slagen.
 - hoe staat het met de verhoging van de huurplafonds.
 - hoe staat het met verruiming van het beleid rond het gebruik van CAO tickets.

- hoe wordt omgegaan met het verschil in utility kosten in b.v. de VS en EU. Verschillen kunnen erg groot zijn, terwijl medewerkers dit niet terug zien in hun toelages.
 - waarom krijgt een medewerker niet gewoon een huurauto bij aankomst, totdat b.v. de container is gearriveerd. De periode van autohuur/hogte van de vergoeding wordt als te kort/laag ervaren.
 - waarom rekent NEDVAN nog steeds met 20-dagen verhuizing. Die termijn wordt bijna nooit waargemaakt.
 - Wat zijn de resultaten van de pilot voor het helpen van partners aan werk bij terugkeer naar NL
-
- waarom is het eigen risico in zorgkosten in de VS gelijk aan dat in NL. Met de hogere zorgkosten betaal je al gauw je hele eigen risico per jaar terwijl dit in NL niet het geval zou zijn.
 - Er wordt geadviseerd om een ster-5 verzekering te nemen bij Zorgzaam, maar de vergoeding van 35,- Euro dekt niet het verschil in premies per maand t.o.v. een basisverzekering.



Commando DienstenCentra
Ministerie van Defensie

Informatiebijeenkomst

Senior National Representatives Days

Washington D.C.

DienstenCentrum
**Internationale
Ondersteuning**
Defensie (DCIOD)

Internationale Ondersteuning

7 September 2017



Programma/werkvorm

- Onderwerpen
 - Uit vorige bijeenkomsten
 - Vooraf aangedragen/gedeeld
 - Behoeftte om te delen door ervaringen
- Gesplitste benadering
 - Beleid
 - Uitvoering/toepassing
- Inbreng/toelichting door verschillende personen



Onderwerpen

- Voortgang reorganisatie
- Producten en dienstencatalogus DCIOD
- Ontwikkelingen
- Algemene onderwerpen (inclusief P&O)



Stand van zaken reorganisatie DCIOD

FASE	PRODUCT & GLOBALE OMSCHRIJVING	GEREED
Fase 1	Studiefase	
	Concept BV en Instellingsbeschikking TRMC's	Gereed
	BV vastgesteld door C-CDC	apr-2017
Fase 2	Vorbereidingsfase	
	Concept VRP aanbieden aan IO REO	aug-2017
	IO REO CDC	sept-2017
	VRP vastgesteld door C-CDC (cVRP -> VRP)	sept-2017
Fase 3	Besluitvormingsfase	
	VRP aanbieden aan TRMC	sept-2017
	Formeel overleg TRMC afgerond	okt-2017
	VRP en TRMC advies (overeenstemming) aanbieden aan WG REO	nov-2017
	WG REO	nov-2017
	DRP vastgesteld door C-CDC (VRP -> DRP)	dec-2017
Fase 4	Implementatiefase	
	Opstellen Personeelsvullingsplan (PVP) conform URD	dec-2017
	Begeleidingscommissie personele implementatie 1 (BCO 1)	dec-2017
	Begeleidingscommissie personele implementatie 2 (BCO 2)	jan-2017
	Begeleidingscommissie personele implementatie 3 (BCO 3)	feb-2018
	Reorganisatie gereed	apr-2018
Fase 5	Evaluatiefase	
	Integraal evaluatierapport reorganisatie conform URD	apr-2019



Producten en dienstencatalogus DCIOD

- Aanleiding is reorganisatie
- Grondslag voor fube en orgaanbeschrijving
- Taken-gedogen-geen taken
- Waar deze taken uit te voeren (Utrecht-lokaal-beide)



Ontwikkelingen binnen het DCIOD

- Reorganisatie IO Carib
- Betrokkenheid naar “klanten” en onderling
- P&O beheer compleet binnen DCIOD
- Meebewegen met veranderende omgeving/context: wendbare, flexibele en adaptieve ondersteuning?
- I.o.m DPOD en HDP plannen / ideeën voor aanpassen VBD/VKBD enz (buitenland voorzieningenstelsel)



Algemene onderwerpen

- Op verzoek van NMR (stelling):
 - Snr schap als nevenfunctie wordt onderschat
- Svz Bijzondere MC Buitenland:
 - Geïnstalleerd
 - Voor BMD 29 A en 29 B
 - Eind dit jaar geëvalueerd
- Ontwikkeling partner support Global connection:
 - Meer op behoefte/ervaringen
 - Cycle of change
 - Needs assessment
- Stand van zaken ondersteuning partner bij terugkeer naar NI arbeidsmarkt (pilot iom HDP)



Algemene onderwerpen

- Voedingskostenregeling bij rijks huisvesting (inclusief voorzieningen leerling vliegers).
- Richtlijn mbt opnemen tijdsparen (96 uur)
- Advies op rekesten door SNR en reden rekesten
- Dienstreis irt "max 72 u privé verblijf ter plaatse"
- Aanwijstermijnen i.r.t. voorbereidingen/vertrek



Algemene onderwerpen

- Trouwen of samenwonen in de VS?
- Vervoer transport / auto's
 - Koers invloed dollar vs Euro (componenten)
 - Hoe zit het nu?



P&O zaken IFB

- Intro nieuwe P&O-adviseur: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]
- Vulling IFB VS: 93%
- Ziekteverzuim: 3 x REPAT: Tucson, Ft. Rucker, Norfolk (allen CLSK)
- Verlofoverschot 2017 (peildatum d.d. 3 aug 2017)
 - 34 mensen: > 200 uur verlof (2016: 75)
 - 28 mensen: 150 t/m 199 uur verlof (2016: 16)
 - 21 mensen: 100 t/m 149 uur verlof (2016: 30)



Verlengingen per OPCO buitenland

Verlengingen bij internationale plaatsingen in buitenland:	
OPCO	Uitgangspunt
CLAS	Alle personen gaan rouleren aan de hand van de buitenland nota.
CLSK	Personeel in het buitenland alleen bij hoge uitzondering op functie verlengen. SNR komt met goede argumenten.
CZSK	Initieel niet, tenzij na publicatie vacature (2 x openstellen) geen belangstelling en lijn akkoord.
KMAR	Verlengen is mogelijk

CLSK: Nota gedragslijn buitenlandplaatsingen

- Omwille van rendementscriteria kan bij functietoewijzing direct een plaatsing op 4 jaar worden gesteld. BG = APPK i.o.m. vakoudste.

CZSK: Cf. kaders en richtlijnen P&O KM

- Verzoek tot verlengen naar 4 jaar in het eerste jaar van plaatsing.
- Verzoek tot verlengen naar 5 jaar in het tweede jaar van plaatsing.



Opleidingsbudget

1. CDC budget.
2. Begroten 1 jaar van tevoren (geen garantie) ivm pt 1.
3. Loopbaan- vs. functieopleidingen.



Nadienen

Het materiële recht op nadienen uit 2001, dat tot 1 januari 2017 was bevroren, is per 1 januari 2017 komen te vervallen. Op 25 november 2016 is met de Centrales van Overheidspersoneel wel overeenstemming bereikt over een voorziening om militairen die in de periode van 1 januari 2017 tot de inwerkingtreding van de nieuwe diensteinderegeling (nDER) leeftijdsontslag militairen (LOM) wordt verleend, de mogelijkheid te bieden om langer door te werken. De inwerkingtreding van de nDER wordt uiterlijk 1-1-2019 verwacht.



TOELAGE BUITENLAND

Hoe zit het nu?

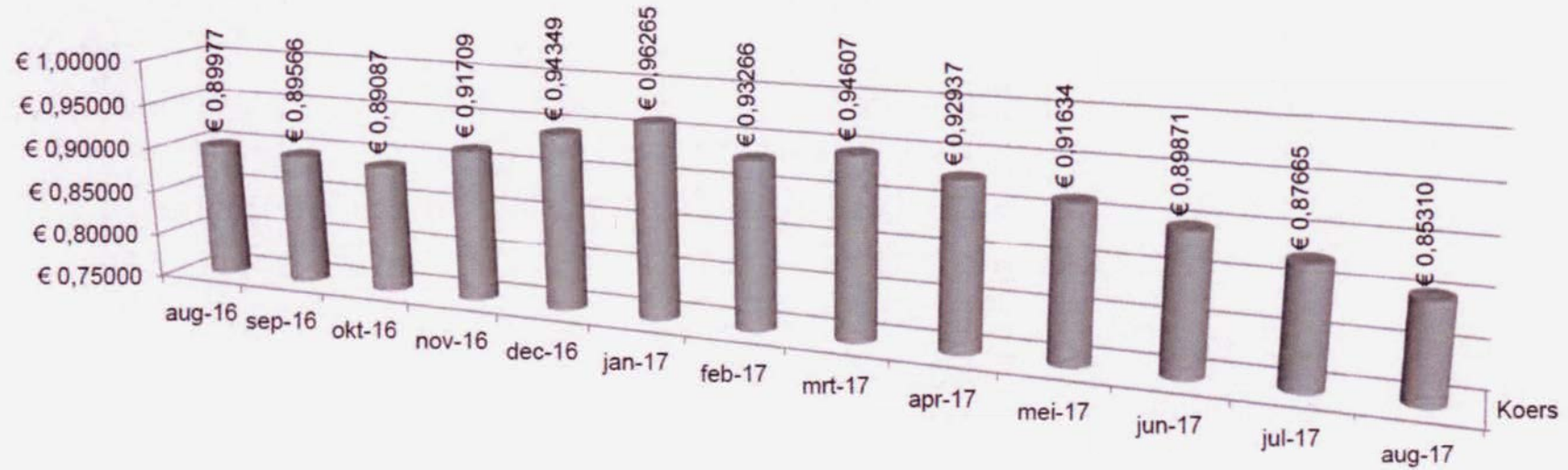
Besteedbaar inkomen.

- Uitgangspunten buitenland beleid:
 - Inkomen bestaat uit: netto loon + Toelage Buitenland in valuta van land van plaatsing
 - Het totaal besteedbaar inkomen moet nagenoeg constant blijven.
- Als dollarkoers daalt wordt netto loon in USD groter.
- Consequentie: een dalende toelage buitenland door aanpassing koopkracht- en verblijfscomponent.

Besteedbaar inkomen.

- Bij het vaststellen van de maandelijkse toelage buitenland wordt gekeken naar het besteedbaar inkomen van de in het buitenland geplaatste defensie medewerker. Vanwege de fluctuatie van de koers van de valuta van het land van plaatsing kan de toelage buitenland aanzienlijke schommelingen vertonen. Een veel gemaakte denkfout is dat de defensiemedewerker de toelage minder ziet worden en derhalve het gevoel krijgt dat hij daadwerkelijk minder te besteden heeft. Er moet echter naar het totaal van het besteedbaar inkomen worden gekeken. Dus zowel het Netto loon als de toelage buitenland. Wanneer men het totaal besteedbaar inkomen omrekent in de plaatselijke valuta kan men zien dat de toelage buitenland het koersverschil dermate compenseert/niveleert dat het maandelijks besteedbaar inkomen relatief constant blijft.

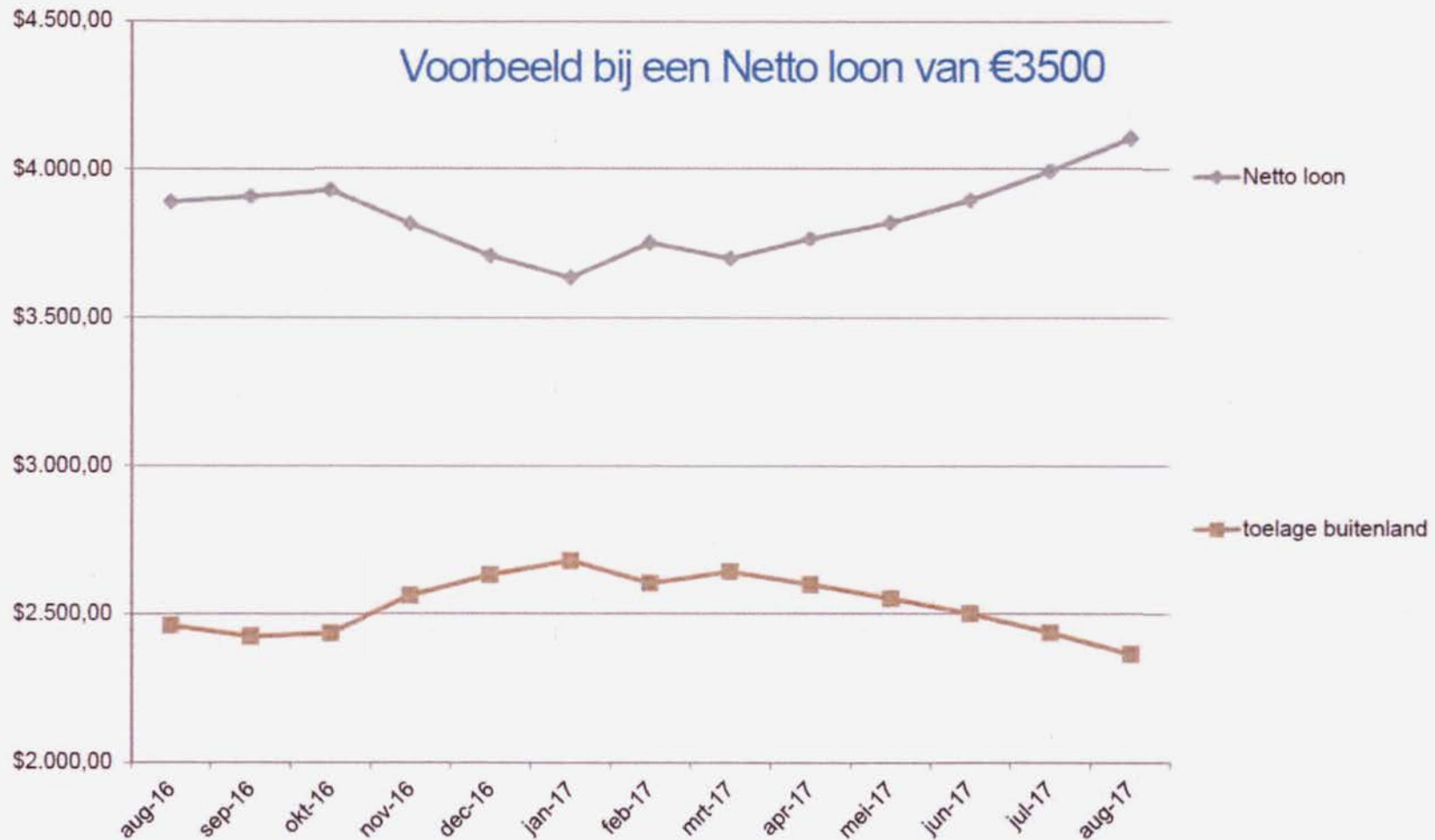
Koers



toelage buitenland

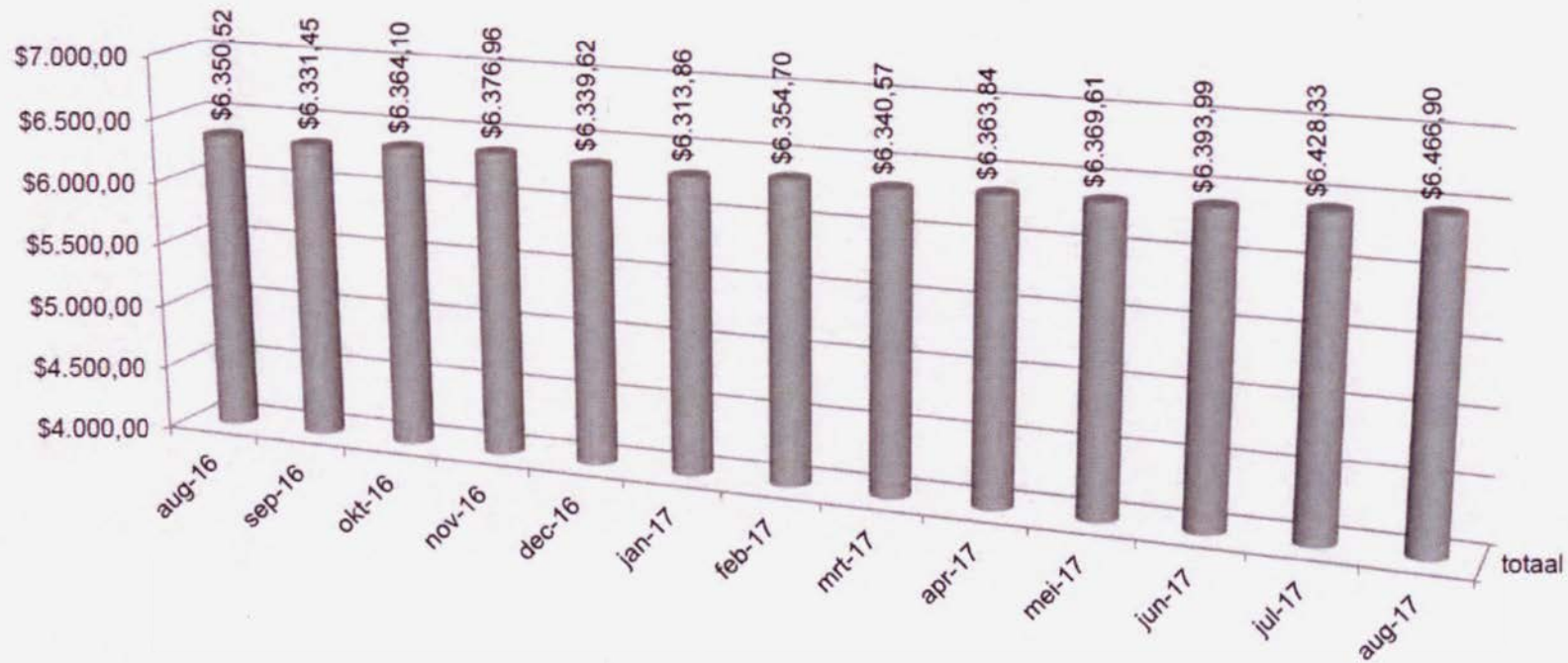


Wanneer de dollar daalt t.o.v. de euro stijgt het Netto loon in dollars. Gevolg is dat de toelage buitenland daalt.



Wanneer men het geheel (Netto loon + toelage buitenland) in dollars berekend geeft dit maandelijks een minimaal verschil.

totaal netto loon + toelage buitenland





Ministerie van Defensie

HDP over arbeidsvoorwaarden onderhandelingen



HDP / Hoofd Algemeen Personeelsbeleid

8 september 2017



Inhoud

- A. 1^e deelresultaat april 2015
- B. Bovensectoraal loonakkoord zomer 2015
- C. Uitwerking 1^e deelresultaat → Eindbod Defensie
- D. Gevolgen afwijzen eindbod
- E. Wat komt sowieso nog op ons af?
- F. Beoogde way ahead
- G. Opschorten alle overleggen



1^e Deelresultaat april 2015 (1)

1. Loonontwikkeling 0,8%

2. FPS

- Ontwikkelmogelijkheden binnen en buiten Defensie verbeteren (inrichten employability-aanspraak);
- Periode verruimen waarin het doorstroombesluit genomen wordt;
- Ondersteuning employabilitybegeleiding verbeteren.

3. Militaire diensteinderegeling

- UGM gaat 5 jaar voor (geïndexeerde) AOW-leeftijd in;
- Langer doorwerken wordt mogelijk;
- AOW-gat voorziening
- Overgangsbeleid voor '39a AMAR groep'



1^e Deelresultaat april 2015 (2)

4. Pensioenstelsel en loongebouw

- Pensioenleeftijd voor militairen gekoppeld aan de geïndexeerde AOW-leeftijd;
- Militaire pensioenregeling doorontwikkelen
- Vereenvoudigen en harmoniseren van bezoldigingsgebouw.

5. Loopbaanbeleid burgerpersoneel

- MD-leerlijn;
- Loopbaanbegeleiders voor burgerpersoneel
- Werkervaringsplaatsen.



Bovensectoraal loonakkoord zomer 2015

- 'bovenlangs' initiatief van Kabinet
- Voorstel vanuit Kabinet (tijdens zomerreces) aan de vakcentrales:
 - 2,05% loonsverhoging per 1-9-2015 (bij Defensie was reeds 0,8% per 1-1-2015 toegekend)
 - eenmalige uitkering van (bruto) € 500,-
 - 3% loonsverhoging per 1-1-2016
- Meerderheid van stemmen: akkoord gesloten en geëffectueerd (AFMP deed niet mee)



Uitwerking 1e deelresultaat -> Eindbod



Eindbod - Loonontwikkeling

- 2% per 1-1-2017

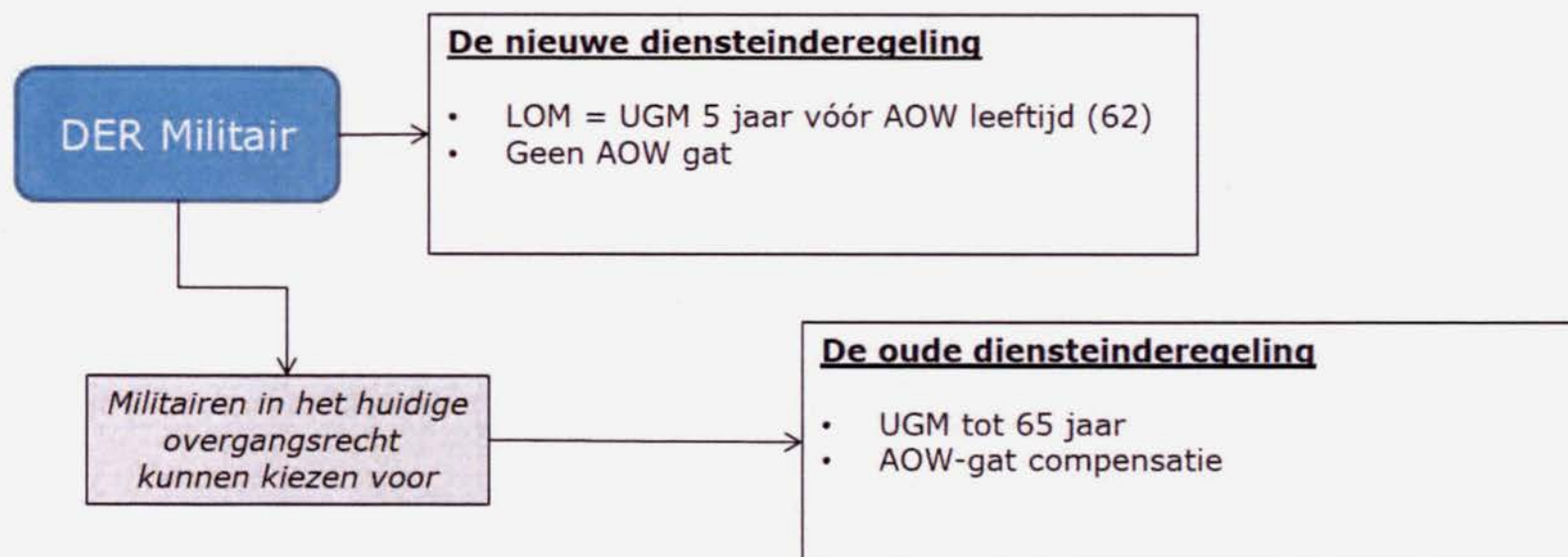


Eindbod - FPS

- Aanpassen max looptijd in rang FPS fase 1 en 2
- Doorontwikkeling loopbaanbegeleiding naar employabilitybegeleiding
- Eerder duidelijkheid omtrent doorstroomkansen
- Inrichten employability-aanspraak
 - Vanaf einde initiële opleiding jaarlijks (tot einde fase 2) € 1.500,-
 - Meerdere bestedingsdoeleinden
 - 50% ten laste eigen budget bij aanwending voor opleiding
 - Restant meenemen bij ontslag na negatief doorstroombesluit



Eindbod - Nieuwe dienstinderegeling (1)





Eindbod - Nieuwe diensteinderegeling (2)

- Hoofdregel leeftijdsonslag militairen (LOM):
 - AOW leeftijd +/- 5 jaar
 - KTZ/KOL + VLOP:
 - › individueel te bepalen tussen AOW en AOW +/- 5 jaar
 - KLTZ/Lkol met academische opleiding en in het betreffende veld werkzaam:
 - › Individueel te bepalen tussen AOW en AOW +/- 5 jaar met hun instemming



Eindbod - Nieuwe diensteinderegeling (3)

- Uitbreiding overgangsbeleid t.o.v. 1e deelresultaat:
 - Militairen ex 39A AMAR: keuze mogelijkheid
 - › Terug naar 'oud'
 - › Indien nieuw is 4 jr of langer: 3 jr
 - Militairen CLAS/CLSK/KMar aangesteld voor 1-1-2017 en niet 39A AMAR:
 - › geboren in 1963: LOM op 61 jr en 6 maanden
 - › geboren in 1964: LOM op 62 jr
 - › geboren in 1965: LOM op 62 jr en 6 maanden
 - › geboren in 1966: LOM op 63 jr
 - › geboren in 1967: LOM op 63 jr en 6 maanden



Eindbod - Nieuwe diensteinderegeling (4)

- Militairen CZSK aangesteld voor 1-1-2017 en lager in rang dan LTZ1:
 - > geboren in 1975: LOM op 62 jr
 - > geboren in 1976: LOM op 64 jr
- Militairen CZSK aangesteld voor 1-1-2017 in de rang van LTZ1 of KLTZ:
 - > geboren in 1966: LOM op 63 jr
 - > geboren in 1967: LOM op 63 jr en 6 maanden



Eindbod - Nieuwe diensteinderegeling (5)

- Verruiming 'inverdienaanspraken':
 - Ingeval van inzet waarbij de ATW gedurende tenminste 7 dagen aaneengesloten buiten werking is gesteld:
 - › helft van de tijd verrekenen met de ontslagleeftijd (op verzoek militair)
 - Opgebouwde aanspraken voor 1-1-2017 blijven onverminderd van kracht



Eindbod - Pensioenregeling

- Verlaten huidig eindloonstelsel
 - Middelloonregeling specifiek voor militairen
 - Max benutten fiscale mogelijkheden
 - Pensioenleeftijd gekoppeld aan de geïndexeerde AOW-leeftijd
 - Evenwichtige pensioenopbouw voor ieder
 - Mogelijkheden bezien voor individuele keuzes
-
- Uiterlijk 1-10-2017 overeenstemming
 - Implementatie per 1-1-2018



Eindbod - Loongebouw

- Vereenvoudiging
- Harmonisatie
- Aanpassingen minimum (jeugd)loon doorvertalen
- Wegnemen 'Max – Max effect'
- Vereenvoudiging toelagestelsel
 - Inzet
 - Functie
 - Activiteit
 - Arbeidsduur

➤ Uiterlijk 1-10-2017 overeenstemming



Eindbod - Functieduur

- Huidig AMAR artikel 17:
 - Functietoewijzing in beginsel min 2 jaar en max 3 jaar + verlengingsmogelijkheid (met instemming militair)
 - Niet beschikbaar gedurende 1e twee jaar
- Niet beschikbaarheid 'schuift' mee met de verlengde functieduur
- Niet beschikbaarheid geldt niet ingeval van plaatsing op functie + bevordering



Eindbod - Stimuleringsinstrumentarium

- Kwantitatieve en kwalitatieve mismatch bestandsopbouw FPS fase 3
- Beperkte doorstroommogelijkheden
- Jaarlijks vast te stellen groepen militairen FPS 3
 - Stimuleringspremi
 - Gegarandeerd maandelijks inkomen
 - Loonaanvulling
 - Omscholingsmogelijkheden
 - Begeleiding van werk naar werk



Eindbod - Burgerpersoneel

- Employabilitybegeleiding
- Scholingsmogelijkheden
- Werkervaringsplaatsen / stagemogelijkheden



Stand van zaken (arbeidsvoorwaarden) overleg

- Weerstand bonden + raadpleging achterban
 - Afwijzen eindbod
- Opschorten alle overleg
 - Stilvallen van reorganisaties
- Way ahead?



Wat speelt er naast de AV perikelen?

- Premiestijging pensioen 2018
- Huisvesting en voeding
- Cafetariamodel
- AOW gat discussie
- Herijking toelagen en vergoedingen, incl VBD

Actiepunten Senior National Representative dagen Washington
1-2 september 2016

2016-001: 72 uur bij dienstreis naar Nederland (actie HDP)

Wordt de dienstreis naar Nederland gezien als binnenlandse of buitenlandse dienstreis en hoe moet worden omgegaan met de 72 uur regel bij een dienstreis van VS naar Nederland?

STAVAZA nov 2016:

De dienstreis vanuit de VS naar NL wordt als een buitenlandse dienstreis gezien.

Voor wat betreft de '72 uren regel':

- De Belastingdienst heeft (voor alle belastingplichtigen geldend) bepaald dat ingeval van het combineren van een dienstreis buitenland met langer privéverblijf dan 72 uur er sprake is van fiscale bovenmatigheid (besparing in de privé sfeer). Hieruit volgt dan dat ingeval van een korter privéverblijf dan 72 uur, er geen sprake is van een fiscale bovenmatigheid (N.B. er is ook een ondergrens t.a.v. de duur van de dienstreis). Dit heeft geleid tot een door diverse departementen gehanteerde gedragslijn ter zake van maximaal 72 uur privéverblijf in combinatie met een buitenlandse dienstreis;
- De fiscale bepaling geeft geen enkel recht op het combineren van privéverblijf ingeval van een buitenlandse dienstreis. Dat is een zaak van de werkgever;
- Defensie heeft formeel de bovengenoemde gedragslijn niet tot eigen beleid gemaakt. Thans wordt onderzocht wie bepaald heeft dat er in de uitvoering al rekening wordt gehouden met de gedragslijn;
- In het kader van een rijksbrede harmonisatie t.a.v. dienstreizen wordt bezien of de '72-uurs faciliteit' ook door Defensie in formele zin toegepast gaat worden;
- Als Defensie hiertoe besluit, dan zal dit waarschijnlijk met de bonden overlegd moeten worden. Immers alsdan zal er een wijziging van of het Besluit Dienstreizen Defensie en/of de bijbehorende ministeriële regeling moeten komen.
- Dienstreizen worden gemaakt in opdracht van het bevoegde gezag. Het bevoegde gezag bepaalt ook hoe de dienstreis gemaakt wordt. Het bevoegde gezag dient zich daartoe te houden aan vigerende wet- en regelgeving, waarbij er geen mogelijkheid is om af te wijken van deze wet- en regelgeving.

2016-002: Voorlichting bij vaccinaties (actie DCIOD)

Betere voorlichting hoe om te gaan met vaccinaties bij vertrek naar buitenland.

STAVAZA 08-11-2016:

In de voorlichting wordt aandacht besteed aan de volgende onderwerpen mbt vaccinaties:

1. Verplichte vaccinaties voor de kinderen op school terwijl er wordt afgeraden in het buitenland te laten vaccineren. Kinderen gewoon laten vaccineren, het advies van de medische dienst van Defensie om je niet in het buitenland te laten vaccineren geldt alleen voor de defensieambtenaar en dat heeft te maken met mogelijke uitzendingen. De medische dienst moet dan weten met welke stoffen de defensieambtenaar gevaccineerd is;
2. Declareren van kosten voor de verplichte vaccinaties bij de voorbereiding op de buitenlandplaatsing. Hoe te declareren staat in de voorlichting en is ook terug te vinden in de kennisbank;
3. Van te voren weten welke vaccinaties verplicht zijn. Info zelf inwinnen op de locatie, eventueel via NSE/OOT/SNR/Sponsor.

2016-003: Rekest (actie DCIOD)

Afgesproken dat, indien C-DCIOD bij een rekest afwijkt van het advies van de SNR, de SNR wordt ingelicht voordat betrokkene wordt ingelicht.

STAVAZA 08-11-2016:

Is gecommuniceerd binnen de afdeling Juridische Zaken en wordt uitvoering aan gegeven.

2016-004: Personeelsvulling buitenland (actie SNR's)

Afgesproken dat de SNR's problemen mbt personeelsvulling in het buitenland aan het betreffende OPCO melden.

2016-005: FABK/Ambassade brief (actie DCIOD/FABK)

Duidelijkheid geven mbt Ambassade- of FABK-brief zodat de brief het gewenste resultaat geeft voor de diverse locaties in de VS.

STAVAZA 08-11-2016:

Er is discussie tussen FABK en SZVK over de inhoud van de brief, maar uit de praktijk blijkt dat, ongeacht de inhoud, het briefhoofd van de ambassade de deuren opent.

In verband met de inhoudelijke discussie tussen FABK en SZVK is DCIOD er voor nu tussenuit gestapt. Wij verstrekken de brief zoals afgesproken en kennelijk verstrekt de ambassade, desgewenst, ook een brief.

FABK aanvulling:

Brief zal per direct weer worden verstrekt door de poc Unive op de ambassade. Er is nu alleen nog een discussie over het tricare stukje. Update volgt na de jaarwisseling.

2016-006: Zorgkosten afhandeling (actie FABK)

FABK zorgt voor informatiebrief mbt declaratie van zorgkosten via DIDO en rechtstreeks van de zorgverlener.

Doordat er over verschillende onderwerpen nog discussie is, zal er een nieuwe infobrief in het 1^e kwartaal 2017 worden verzonden. Hierin is uitleg over de procedures te vinden. Op dit moment kan men bij een DIDO declaratie al volstaan met een scan van het DIDO voorblad en de rekening te mailen naar was-unive@minbuza.nl. Voor alle andere betalingen en declaraties is men nog gehouden aan het sturen van het origineel aan de poc unive op de ambassade.

2016-007: Verskil in behandeling-medicijn VS - NLD (actie HDP)

Duidelijkheid geven mbt verschil gebruik/vergoeding van medicijnen en behandeling in de Verenigde Staten vs Nederland.

Een onlangs geplande vergadering tussen HDP en SZVK is op het laatste moment geannuleerd. Er moet een nieuwe vergadering gepland worden. Helaas nog geen voortgang te melden.

2016-008: Bezichtigingsreis Nederland (actie HDP)

HDP onderzoek wat de mogelijkheden zijn voor een bezichtigingsreis naar Nederland bij terugplaatsing.

Dit betreft een arbeidsvoorwaardelijk aspect. Los van het feit dat er budgettaire dekking (door beschikbaarstelling binnen het buitenlandpakket) moet worden gevonden, moet overleg plaatsvinden met de Centrales van Overheidspersoneel. Hierbij is instemming vereist. Door allerlei omstandigheden is er tot dusverre door een combinatie van zomerreces en vervolgens (stilleggen van) arbeidsvoorwaardenoverleg geen overleg met de centrales geweest. Niet in te schatten is wanneer de reguliere overleggen weer opgestart worden. In de aanloop daar naartoe, wordt binnen de HDP bezien bij welke buitenland voorzieningen we een onbedoelde 'weglek' zien (daar moet je dus sowieso op willen ingrijpen) en bij welke voorzieningen er een beschikbaarstelling van aanspraken zou kunnen worden overwogen. Dit teneinde budgettaire dekking te vinden voor mogelijke aanpassingen in aanspraken.

2016-009: Ingediende vragen voor SNR dagen (actie Ambassade)

Afgesproken dat vragen die SNR's als input leveren voor de SNR dagen zullen worden gedeeld met alle SNR's.

2016-010: Inhuur vervangend vervoer (actie HDP)

HDP onderzoekt de regeling inhuur vervangend vervoer en zoekt uit waarom er een verschil is tussen personeel dat een eigen auto meeneemt uit

Nederland en personeel dat geen eigen auto meeneemt.

Dit betreft een arbeidsvoorwaardelijk aspect. Los van het feit dat er budgettaire dekking (doorerschikking binnen het buitenlandpakket) moet worden gevonden, moet overleg plaatsvinden met de Centrales van Overheidspersoneel. Hierbij is instemming vereist. Door allerlei omstandigheden is er tot dusverre door een combinatie van zomerreces en vervolgens (stilleggen van) arbeidsvoorwaardenoverleg geen overleg met de centrales geweest. Niet in te schatten is wanneer de reguliere overleggen weer opgestart worden. In de aanloop daar naartoe, wordt binnen de HDP bezien bij welke buitenland voorzieningen we een onbedoelde 'weglek' zien (daar moet je dus sowieso op willen ingrijpen) en bij welke voorzieningen er een herschikking van aanspraken zou kunnen worden overwogen. Dit teneinde budgettaire dekking te vinden voor mogelijke aanpassingen in aanspraken.

2016-011: Begeleidingscommissie buitenland (actie HDP)

HDP zal (algemene) terugkoppeling aan de SNR's geven mbt bijzondere commissie buitenland.

Er sedert enige tijd is een begeleidingscommissie (BCO) buitenland welke zich buigt over schrijnende gevallen. De commissie bestaat uit: hoofd Juridische Zaken DCIOD, twee vertegenwoordigers van de Centrales van Overheidspersoneel (vanuit de vakbonden) en Hoofd Rechtspositie (DPOD) als voorzitter. De commissie geeft een 'zwaarwegend advies' aan het bevoegd gezag over de afdoening van verzoeken.

De meeste zaken die we tot nu toe hebben behandeld gaan over het overgangsbeleid buitenlandtoelage. De peildatum voor toepassing van de nieuwe toelagen is 1 juli 2015; dat betekent dat personeel voor wie het besluit tot plaatsing of verlenging ná die datum ligt de nieuwe toelage krijgt. In zaken waarbij er al wel een besluit tot plaatsing is genomen of hierover een concrete afspraak is gemaakt vóór 1 juli 2015, maar de beschikking pas daarna afkomt, adviseert de commissie de betreffende medewerker in aanmerking te laten komen voor het overgangsbeleid. In dergelijke gevallen wordt dan de oude toelage toegekend.

Voor het overige zijn een aantal zaken behandeld waarbij personeel wegens bijzondere omstandigheden vroegtijdig is teruggekeerd uit het buitenland en waarbij de commissie heeft geadviseerd een financiële tegemoetkoming te geven voor onredelijk hoge kosten waarvoor de betreffende medewerker als gevolg van de vroegtijdige terugkeer wordt gesteld.

Je zult begrijpen dat ik geen naam en toenaam ga verstrekken voor wat betreft behandelde casuïstiek. Dat is vanuit privacy oogpunt niet aan de orde. De BCO geeft dus een zwaarwegend advies, maar het bevoegd gezag is uiteindelijk degene die een besluit neemt. Ik heb geen zicht op de uiteindelijke afdoening (heb ik functioneel overigens ook helemaal iets mee van doen), maar indien een besluit van het bevoegd gezag de ontvanger niet welgevallig is, dan staat daar vanzelfsprekend de mogelijkheid om bezwaar te maken.

2016-012: Meerkosten aanlooperperiode (actie HDP)

HDP onderzoekt wat kan worden aan meerkosten aanlooperperiode bij verlenging op functie.

Dit betreft een arbeidsvoorwaardelijk aspect. Los van het feit dat er budgettaire dekking (door herschikking binnen het buitenlandpakket) moet worden gevonden, moet overleg plaatsvinden met de Centrales van Overheidspersoneel. Hierbij is instemming vereist. Door allerlei omstandigheden is er tot dusverre door een combinatie van zomerreces en vervolgens (stilleggen van) arbeidsvoorwaardenoverleg geen overleg met de centrales geweest. Niet in te schatten is wanneer de reguliere overleggen weer opgestart worden. In de aanloop daar naartoe, wordt binnen de HDP bezien bij welke buitenland voorzieningen we een onbedoelde 'weglek' zien (daar moet je dus sowieso op willen ingrijpen) en bij welke voorzieningen er een herschikking van aanspraken zou kunnen worden overwogen. Dit teneinde budgettaire dekking te vinden voor mogelijke aanpassingen in aanspraken.

2016-013: Tax verklaring (actie DCIOD)

In het verleden is er een "Tax verklaring" geweest waardoor militairen geen belasting hoefden te betalen. DCIOD onderzoekt wat de mogelijkheden zijn voor het verkrijgen/opstellen van een "Tax verklaring".

STAVAZA 08-11-2016:

De zogenaamde NAVO status verklaring kan verstrekt worden door de afdeling gemeentezaken van het DCIOD. Of dit op aanvraag zal geschieden of standaard aan iedereen die in de VS geplaatst wordt, is nog onderwerp van een interne discussie.

Update 16 maart 2017

In het verleden is er een "Tax verklaring" geweest waardoor militairen geen belasting hoefden te betalen. DCIOD onderzoekt wat de mogelijkheden zijn voor het verkrijgen/opstellen van een "Tax verklaring".

Als uitkomst van de interne beschouwing/discussie:

Iedereen die geplaatst word in de VS krijgt standaard een Navo Reiswijzer, Navo Status certificaat wordt verstrekt op verzoek.

Het komt overigens maar zeer zelden voor dat er een Navo status certificaat wordt aangevraagd vanuit de VS (de afgelopen jaren 1 maal).

Aanvullende vragen & antwoorden

- Gebruik ruimte container:

De vraag is gesteld dat er maar 1 auto op kosten van defensie meegenomen mag worden. En waarom als er ruimte is in de inboedelcontainer er geen motor b.v. meegenomen kan worden. Nu gebeurt het dat er lege ruimte wordt getransporteerd b.v. een 40 ft container waar nog ruimte in is, De container wordt verzegeld dus de lege ruimte had gebruikt kunnen worden voor b.v. motor of iets dergelijks.

Dit is zo in de regelgeving opgenomen (VKBD art 15 punt 2G). Dit zal zo zijn vastgesteld na overleg met HDP en bonden.

We betalen echter wel voor de inhoud van een container. Als deze dus niet vol is, betalen we hier ook niet voor.

- Terugkoppeling ervaring Nedvan.

Zijn er gegevens beschikbaar over de ervaringen met NEDVAN m.b.t. verhuizingen uit Amerika? Is dit ook met NEDVAN besproken? Zijn er evaluaties etc.?

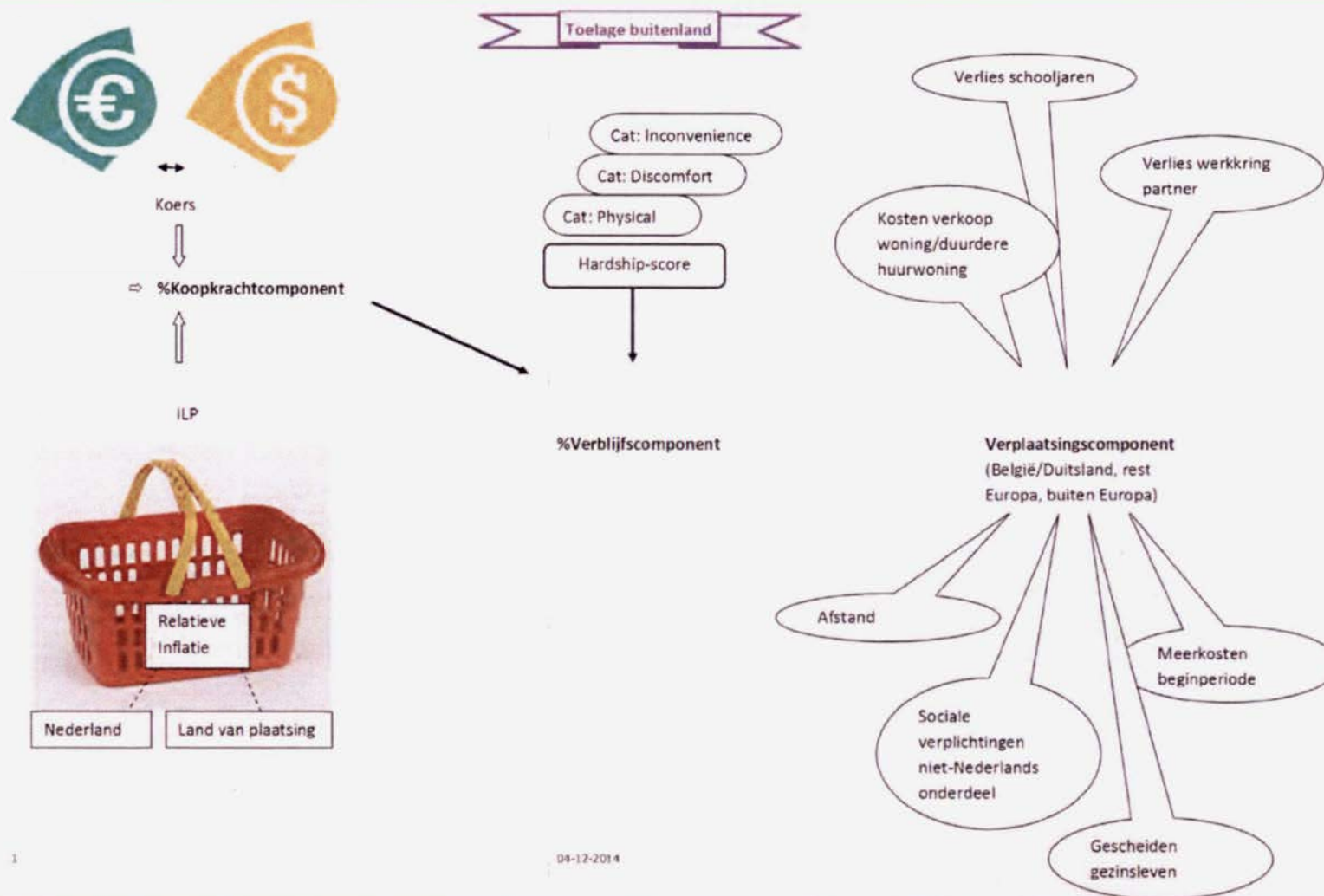
Elk kwartaal is er een tweedaagse audit, uitgevoerd door een extern bedrijf, DMC. Hierbij ben ik altijd aanwezig plus een van de TOV-ers.

Wij geven dossiers aan die we geauditeerd willen hebben en DMC zoekt er een aantal uit.

Hiervan wordt dan een auditrapport opgemaakt en die krijg ik uiteraard ook. Uiteraard wordt er met Nedvan gecommuniceerd.

Verhuizingen VS is bijna elke audit onderwerp van gesprek omdat ook ons opvalt, dat daar relatief veel schades voorkomen. Dit heeft al eens geleid tot het niet meer inzetten van een verhuisbedrijf in de VS.

Nedvan onderkent dit ook nadrukkelijk maar schijnbaar is dit niet zo gemakkelijk als in Nederland, waar er voldoende keuze in verhuisbedrijven is.



1

04-12-2014



Regularly survey over 300 items

- 3-5 prices per item
- 3+ outlets per item
- Over 1,000 prices per location
- Predominantly high-quality local items with mix of imported items
- Mix depends on availability and quality at assignment location

Market Basket Changes

- Purchasing patterns of consumers constantly evolving
- Changes to the market basket introduced over time
- Goal is to ensure results are reasonable and defensible

Expenditure Categories



Salary

Taxes

Housing & Utilities

Commodities & Services

Residual

Commodities & Services

Food Prepared at Home

Household Supplies & Services

Personal Care Supplies & Services

Clothing

Medical Care

Communications

Household Furnishings & Equipment

Domestic Help

Transportation

Recreation & Entertainment

Food Away from Home

Alcohol & Tobacco

Food Prepared at Home

Cereal & Bakery Products

Meats, Poultry, Fish

Oils, Fats & Sweets

Dairy Products

Fresh Fruit & Vegetables

Processed Fruit & Vegetables

Canned & Packaged Goods

Beverages

Cereal & Bakery Products

Flour

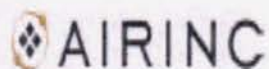
Rice

Pasta

Bread

Cookies

Cereal



Sample Pricing Survey Items

FOOD AT HOME / Cereal & Bakery Products

BASMATI RICE
CEREAL
CORN MEAL
CREAM COOKIES
CROISSANT
FRENCH BAGUETTE
SHORT GRAIN RICE
PASTA
RICE
RICE NOODLES
WHEAT COUSCIOUS
WHEAT FLOUR
WHITE SANDWICH BREAD

FOOD AT HOME / Meats

BACON
CANNED HAM
FRANKFURTERS
FRESH CHICKEN - WHOLE
FRESH CHICKEN - BREAST
FRESH HAM
GROUND BEEF
LAMB CHOPS
PORK CHOPS
ROUND STEAK
SIRLOIN STEAK
TENDERLOIN STEAK

FOOD AT HOME / Seafood

CANNED TUNA
FRESH SALMON
FRESH SHRIMP
FRESH TUNA
FROZEN COD
FROZEN SHRIMP

FOOD AT HOME / Oils, Fats, & Sweets

BUTTER
CHOCOLATE BAR
CORN OIL
EXTRA VIRGIN OLIVE OIL
HONEY
JELLY AND JAM
MARGARINE
SALAD DRESSING
SUGAR

FOOD AT HOME / Dairy

CAMEMBERT CHEESE
EDAM CHEESE
EGGS
EMMENTHAL CHEESE
FRESH MILK
FRUIT YOGURT
ICE CREAM
LONG LIFE MILK
PACKAGED SANDWICH CHEESE
POWDERED MILK
TOFU

FOOD AT HOME / Fresh Fruit & Vegetables

APPLES
BANANAS
CARROTS
CUCUMBERS
FRESH GARLIC
GINGER
LETTUCE
MANGO
MELON
ONIONS
ORANGES
POTATOES
SWEET PEPPERS
TOMATOES

FOOD AT HOME / Canned & Packaged Goods

BABY FOOD - FRUIT
BABY FOOD - MEAT & VEGETABLE
CANNED BEANS - BLACK
CANNED CORN
CANNED PEACHES
CANNED PEAS
CANNED SOUP
CANNED TOMATO JUICE
CANNED TOMATOES
CONDENSED MILK
DRIED BEANS - RED KIDNEY
DRIED BEANS - WHITE
DRIED RAISINS
EVAPORATED MILK
FROZEN GREEN BEANS
FROZEN PEAS
NUTELLA
OLIVES
PEANUT BUTTER
PEANUTS
POTATO CHIPS
RICE CRACKERS
SEAWEED
SESAME TAHINI
TABLE SALT

FOOD AT HOME / Condiments

CURRY POWDER
HOT SAUCE
KETCHUP
MAYONNAISE
MUSTARD - DIJON
MUSTARD - YELLOW
RED WINE VINEGAR
SOY SAUCE
WASABI

FOOD AT HOME / Beverages

BOTTLED WATER
BOTTLE WATER DELIVERY
COFFEE - INSTANT
COFFEE - REGULAR GROUND
FRESH ORANGE JUICE
LONG-LIFE ORANGE JUICE
SOFT DRINKS (CAN)
TEA - BLACK
TEA - GREEN

HOUSE SUPPLIES & SERVICES

DRY CLEAN MAN'S SUIT
DRY CLEAN WOMAN'S DRESS
LAUNDRY MAN'S SHIRT
BATTERIES
DISH DETERGENT
DISINFECTANT
FACIAL TISSUE
FURNITURE POLISH
INSECT SPRAY
LAUNDRY DETERGENT - LIQUID
LAUNDRY DETERGENT - POWDER
LIGHT BULB
PAPER TOWELS
SCOURING POWDER
TOILET TISSUE

PERSONAL CARE SUPPLIES & SERVICES

MANICURE
MAN'S HAIRCUT
WOMAN'S HAIRCUT
BABY DISPOSABLE DIAPERS
BATH SOAP
BODY LOTION
DEODORANT
FEMININE PADS
MOUTHWASH
PERFUME
RAZOR BLADES
SHAMPOO
SHAVING GEL
TAMPONS
TOOTHPASTE

CLOTHING

MEN'S BRIEFS
MEN'S DRESS SHIRT
MEN'S DRESS SHOES
MEN'S PANTS
MEN'S SNEAKERS
MEN'S SOCKS
MEN'S SUIT
WOMEN'S BLOUSE
WOMEN'S BRIEFS
WOMEN'S DRESS SHOES
WOMEN'S PANTS
WOMEN'S PANTY HOSE
WOMEN'S SNEAKERS
CHILD'S JEANS
CHILD'S SNEAKERS

MEDICAL CARE

OFFICE VISIT - DOCTOR
OFFICE VISIT - DENTIST
ADHESIVE BANDAGES
ANTACID
ANTIBIOTICS
ANTI-DIARRHEAL
ASPIRIN
COLD TABLETS
CONTACT LENS SOLUTION
MULTI-VITAMINS
NON-PRESCRIPTION PAIN RELIEVER
PRESCRIPTION PAIN RELIEVER

COMMUNICATION SERVICES

BASIC TELEPHONE SERVICE
HOME INTERNET SERVICES
INTERNATIONAL POSTAGE
LOCAL CALLS
LONG DISTANCE CALLS
MOBILE TELEPHONE SERVICE

HOUSEHOLD FURNISHINGS & EQUIPMENT

BATH TOWEL
BED SHEETS
CLOTHES WASHER
COOKING POT
ELECTRIC COFFEE MAKER
ELECTRIC STEAM IRON
ELECTRIC TOASTER
FRYING PAN
KITCHEN TABLE & CHAIRS
MATTRESS
MICROWAVE
PILLOWCASES
REFRIGERATOR/FREEZER
STOVE

DOMESTIC HELP

CHILD CARE
COOKS
DRIVERS
GARDENERS
GUARDS
MAIDS

TRANSPORTATION / PUBLIC & PRIVATE

BUS FARES
COMMUTER TRAINS
SUBWAYS
TAXI FARES
ANNUAL AUTOMOBILE FEES
ANNUAL SERVICE CHECK
AUTO INSURANCE PREMIUMS
BATTERY
DRIVER'S LICENSE
FRONT END ALIGNMENT
HOURLY AUTO REPAIR
MULTI GRADE OIL
OIL CHANGE WITH FILTER
PREMIUM GASOLINE
REGULAR GASOLINE
REPLACE BRAKE PADS
ROAD TOLLS
SINGLE GRADE OIL
SPARK PLUGS
TIRES

RECREATION & ENTERTAINMENT

DAILY INTERNATIONAL NEWSPAPER
DAILY LOCAL ENGLISH NEWSPAPER
LANGUAGE TO LANGUAGE DICTIONARY
PAPERBACK BOOKS
WEEKLY NEWS MAGAZINE
WOMEN'S MAGAZINE
BLURAY MOVIE
BLURAY PLAYER
BOARD GAMES
CABLE TV - SUBSCRIPTION
CABLE TV - INSTALLATION
CINEMA ADMISSION
COMPUTER KEYBOARD
GOLF BALLS
GOLF CLUB - GREENS FEES
GOLF CLUB - MEMBERSHIP
HEALTH CLUBS
MOBILE PHONE
PERSONAL MUSIC PLAYER
PET FOODS
PHOTO PRINTS
SATELLITE TV - INSTALLATION
SATELLITE TV - SUBSCRIPTION
SOCCER BALLS
SOCIAL CLUBS
SWIMMING POOL USAGE
TELEPHONE
TELEVISION
TENNIS BALLS
TENNIS COURT HIRE
VIDEO GAME CONSOLE
VIDEO GAMES

RESTAURANTS

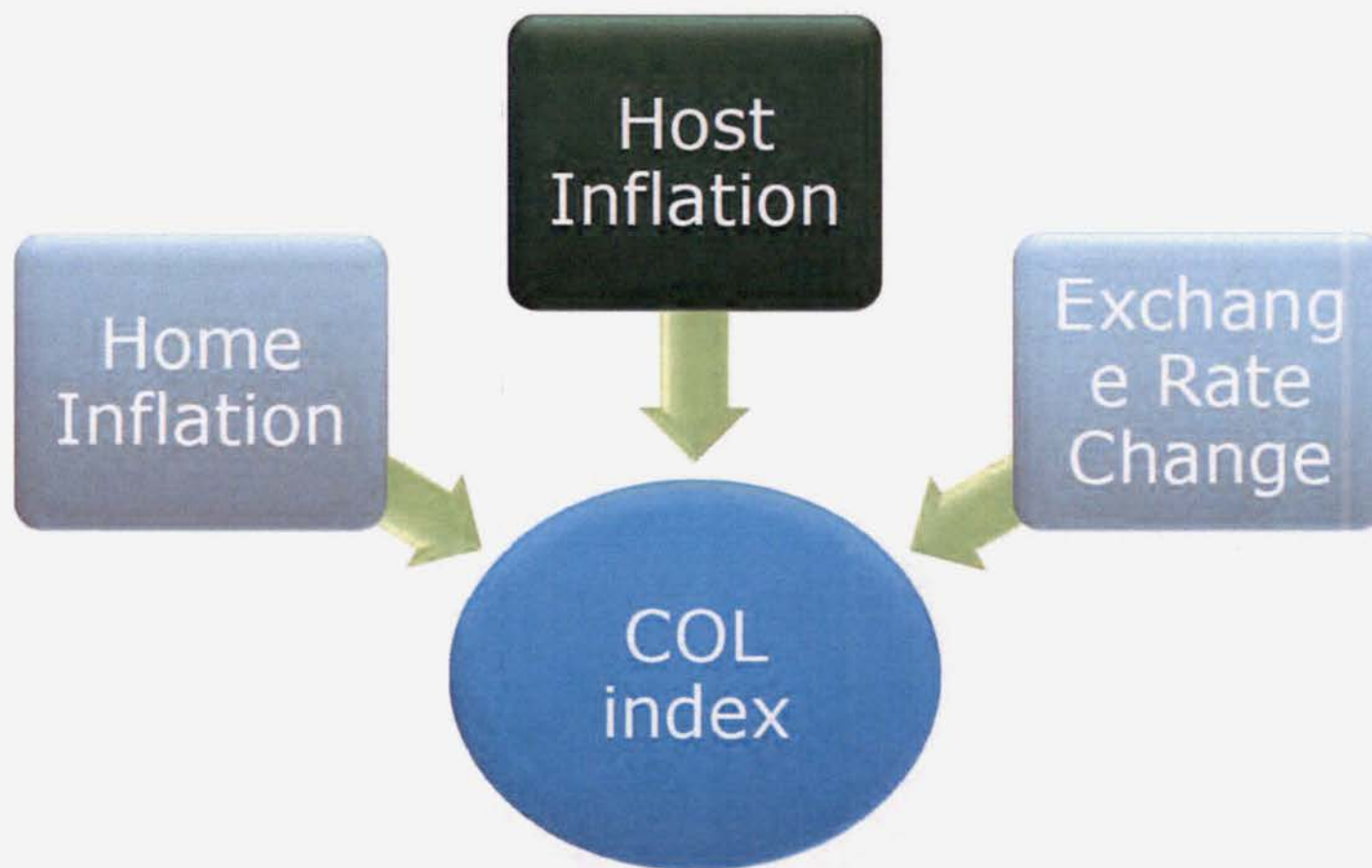
BEVERAGES
CHINESE RESTAURANT
FAMILY RESTAURANT
FAST FOOD
FINE DINING
HOTEL DINING ROOM
INDIAN RESTAURANT
MODERATE RESTAURANT

ALCOHOL AND TOBACCO

BEER - DOMESTIC
BEER - INTERNATIONAL BLE
BRANDY
LIQUEUR
RED WINE - AUSTRALIA
RED WINE - CALIFORNIA
RED WINE - TABLE
RUM
SAKE
SCOTCH WHISKEY
VODKA
WHITE WINE - CALIFORNIA
WHITE WINE - ITALY
WHITE WINE - TABLE
CIGARETTES



Factoren van invloed op ILP (COL)





Voorbeeld hardship

Hardship Evaluation

Prepared for
Location

Netherlands Ministrie of Defense
Kabul, Afghanistan

Report Date
Review Date

mei 2014
mei 2014

Total Points 90

Maximum Points

Location Points

Category I Assessment of Physical Threat

Actual or potential violence in area

15

15

Hostility of local population

10

10

Prevalence of disease

15

10

Limited medical facilities and services

10

9

Total Category I

50

44

Category II Assessment of Discomfort

Difficult physical environment

10

9

Geographic isolation

10

7

Cultural or psychological isolation

10

10

Total Category II

30

26

Category III Assessment of Inconvenience

Shortcomings in educational system

5

5

Restricted availability or low quality of housing

5

5

Limited community and recreational facilities

5

5

Poor availability and quality of goods and services

5

5

Total Category III

20

20

Total Points

100

90

Hardship punten



Host Country	Host City	Points
Afghanistan	Kabul	Total Points:90
Aruba	Oranjestad	Total Points:24
Australia	Canberra	Total Points:13
Austria	Vienna	Total Points:5
Belgium	Brussels	Total Points:5
BES Islands	Bonaire	Total Points:31
BES Islands	St Eustatius	Total Points:31
BES Islands	Saba	Total Points:37
Brunei	Bandar Seri Begawan	Total Points:47
Burundi	Bujumbura	Total Points:69
Canada	Cold Lake AB	Total Points:19
Canada	Ottawa ON	Total Points:8
Curacao	Willemstad	Total Points:31
Estonia	Tallinn	Total Points:32
France	Paris	Total Points:8
French Guiana	Cayenne	Total Points:44
Gabon	Libreville	Total Points:53
Germany	Bonn	Total Points:9
Greece	Athens	Total Points:22
Hungary	Budapest	Total Points:18
Italy	Naples	Total Points:18
Italy	Rome	Total Points:6
Kenya	Nairobi	Total Points:59
Korea	Seoul	Total Points:37
Luxembourg	Luxembourg	Total Points:7
Malaysia	Kuala Lumpur	Total Points:36
Mali	Bamako	Total Points:71
Morocco	Rabat	Total Points:43
Nigeria	Lagos	Total Points:73
Norway	Bardufoss	Total Points:36
Norway	Oslo	Total Points:6
Poland	Warsaw	Total Points:20
Portugal	Lisbon	Total Points:9
Rwanda	Kigali	Total Points:63
Slovak Republic	Bratislava	Total Points:23
South Africa	Pretoria	Total Points:28
Spain	Madrid	Total Points:10
St Maarten	Philipsburg	Total Points:28
Turkey	Ankara	Total Points:41
Turkey	Istanbul	Total Points:36
Turkey	Izmir	Total Points:39
United Arab Emirates	Dubai	Total Points:27
United Kingdom	London	Total Points:6
United States	Dothan AL	Total Points:15
United States	Killeen TX	Total Points:12
United States	New York NY	Total Points:7
United States	Wichita Falls TX	Total Points:12

Requested by: 3 Sept 2014

Requested by: 29 Oct 2014

Requested by: Oct 2014

Requested by: 22 Oct 2014 (representative for Fort Rucker AL)

Requested by: 22 Oct 2014

Requested by: d 22 Oct 2014 (representative for Sheppard TX)



Ministerie van Defensie

Retouradres Postbus 20701 2500 ES Den Haag

Commandant der Luchtstrijdkrachten
ter attentie van

i.a.a. Commandant Dienstencentrum Internationale
Ondersteuning Defensie

NOTA

Extra kosten buitenland.

Bestuursstaf
Hoofddirectie Personeel

Postadres
MPC 588
Postbus 20701
2500 ES Den Haag
www.defensie.nl

Bezoekadres
Kalvermarkt 32
2511 CB Den Haag

Contactpersoon

@mindef.nl

Datum

Onze referentie
BS2018024378

*Bij beantwoording datum, onze
referentie en onderwerp vermelden*

Recentelijk is mij gebleken dat ten aanzien van defensiemedewerkers geplaatst in de Verenigde Staten van Amerika in een aantal individuele gevallen de tegemoetkomingen op basis van het Voorzieningenstelsel Buitenland Defensiepersoneel (VBD) niet meer aansluiten bij de daadwerkelijk gemaakte kosten, met individuele financiële / sociaal-maatschappelijke problemen tot gevolg.

Vanwege het feit dat de lopende herziening van het VBD nog geruime tijd zal duren, heb ik besloten om in afwachting hiervan met toepassing van artikel 28 van het VBD in de hiervoor bedoelde individuele casuïstiek tegemoet te komen. Defensie-medewerkers die geplaatst zijn in de Verenigde Staten van Amerika en geen aanspraak hebben op de voorzieningen zoals bedoeld in hoofdstuk 3 van het VBD (voorzieningen conform het Dienst Buitenlandse Zaken Voorzieningenstelsel) komen hiervoor in aanmerking.

De tijdelijke voorziening ziet op een tegemoetkoming in de hoge kosten van gas, elektra, water en internet, kosten van autoverzekeringen en van (al dan niet via school verplichte) deelname aan sportclubs voor inwonende kinderen.

- De tegemoetkoming ten aanzien van de kosten van gas, water, elektra en internet betreft maximaal 80% van de totaal gemaakte kosten per maand;
- de tegemoetkoming ten aanzien van de kosten van autoverzekeringen bedraagt maximaal \$ 300,- per maand;
- de tegemoetkoming voor (al dan niet verplichte) deelname aan sportclubs bedraagt voor lidmaatschap en eventuele voorgeschreven sportkleding/uitrustingsstukken maximaal \$ 100,- per inwonend kind per maand.

De totale tegemoetkoming (de som) van de drie hiervoor genoemde kostensoorten bedraagt ten hoogste \$ 1000,- per maand.

De aanvragen voor een tegemoetkoming kunnen in Dido worden gedaan (zie bijlage) en worden afgehandeld door de voor de betreffende medewerkers vastgestelde transactiehandelaar. Als bewijsvoering dienen de betreffende brondocumenten (rekeningen) digitaal in DiDo++ te worden ge-upload.

Het CLSK zal het beroep op de tijdelijke voorziening monitoren op gebruik en effect.

Hoofddirectie Personeel

De tijdelijke voorziening treedt in werking met ingang van datum dagtekening en werkt terug tot 1 juli 2018. De tijdelijke voorziening vervalt in ieder geval zodra het gewijzigde voorzieningenstelsel in werking treedt.

Datum

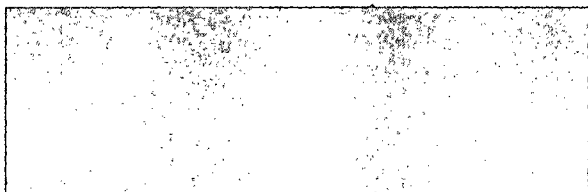
Mijn nota van 20 september 2018, nummer BS2018023198 wordt bij deze ingetrokken.

Onze referentie
BS2018024378

DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Voor deze

DE DIRECTEUR PERSONEELSBELEID & MANAGEMENT



Bijlage behorende bij nota BS2018024378, d.d. oktober 2018

VOORBEELD

ALGEMEEN		COMPONENT	TOTAALBEELD
Aanvangsdatum	12-09-2018	Einddatum	12-09-2018
Hoofdcategorie	BUTENLAND PLAATSING		
Kostencategorie	EXTRA ONKOSTEN BUTENLAND PLAATSING		
Land	VERENIGDE STATEN		
Gebiedsdeel	ELDERS		
Toelichting	Test		

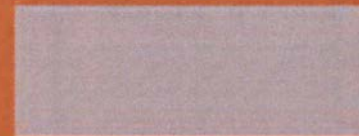
Component	Aantal	Valuta	Bedrag	Koers	Bedrag EUR	Bewijs	Toelichting
280 AUTOVERZEKERING		USD		0,81129	0,00	Bewaren	
281 GASWATER/LICHT		USD		0,81129	0,00	Bewaren	
282 SPORTVERENIGING		USD		0,81129	0,00	Bewaren	
Totaalbedrag					0,00	EUR	



Ministerie van Defensie

HDP:

- arbeidsvoorwaarden algemeen
- herijking/modernisering
Voorziengensstelsel Buitenland
- Nieuwe diensteinderegeling





Onderwerpen

- Personeelsagenda 2018-2022
 - [REDACTED] (directeur Personeelsbeleid en management)
- Herijking/modernisering Voorzieningenstel Buitenland
 - [REDACTED] (projectleider)
- Arbeidsvoorwaarden 24-11-2017 en 20-08-2018
 - [REDACTED] (PME arbeidsvoorwaarden)



Personeelsagenda 2018-2021

- Ontwikkelen nieuw personeelsmodel
- Maatregelen i.h.k.v. behoud en werving
- Maatregelen i.h.k.v. veilige werkomgeving
- Invoering toekomstbestendig loongebouw en stelsel van toelagen (waaronder het Voorzieningenstelsel Buitenland)



Herijking/modernisering VBD

- Adequate tegemoetkoming meerkosten t.g.v. buitenlandplaatsing;
- Bijdrage leveren aan primaire proces;
- Deregulering, flexibilisering, harmonisering en vereenvoudiging



Traject

- Inventarisatie knelpunten / ideeën bij o.a. SNRs, BMCB, DCIOD, directeuren P;
- Studiefase o.b.v. input en 'marktverkenning';
- Rapport met bevindingen, conclusies, keuzemogelijkheden (inclusief dekkingsplaat) en aanbevelingen;
- Intern besluitvormingsproces;
- Technisch overleg CvO;
- Interne terugkoppeling en mogelijk heroverwegen keuzes;
- Formeel overleg CvO;
- Opstellen regelgeving;
- Implementatie.



Arbeidsvoorwaarden (1)

Arbeidsvoorwaardenakkoord 1 jan 2017 tot 1 okt 2018

- Inkomenseffecten per:

1-1-2017	loonsverhoging 2,5%
1-12-2017	éénmalige uitkering 1%
1-1-2018	loonsverhoging 1,5%
	0,2% ophoging Eju naar 6,4%
	éénmalige uitkering 0,5%
- FPS
 - Binnen 3 jaar ander personeelssysteem:
 - Ontwikkeling individu
 - Betere balans in-, door- en uitstroom
 - Zekerheid personeel vs flexibiliteit organisatie



Arbeidsvoorwaarden (2)

- In-, door- en uitstroom
 - Aanstellingsvorm aspirant militair
 - Behoudpremie FPS fase 2
 - Wettelijk minimum loon
 - Verhoging FPS scholingsbudget met 20%
 - Stimulering vrijwillig vertrek in FPS fase 3 (jaarlijks vast te stellen groepen)
- Diversen
 - Uitbreiding cafetariamodel
 - Aanpassing (niet) beschikbaarheid irt plaatsingsduur
 - Ontwikkeling levensfasebewust P-beleid
 - Herziening VROB, e.d.
 - Verminderen regeldruk
 - Wijziging Regeling huisvesting en voeding militairen



Arbeidsvoorwaarden (3)

- Pensioen en Loongebouw militairen
 - Structurele defensie specifieke pensioenregeling (miln)
 - Voor 1 oktober 2018 overeenstemming
 - Vertrekpunt: middelloonregeling
 - Implementatie per 1 januari 2019
 - Overgangsregeling voor 2018
 - Optimaal benutten fiscale mogelijkheden
 - Pensioenleeftijd is gelijk aan AOW leeftijd
 - Acceptabel aansprakenniveau en premiedruk
 - Mogelijkheden onderzoeken voor individuele keuzes
- Loongebouw
 - Ontwikkeling bezoldigingssysteem
 - Vereenvoudigd toelage stelsel



Arbeidsvoorwaarden (4)

Onderhandelaarsakkoord 20-8-2018 tot 1-7-2020

Loonontwikkeling plus opbouw naar volledige eindejaarsuitkering per:

1 oktober 2018	Eenmalige uitkering van € 600 bruto
1 december 2018	loonsverhoging 1% en 0,6% ophoging Eju naar 7%
1 juli 2019	loonsverhoging 1,5% en 0,6% ophoging Eju naar 7,6%
1 juli 2020	loonsverhoging 1,4% en 0,73% ophoging Eju naar 8,33%



Arbeidsvoorwaarden (5)

- Verbeteren en vereenvoudigen toelagen
 - 1-1-2019
 - TOD achteraf en wordt 10% verhoogd
 - Verschuivingstoelage van 26,29 naar € 50,00
 - toelage voor varen, oefenen en bijzondere inzet wordt gelijk getrokken en 10% verhoogd
 - 1-1-2020
 - Nieuw loongebouw (tbd)
 - Verdere vereenvoudiging van het toelagen stelsel
- Pensioen en Loongebouw militairen
 - 1-1-2019
 - Defensie specifieke middelloon regeling
 - hogere opbouw 1,788% / 1,875%
 - lagere franchise
 - meer toelagen pensioengevend



Arbeidsvoorwaarden (6)

- Burgerpersoneel
 - Loopbaanbegeleiding
 - Welkom-terug-regeling
 - Mobiliteit verhogen
 - Instroompool
- Individueel keuzebudget
- Sociaal Beleidskader



Nieuwe diensteinderegeling (1)

- Leeftijdsontslag en AOW leeftijd





Nieuwe diensteinderegeling (2)

Hoofdregel leeftijdsontslag militairen (LOM):

- Op of na 1 januari 2017 in FPS fase 3
- AOW leeftijd -/- 5 jaar
- KTZ/KOL + VLOP:
 - individueel te bepalen tussen AOW en AOW -/- 5 jaar
- KLTZ/Ltkol met academische opleiding en in het betreffende veld werkzaam:
 - Individueel te bepalen tussen AOW en AOW -/- 5 jaar met hun instemming



Nieuwe diensteinderegeling (3)

Overgangsbeleid:

- Militairen ex 39A AMAR: keuze mogelijkheid
 - Terug naar 'oud'
 - Indien nieuw is 4 jr of langer: 4 jr
- Militairen CLAS/CLSK/KMar voor 1-1-2017 in FPS fase 3 en niet 39A AMAR en geboren in 1963 t/m 1969:
 - Éénmalige keuze tussen oude en nieuwe diensteinderegeling met bijbehorende rechtspositie.
- Militairen CSZK zonder rang, of <LTZ1 en voor 1-1-2017 in FPS fase 3 en geboren in 1975 of 1976:
 - Éénmalige keuze tussen oude en nieuwe diensteinderegeling met bijbehorende rechtspositie.



Nieuwe diensteinderegeling (5)

Verruiming 'inverdienaanspraken':

- Ingeval van inzet waarbij de ATW gedurende tenminste 7 dagen aaneengesloten buiten werking is gesteld:
 - helft van de tijd verrekenen met de ontslagleeftijd (op verzoek militair)
- Opgebouwde aanspraken voor 1-1-2017 blijven onverminderd van kracht

https://productie.cordys.mindef.nl/cordys/pl-mmindef-bop-portal-ncies.nhnd#/tabbop?id=4404832EE4233912E053E764320A60F0

Selfservice

Bestand Bewerken Beeld Favorieten Extra Help

Selfservice My site PPM PE-schap P2Toolbox STa5-overleg Kabinet Vergadering BPD SOO stukken AV zaken HDP intern Kennisweb Rechtspositie Kamerstukken NSK-FBE Bezoldiging en Pensioens... VRS raadplegen

Startpagina P&O Startpagina P&O Arbeidsvoorwaarden Ondersteuning keuze oDER/nDER

Ondersteuning keuze oDER/nDER

Hieronder vindt u informatie voor het maken van een keuze tussen de oude en nieuwe Dienstenderegeling.

Lees meer over:

- [Berekenen van de verwachte AOW/Pensioendatum](#)
- [Beslisboom](#)
- [Persoonlijke berekening](#)
- [Ik heb een vraag](#)

Om de militair te ondersteunen biedt Defensie de [rekentool oDER/nDER](#) en de [beslisboom](#) aan (klik EERST op opslaan/save en daarna op de knop openen). Daarnaast bestaat de mogelijkheid voor militairen die onder artikel 39a van het AMAR vallen of onder het overgangsrecht zoals is afgesproken in het laatste arbeidsvoorwaardenakkoord, om een persoonlijke berekening aan te vragen. Voor het aanvragen van een berekening kunt u een mail sturen naar odernder@mindef.nl.

Aan de uitkomsten van de rekentool, de beslisboom en de persoonlijke berekening kunnen geen rechten worden ontleend.

Berekenen van de verwachte AOW/Pensioendatum

In de nieuwe dienstenderegeling is het ingangsmoment van het pensioen gelijk aan de AOW-leeftijd. Voor het berekenen van het huidige ontslagmoment en het nieuwe ontslagmoment, kan de rekentool [oDER/nDER](#) worden gebruikt.

Het eerste tabblad geeft uitleg over de nDER en de overgangsmaatregelen. Militairen kunnen er voor kiezen om met de opgebouwde inwerkingsdagen het moment van leeftijdsontslag geheel of gedeeltelijk eerder in te laten gaan. Met de rekentool kunnen de verschillende einddata in de 'oude' en 'nieuwe' situatie worden vergeleken.

Beslisboom

Om te bepalen of u in het overgangsrecht valt, kunt u gebruik maken van de [beslisboom](#) (klik EERST op opslaan/save en daarna op de knop openen).

Persoonlijke berekening

Een keuze voor oDER of nDER heeft financiële gevolgen. Om de militair hierover goed te informeren worden er voorlichtingsbijeenkomsten gehouden. Hierna is het mogelijk om een persoonlijke berekening aan te vragen. Voor het aanvragen van een berekening kunt u een mail sturen naar odernder@mindef.nl.

Ik heb een vraag

Voor algemene vragen kunt u terecht bij DC HR via *06-733 (0800-22 55 733) optie 3 of [het e-formulier DC HR](#).

Meer informatie
[Rekentool oDER-nDER](#)

Actiepunten lijst SNR dagen 2017 (7-8 sept 2017)

2016-001 (was nog een openstaand punt van vorig jaar wat dit jaar weer is opgebracht): 72 uur dienstreis naar Nederland (actie HDP)

Deze keer werd vooral het reizen in het weekend opgebracht.

Reactie HDP:

- Voor wat betreft de max 72 uur privéverblijf in combinatie met een dienstreis buitenland, is er een voorstel tot wijziging van de Regeling dienstreizen defensie opgesteld. Helaas is vanwege het deels stil leggen van het overleg en deels door het schrappen van reguliere overleggen ten gunste van het arbeidsvoorwaardenoverleg in de achterliggende periode over nagenoeg geen andere onderwerpen overleg gevoerd dan arbeidsvoorwaardenonderhandelingen en (het vlot trekken van) reorganisaties. Daar er een forse hoeveelheid achterstallig werk is wat allemaal nog 'even' langs de overleg tafel moet, verwacht ik op korte termijn geen agendering van de regeling dienstreizen. Derhalve wordt dit onderwerp meegenomen bij de herijking van het VBD.
De aanspraak op gezinsbezoek (1x per 9 maanden ingeval van plaatsing buiten Europa met gezin in NL), betreft een arbeidsvoorwaardelijke aanspraak. Wijziging van de betreffende regeling (bijvoorbeeld vanwege verhoging van de aanspraak) zal deel moeten uitmaken van arbeidsvoorwaardenonderhandelingen. Er moet immers binnen het arbeidsvoorwaardenbudget structurele ruimte gevonden worden voor het financieren van een dergelijke aanspraak. Dit onderwerp wordt derhalve meegenomen bij de herijking van het VBD.

2016-007 (was nog een openstaand punt van vorig jaar wat dit jaar weer is opgebracht): verschil in behandeling medicijn VS-NLD (actie HDP)

Reactie HDP:

- *Ten aanzien van verschillen in kosten en vergoedingen van ziektekosten van gezinsleden in vergelijking tussen NL en de VS is de onderstaande (generieke) informatie belangrijk:*
 - Iedereen heeft een Nederlandse ziektekostenverzekering: De militair is verzekerd via SZVK in binnen- en buitenland. Het meegereide thuisfront is verzekerd via een Nederlandse ziektekostenverzekering die de vergoedingen en administratie volledig conform Nederlandse wet- en regelgeving inzake ziektekostenverzekeringen uitvoert. Concreet houdt dit in dat iedereen behalve de militair en kinderen jonger dan 18 jaar een wettelijk eigen risico heeft van minstens €385 op jaarbasis en dat slechts die therapieën en behandelingen worden vergoed, die ook in Nederland voor vergoeding in aanmerking komen. Advies is om bij electieve ziekenhuisbehandelingen dit vooraf na te vragen.
 - Vergoedingen op basis van verzekeringspakket: De vergoeding van medicijnkosten wordt uitgevoerd conform de Nederlandse regelgeving. Dat kan betekenen dat in specifieke gevallen door zorgverleners voorgeschreven "medicatie" niet voor vergoeding in aanmerking komt als deze in Nederland ook niet voor vergoeding in aanmerking komt. In Nederland zal bij elke declaratie op basis van voorgeschreven medicatie dit moeten (!) worden nagegaan. Hiervoor geldt dus hetzelfde als bij ziekenhuisbehandelingen. Voorbeeld: recent is een verandering in het medicatie-vergoedingenpakket doorgevoerd waardoor paracetamol niet meer vergoed zal worden. Elke Nederlander dient dit voortaan zelf te bekostigen en kan dit niet meer via de eigen verzekering vergoed krijgen. Dat geldt dus ook voor Nederlandse staatsburgers met een Nederlandse ziektekostenverzekering, woonachtig in de USA.
 - 200%+ regeling allocceert de ziektekosten tussen verzekering en Defensie maar garandeert GEEN 100% vergoeding: De 200%+ systematiek bepaalt welk deel ten laste gaat van de

ziektekostenverzekering en welk deel ten laste van de Defensiebegroting. De gemaakte ziektekosten worden vergoed tegen 200% van het gangbare Nederlandse tarief indien men hiervoor een passende aanvullende verzekering heeft afgesloten. Is dit niet het geval dan is de maximale vergoeding 100% en kan het verschil tussen 100% en 200% ten laste komen van de verzekering houder.

- Een eventueel daarna nog bestaand kostensurplus gaat ten laste van de Defensiebegroting. Desondanks kunnen bij specifieke behandelingen kosten verbonden zijn voor het meegereisde thuisfront. Bij onzekerheid dient/is het verstandig om voorafgaand aan behandeling na te vragen of deze wel vergoed wordt. Bij zeer dure behandelingen dient altijd voorafgaand te worden nagegaan of de behandelingen niet beter in Nederland kunnen plaatsvinden. Een relatief vaak voorkomend voorbeeld zijn de IVF (In Vitro Fertilisatie) behandelingen die zowel medisch-inhoudelijk maar vooral in kosten in de USA extreem veel duurder zijn.
- Medicatie Nederland en USA zijn niet gelijk: Er bestaan nogal wat verschillen tussen medicijnen die in de VS voorgeschreven worden en medicijnen die in NL voorgeschreven worden. Verschillen zitten niet alleen in de benaming maar ook de werkzame stof, beprijzing en samenstelling. Daarbij zijn sommige in de VS voorgeschreven medicijnen in NL niet verkrijgbaar. Dit kan consequenties hebben voor de vergoeding en daardoor bestaande eigen bijdrage.

2017-001: Onderzoeken wat of de toelage meerkosten ook bij verlenging kan gelden (actie HDP)

Reactie HDP:

- Bij de besprekingen aangaande wijziging van de systematiek ter zake de meerkosten begin periode is stil gestaan bij de vraag hoe te handelen bij verlengingen. Immers door de nieuwe systematiek treedt er een besparing op ingeval van een verlengde plaatsingsduur (de toelage meerkosten wordt berekend op basis van de initiële plaatsingsduur). Besloten is toen om niets te doen ingeval van een verlengde plaatsingsduur; immers er zijn geen meerkosten beginperiode bij een verlengde plaatsing. De ingeschatte besparing is toen toegevoegd aan het budget benodigd voor de bekostiging van de wijziging van de buitenlandtoelage voor gezinnen met kinderen, de wijziging ter zake 'verlies schooljaren kinderen', alsmede het toen overeengekomen overgangsbeleid.

2017-002: Mogelijkheden bekijken voor " low hanging fruit " door daar waar mogelijk zaken neer te leggen op SNR niveau ipv DCIOD niveau (actie DCIOD)

Reactie C-DCIOD: Ik kan me nog herinneren dat het Apt " low hanging fruit " (2017-002) onder andere ging over "zaken neerleggen bij de SNR". Dit is een actiepunt geworden waar ik niet helemaal "achter sta/stand". Belangrijkste reden hierin is dat bij de oprichting van het DCIOD geconstateerd is dat er een sterke defensie brede behoefte is aan geharmoniseerde toepassing is van kaders/uitgangspunten/regelgeving. Ik merk dat SNR's in sommige onderwerpen (niet allemaal trouwens) meer betrokken willen worden, iets waar ik zeker voorstander van ben. Als het gaat om het uiteindelijke besluit dan is dit iets wat na afweging en beschouwing met alle partijen bij het DCIOD zou moeten blijven.

Ik realiseer me dat de woorden wendbaarheid, maatwerk en flexibiliteit in deze discussie gaan vallen. Ik ben echter van mening dat we dit in veel gevallen al doen. Vaak/bijna altijd ook i.s.m. de SNR. I.h.k.v. verantwoording, transparantie en eenduidigheid van processen zou ik er naar willen streven alles zo veel als mogelijk op de afgesproken werkwijze te laten verlopen. Misschien gaat het meer om woorden als betrokkenheid, eigenaarschap en samenwerking.

Wellicht is dit een onderwerp die we (nog een keer uitgebreider) in het plenaire deel (als die er komt) kunnen bediscussiëren/bespreken en meer concreet kunnen maken waar de behoefte aan is en op welke wijze hier wel/geen/anders/beter invulling aan te gaan geven.

2017-003: Voorbeelden van problemen in communicatie met [redacted] aangeven aan 5.1.2 e [redacted] zodat dit kan worden meegenomen in het overleg met HDP in oktober 2017 (actie allen)

Reactie 5.1.2 e [redacted]: Het afgelopen jaar zijn er regelmatig nog klachten binnen gekomen over het contact en de afhandeling van de [redacted] in medische zaken voor collega's of gezinsleden. In absolute aantallen is de ondersteuning van de [redacted] ook niet groot. Er zijn het afgelopen jaar maar tientallen gevallen door de [redacted] afgedaan.

De klachten lopen uiteen over de wijze van contact en de beslissingen van de [redacted].

2017-004: Onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om dollarkoers verandering alleen voor het toelage deel te laten gelden ipv het gehele salaris (actiepunt HDP)

Reactie HDP:

Dit punt wordt niet separaat opgepakt, maar maakt deel uit van de herijking VBD waarbij vanzelfsprekend ook de toelagesystematiek gezien wordt.

2017-005: Onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om bij het bepalen van het eigen risico (zorgkosten) rekening te houden met prijspeil in Amerika en met het feit dat Tricare soms ook een gedeelte van de rekening betaald. Op de huidige wijze komen mensen erg snel aan hun eigen risico. (actiepunt HDP).

Reactie HDP:

- Zoals hiervoor ook aangegeven: Zorgzaam biedt een NL-ziektekostenverzekering met bijbehorende NL voorwaarden. Eén van die NL-voorwaarden betreft het wettelijk eigen risico. Het eigen risico (thans minimaal € 385 per jaar) is onvermijdelijk en geldt ook voor iedereen in NL. Iemand die in NL weinig gebruik maakt van geneeskundige zorg of medicijnen, zal op jaarbasis wellicht qua geneeskundige kosten binnen het eigen risico blijven en derhalve geen tegemoetkoming in de gemaakte kosten ontvangen. Iemand die op jaarbasis qua geneeskundige kosten wel boven het eigen risico komt, ontvangt alsdan een tegemoetkoming in de kosten. De facto geldt dit op dezelfde wijze in geval van geneeskundige kosten gemaakt in enig buitenland. Alleen zullen de kosten – vanwege het lokale prijspeil – wellicht eerder het eigen risico overstijgen, waarna een tegemoetkoming aan de orde kan zijn (hetgeen natuurlijk in NL ook aan de orde kan zijn in geval van dure medicijnen).
- TRICARE is het US armed Forces gezondheidszorgsysteem waarvan ook buitenlandse militairen en hun gezin onder voorwaarden gebruik kunnen maken. Dat geldt echter niet op elke locatie en ook niet voor iedereen. De verleende zorg kan van kwaliteit verschillen maar is zeer vaak ronduit gelijkwaardig aan de zorg zoals die in Nederland wordt gegeven. Wel gaat het gebruikmaken van TRICARE vaak samen met lagere kosten voor de militair, zijn thuisfront en derhalve ook Defensie. Het programma TRICARE is niet voor de volledige 100% voor Nederland beschikbaar (omdat de zorg op basis van wederkerigheid wordt verleend (DUI en UK hebben soortgelijke programma's voor USA militairen en hun gezinnen in het eigen land)).

Actiepuntenlijst SNR dagen 2018

2018-01:

Het komt voor dat een medewerker een medicijn voorgeschreven krijgt dat in Nederland niet bekend is. Er mag van de medewerker niet worden verwacht dat hij over de medische kennis beschikt om te weten welke medicijnen wel en niet worden vergoed. Gevraagd wordt om de regelgeving/procedures dusdanig aan te passen dat wanneer een arts medicijnen voorschrijft deze ook worden vergoed. **Actiepunt HDP (i.o.m. Univé)**

2018-02:

De SNR's vragen of ze bepaalde zaken, die nu worden afgedaan door C-DCIOD, zelf mogen afdoen. Het voorbeeld dat wordt gegeven is het afdoen van dienstreizen, aangezien die in Nederland ook door de eigen commandant mogen worden afgedaan. C-DCIOD wordt gevraagd te kijken of dienstreizen door de commandant ter plaatse kunnen worden afgedaan. **Actiepunt C-DCIOD**

SNR's wordt gevraagd om specifieke zaken waarvan ze vinden dat deze ter plaatse kunnen worden afgedaan voor te leggen bij C-DCIOD. **Actiepunt SNR's**

2018-03:

HDP geeft aan om, in overleg met de SNR's, op korte termijn een oplossing te vinden voor de acute financiële problemen bij de in Amerika geplaatste militairen. **Actiepunt HDP**

De SNR's leveren op korte termijn een top 3 aan van zaken die voor de grootste financiële problemen zorgen. De SNR's leveren dit aan bij die het doorstuurt aan HDP. **Actiepunt SNR's**

2018-04:

Voorafgaande aan de SNR dagen hebben de SNR's vragen kunnen aanleveren. Op alle vragen die nog niet zijn besproken tijdens de SNR-dagen wordt nog een antwoord verstuurd. De zal deze lijst opstellen en versturen naar HDP en C-DCIOD. **Actiepunt HDP/C-DCIOD**

2018-05:

HDP zal op korte termijn formeel communiceren dat de mensen die reeds een keuze hebben gemaakt voor oDER of nDER terug mogen komen op hun keuze n.a.v. het nieuwe pensioenstelsel. **Actiepunt HDP**

2018-06:

De SNR's krijgen niet altijd de uitkomst van een request van hun personeel te zien. C-DCIOD geeft aan uit te zullen zoeken hoe dit kan worden gefaciliteerd. De opties die genoemd worden zijn het cc versturen aan de commandant of de uitkomst uit te laten reiken door de commandant. **Actiepunt C-DCIOD**

2018-07:

HDP geeft aan om nog een keer te zullen kijken naar de 72 uren regeling in relatie tot reizen in het weekend. **Actiepunt HDP**

2018-08:

HDP en DCIOD kijken samen naar een mogelijke verhoging van de 25 km grens. Deze zou kunnen worden opgehoogd naar 50km of worden losgelaten. **Actiepunt HDP i.s.m. DCIOD**

2018-09:

DCIOD verstrekt de systematiek hoe de budgetten voor Dibel en Repres worden bepaald aan de SNR's.

Actiepunt C-DCIOD

2018-10:

Er moet onderzocht worden hoe de termijn bij de controle van huurcontracten kan worden versneld.

Daarnaast hebben de SNR's gevraagd om te kijken hoe het beschikbaar stellen van de huurwaarborgsom kan worden verbeterd. **Actiepunt C-DCIOD**

2018-11:

Er wordt gevraagd om te kijken wat er kan worden gedaan aan de kosten die de medewerkers hebben vanaf hun bezichtigingsreis tot aan de aanvang van de buitenlandvergoeding. Er worden in die periode reeds kosten gemaakt maar de vergoedingen worden pas op een later tijdstip verstrekt. **Actiepunt C-DCIOD**

Te bespreken punten DBZV versus VBD

1. Stand van zaken actualisatie DBZV 2007
2. Verlof
 - Welke verlofaanspraak heeft een militair die valt onder DBZV? Gaan we uit van de 36 uren werkwEEK van BZ of de 38 uur van Defensie? Hoe verhoudt de ADV toekenning hierbij?
 - Hoe werkt het "bevriezen" van de verlofaanspraak? Moet je jaarlijks een verzoek doen om je verlofoverschot mee te nemen?
 - Heeft de medewerker recht op verlof wat minder is toegekend tijdens zijn plaatsing onder de DBZV regelgeving. Hoe vraagt hij dit aan?
 - Flexwerkregeling Defensie (4X9) is deze mogelijk onder DBZV?
 - Hoe om te gaan met spaarverlof? Mag je dit opnemen? Wat te doen als dit verloopt tijdens de plaatsing?
 - Hoe werkt het tijdens de overgang (van NLD naar USA) als in Nederland geen tijd is geweest (functioneel) om verlof op te nemen?
3. Overwerk
 - Als een medewerker overwerkt, hoe kan hij dit laten uitbetalen?
4. Verhuiskosten
 - Heeft de medewerker bij het heen- of terugverhuizen recht op verhuiskosten van Defensie? Geldt dit ook voor de tegemoetkoming aanloopkosten en herinrichtingskosten?
5. Calamiteitentickets
 - Heeft de medewerker recht op een calamiteitenticket conform de regelgeving van Defensie?
6. Stomerijkosten
 - Mag de medewerker vallend onder DBZV zijn stomerijkosten voor zijn uniform declareren?
7. De 5 werkdagen eerder afreizen naar de nieuwe functie, geldt deze ook voor DBZV?
8. Tijdelijke Onderbrenging in Nederland onder VBD regeling wanneer de inboedel al verscheept is. Is deze regeling van toepassing bij DBZV plaatsing?
9. Partner voorzieningen volgens DBZV. Defensie is het enige departement die deze voorziening niet afneemt bij DBZV.
10. Welke verhuisrechten heeft een alleenstaande militair onder DBZV
11. Is iemand die onder DBZV geplaatst is verplicht gebruik te maken van PNOD en On-base legering.
12. Geldt de DBZV regeling voor Internationale school kinderen in Nederland bij terugkeer na plaatsing ook voor militairen.
13. Voorlichting DBZV met specifieke Defensie voorzieningen. Wie doet dit en hoe waar ligt de verantwoordelijkheid dat de combinatie van beide regelingen in deze juist en actueel blijft?

Aanvullingen DEFAT Canada

14. Goedkeuren dienstreis aanvraag. Waarom moet de plv HoM mijn aanvraag dienstreizen goedkeuren terwijl het "mijn" dienstreizen budget betreft?
15. Ik heb al maanden via SSP een verzoek uitstaan om een gedetailleerde berekening van mijn toelagen. Er blijkt in de acht maanden van mijn plaatsing al twee keer een fout gemaakt te zijn dus mijn vertrouwen is niet zo heel hoog. Tot op heden nog echter geen uitleg/gedetailleerde berekening ontvangen zodat ik het zelf kan "controleren".
16. Overdragen/meenemen verlof tickets. Binnen de VBD regeling kan je verloftickets "sparen", binnen de DBZV moet je de tickets in dat jaar gebruiken. Je mag jouw ticket ook niet overdragen aan bv je partner. Is hier nog ruimte in om dit voor "ons" aan te passen?

Evaluatie extra kosten Verenigde Staten

Ft. Hood

Regeling in detail

Sinds de invoering van de extra toelages is de financiële onzekerheid bij een deel van ons personeel weggenomen. Daar waar fluctuerende energiekosten voor onzekerheid zorgde in het verleden is men nu niet meer bang om de airconditioning of verwarming aan te laten om het huis op behaaglijke temperatuur te houden. Ook wordt ongelijkheid in internetkosten weggenomen. Sommige werknemers hebben internet voor \$40 per maand, anderen voor \$120, soms bij dezelfde maatschappij. Onze Nederlandse ratio dat dat makkelijk gelijk getrokken kan worden met een telefoontje gaat vaak niet op. Dergelijke verschillen zijn vaak een kwestie van timing en een bepaald mate van geluk/pech.

Daarnaast zijn de auto's van de werknemers sinds invoering verzekerd naar Nederlandse maatstaven. Door de vergoeding bekibbelen mensen niet op deze kosten, waardoor men niet met (te) lage dekking deel hoeft te nemen aan het grillige Amerikaanse verkeer.

De sporttoelage geeft mensen de ruimte om de exponentieel hoge sportkosten voor kinderen op te kunnen brengen, zonder hiervoor andere zaken te moeten laten liggen. Door het maandelijkse maximum bedrag zijn er geen scheve gezichten onderling. Een 'dure' sport wordt met hetzelfde bedrag gecompenseerd als een 'goedkope' sport.

Regeling algemeen

De tevredenheid en gelijkheid van het personeel is verhoogd. Men stelt het op prijs dat de organisatie iedereen in staat stelt een gelijkwaardig leven te leiden zoals men had in Nederland. De weggenomen onzekerheid hoe financieel uit te komen na de energierekening is hiermee ook weggenomen.

Proces

Het proces van indienen wordt ervaren als omslachtig, en hoewel onhandig is er wel begrip dat men 100% bewijslast moet opvoeren.

Conclusie

De tijdelijke voorziening bereikt op Ft. Hood het gewenste resultaat. Personeel ziet naast de concrete financiële vergoedingen ook de moeite die de organisatie heeft gedaan om aan hun knelpunten te werken. Tot het hernieuwde VBD is dit een goed werkbare tussenoplossing.

F-16 SPO

Hierbij de resultaten van de EKB-evaluatie voor het F-16 SPO. In overleg met mijn SNR (CC), de functie die ik officieel per 1 augustus a.s. zal vervullen, verzorg ik dit antwoord.

De tijdelijke regeling geeft lucht en blijk van waardering voor de bijzondere omstandigheden in de VS. Over het algemeen zijn de extra tegemoetkomingen positief ontvangen. Toch zijn er een paar opmerkingen te maken.

De tegemoetkoming t.a.v. de kosten van gas, water, elektra en internet, maximaal 80% van de totaal gemaakte kosten per maand. 20% eigen bijdrage is redelijk, maar de categorie iets te beperkt. De genoemde posten zijn een primaire levensbehoefte, zonder deze voorzieningen is niet normaal te leven. Dit geldt echter ook voor het gebruik van mobiele telefoons, en deze post wordt niet genoemd. Hierdoor worden door de ene SNR

de telefoonkosten wel en door een andere SNR niet geaccepteerd. Door eenduidig te stellen dat telefoon ook in deze categorie primaire levensbehoeften valt, is er meer duidelijkheid.

De tegemoetkoming t.a.v. de kosten van autoverzekeringen, maximaal \$300 per maand. Verzekeringspremies verschillen nogal per staat. Voor de geplaatste militair en partner is hier in Utah het bedrag toereikend. Als hier echter ook (schoolgaande) kinderen bijkomen die geen gebruik kunnen maken van de regeling die van toepassing is op het woon-schoolverkeer (niet naar highschool, meer dan 15km afstand), wordt het al snel krap tot ontoereikend. Dit is te ondervangen door in deze voorlopige regeling het maximum bedrag los te laten. Op de langere termijn, in de herziening van het stelsel, zou de minimale afstand, highschool en het gebruik van de schoolbus (welke universiteit heeft een schoolbus?) in de schoolregeling moeten worden geschrapt.

De tegemoetkoming voor deelname aan sportclubs. \$100 per maand per inwonend kind is een redelijk bedrag. Echter ook hier geldt een te beperkt toepassingsgebied. Sport wel, andere buitenschoolse activiteiten niet. Vanuit Nederland is ooit gesteld dat "bij de mogelijkheid voor het lidmaatschap van een sportvereniging of het volgen van muzieklessen, bij beperkt budget keuzes moeten worden gemaakt". Dat is op zich een juiste stelling en daarom zou de tegemoetkomingscategorie "deelname aan buitenschoolse activiteiten" meer recht doen aan deze keuzevrijheid dan de huidige beperkte "deelname sportclubs".

Dat de totale vergoeding maximaal \$1.000 per maand is, is voor een gezin van twee prima. In deze situatie gaat het dan ook om slechts de 80% categorie en autoverzekering. Maar met schoolgaande kinderen komt de grens twee keer sneller in zicht: in zowel de categorie autoverzekering als deelname sportclubs (of nog beter: buitenschoolse activiteiten) worden extra kosten gemaakt. Bij een (1) kind is de grens toereikend, bij twee wellicht, maar bij nog meer wordt de cap al snel overschreden. We begrijpen dat om een budgetraming te maken er een maximum is gesteld, maar dat dit in sommige gevallen toch tot scheve verhoudingen leidt. Als er al een maximum aan de totale tegemoetkoming moet worden gesteld, is het eerlijker dit maximum te koppelen aan de gezinssamenstelling.

Wij (F-16 SPO) zijn benieuwd hoe andere eenheden in de VS de regeling ervaren. Ik hoop dat u het totaalbeeld, zodra dat bekend is, met ons kunt delen.

Regards,

Twentynine Palms CA

Allereerst wil ik u mededelen, dat de functie fantastisch is en dat alles goed loopt en ik mij bevoorrecht voel, dat ik deze functie mag uitvoeren voor NL en voor het Korps Mariniers. Dat neemt niet weg, ondanks dat allemaal, dat ik nog veel aan het opzetten ben qua financiën en soms zaken een broodje speciaal zijn en deze NOTA brengt gelukkig daar een oplossing voor. Naar mijn mening wordt deze regeling definitief en ik zal u toelichten waarom. Twee hoofdredenen voor mij zijn:

- De eerste reden: Nederland bestaat uit provincies waar je over het algemeen hetzelfde betaald. Hier en daar zijn wat prijsverschillen betreffende de te declareren onderdelen. In de

USA is elke staat anders (California duurste staat) qua regelgeving en kosten en daarom kun je als Defensie en DCIOD niet altijd iedereen hetzelfde benaderen / op pad sturen en bieden qua regelingen en onkosten. Bijna elke plaatsing is anders. Hierdoor betaald de defensie medewerker vaak veel meer uit eigen zak.

- De tweede reden: Zaken kunnen ook niet goed opgezet zijn op de plaatsing, zoals bij mij. Hierdoor moet je zelf het wiel uitvinden en denkt DCIOD dat alles conform elke plaatsing al geregeld is. De Ambassade is voor mij een top hulp hierin.

Hier een aantal voorbeelden voor mijn functie te Twentynine Palms, CA.

1. Internet moet ik een bundel kopen, wat in NL niet is. Hierdoor prijs veel hoger. Tevens verwacht NL dat ik ook continue op mindef zit, dus werk gerelateerd.
2. Omdat je in de USA geen credit heb opgebouwd, zullen instellingen de hoogte bedragen voor je hanteren, dit geld ook voor autoverzekering in mijn geval Geico.
3. Gas, Licht en Water, Telefoonkosten enz.
4. Tevens krijg ik al 1.5 jaar geen reiskosten, hier zijn we nu mee bezig.
5. Als gezin in NL woont, heb je misschien wel dubbel huishoudens. Dus dubbel al de drie punten in de NOTA.

Tips / aanbevelingen:

1. Doorgaan uitvoering NOTA. Dit helpt heel erg.
2. Voor mij Huurauto zoals ik in Quantico (EWS) had goedkoper is on the long run.

Respectfully,

[Redacted Signature]

[Redacted Name]

Twentynine Palms, California

[Redacted Box], **NLD Army Liaison Officer HQ TRADOC**

Bij deze een korte eval van de vorig jaar ingestelde regeling voor Defensie medewerkers (die niet onder de BuZa-regeling valen) in de VS om tegemoet te komen aan de hogere kosten van levensonderhoud.

Deze eval is vooral ontleend aan de input van de LNO's en XO's werkzaam voor CLAS in de VS (zowel uit eerdere persoonlijke gesprekken als van de aangeleverde reacties). De CLAS-studenten zijn ook gevraagd naar hun bevindingen, maar daar zijn (nog) geen reacties van ontvangen. De studenten hebben in de meeste gevallen echter ook minder gebruik gemaakt van de regeling, omdat een aantal kostenposten voor hun al geregeld zijn (bv omdat ze "rijkshuisvester" zijn). Ik verwacht echter geen afwijkende bevindingen van de studenten.

Omdat zowel ik (DR NLD) als de andere LNO's (deelname aan een US FTX) volgende week niet aanwezig zijn, stuur ik deze tussentijdse eval nu al op. Ik noem dit een tussentijdse eval, omdat de reacties vooral "First Impressions" zijn na een aantal maanden gebruik van de nieuwe regeling.

Bevindingen:

1. Men is bijzonder positief verrast over de voortvarendheid waarmee deze regeling in het leven is geroepen. Waardering alom.
2. Over het algemeen is men zeer tevreden met de regeling en de tegemoetkoming die het betekent in de maandelijkse terugkerende kosten.
3. Alhoewel niet alle, in vergelijking met NLD hogere, kostenposten zijn meegenomen in de regeling, compenseert de regeling bij diverse respondenten ook een groot deel van deze andere kosten.
4. De gezinssituatie is voor iedereen anders, waardoor de waardering voor de verschillende onderdelen van de regeling verschilt: geen kinderen betekent ook geen aanspraak op de tegemoetkoming voor het verenigingsleven; oudere kinderen betekent in sommige gevallen een eigen auto met extra verzekering etc.
5. Wat regelmatig toch ook aangehaald wordt zijn de kosten voor voeding die in de VS veel hoger uitvallen dan in NLD, zeker als men vergelijkbaar gezond wil eten als in NLD. Dit is nu geen onderdeel van de nieuwe regeling, maar (vooral voor gezinnen met kinderen) een grote kostenpost.
6. Bij iedereen overheerst het positieve gevoel over deze nieuwe regeling, waarbij de autoverzekering het meest wordt benoemd. De meeste respondenten leggen ook de link met andere buitenlandplaatsingen en de noodzakelijke onderlinge afstemming van de vergoedingen (beter afgestemd op de lokale situatie). Daarnaast maakt het in de VS ook nogal wat uit waar je in de VS woont: per staat kunnen soms behoorlijke verschillen mbt de te maken kosten zijn.

Tot zover de eerste reactie van (een deel van) de CLAS-werknemers die "onder mij" resorteren

Groeten, [REDACTED]

[REDACTED]

NODF-35, Luke AFB, AZ:

Algemeen:

- De nota is zeer positief ontvangen; ik merk dat het gewaardeerd wordt en dat het tekenend is van goed werkgeverschap dat er rekening wordt gehouden met de (zeer) hoge extra kosten op sommige locaties in de VS.
- De maximale vergoedingen zijn toereikend.

Details/Dido:

De details in de nota zijn lekker kort. Dit is aan de ene kant fijn omdat de commandant dan wat meer vrijheid heeft om in de geest van de gedachte van de nota te handelen. Vervelende is dat in 2019 iedereen vrij snel digitaal contact heeft met andere locaties en dat verschillende opvattingen van commandanten

dan niet geheel consistent zijn. Daarom zou het fijn zijn, maar zeker niet noodzakelijk om de onderstaande details te stroomlijnen of te specificeren:

- Valt een verzekering van een motor wel of niet onder de nota?
- Internet is soms niet goed gespecificeerd in een media bundel (tv/tel/i-net). Wordt in dat geval de gehele bundel vergoed of moet er een specificatie gemaakt worden?
- Zou fijn zijn als Dido de 80% zelf uitrekent om misverstanden te voorkomen.
- In de VS moet je vaak voorschotten betalen die vervolgens in 'natura' een half jaar later worden teruggeleverd (gas/electra/etc.). Mag men dit voorschot declareren om vervolgens bij de toekomstige lagere rekening gewoon minder te declareren? Ik zou zeggen van wel, want dit is in de geest van de gedachte, maar is wellicht anders op te vatten. Wat als dit > 100% is van het bedrag?

Laatste opmerking: zoals u ziet is bovenstaande vrij gedetailleerd. Ik kom er zonder deze specificaties in een volgende nota ook uit en vertel mijn personeel hoe we het willen en zou zeker niet meer regels willen, maar dit zijn wat zaken die wellicht inconsistenties op kunnen leveren tussen de detachementen. Als dat niet erg is, zou ik niets veranderen.

V/R,



Senior National Representative (SNR) of the Netherlands F-35 Training Detachment

Exchange Officier Camp Lejeune Camp Lejeune
North Carolina

Voor mijn persoonlijke situatie maak ik alleen gebruik van de tegemoetkoming ten aanzien van de kosten autoverzekeringen.

In mijn ogen is het een terechte tegemoetkoming aangezien een buitenlander ongeacht zijn of haar verzekeringsverleden ingeschaald wordt als beginnend bestuurder. Hierdoor zijn de kosten van een autoverzekering erg hoog.

In de huidige situatie moet er maandelijks een declaratie ingediend worden om de tegemoetkoming te ontvangen. Een mogelijke verbetering zou zijn dat er een vaste component per persoon (welke oud genoeg is om te rijden) in de buitenlandtoelage opgenomen wordt. De situatie in de Verenigde Staten is namelijk zo dat elk volwassen gezinslid moet kunnen beschikken over een eigen voertuig om dagelijks van A naar B te kunnen komen. De afstanden en alternatieve middelen zoals fiets of openbaar vervoer zijn hier veelal geen optie.

Kortom ik ben erg blij met de tegemoetkoming en de eventuele verbetering zit wat mij betreft in de wijze van uitbetaling.

ACT Norfolk

- In het algemeen wordt de tijdelijke regeling door het personeel hier als positief ervaren:
 - Het feit dat er, na de SNR-dagen van vorig jaar, zo snel een tijdelijke passende regeling is gekomen, is hier als bijzonder positief ervaren.
 - Regeling is duidelijk.
 - Regeling biedt personeel voldoende financiële armslag.
 - Ondanks enkele problemen met de wijze van declareren in DIDO op het begin, ervaart het gros van de mensen de huidige declaratiewijze als voldoende gebruikersvriendelijk.
 - De declaraties worden snel uitbetaald.
- Enkele algemene adviezen t.a.v. een definitieve regeling (niet uit ontvangen inputs voor deze evaluatie, maar persoonlijk van mij als SNR):
 - Streven naar een goede balans tussen administratieve eenvoud enerzijds (zowel voor de organisatie als voor het personeel) en compleetheid / voldoende ruimte voor specifieke situaties anderzijds.
 - Streven naar een regeling die goed te handhaven en te onderhouden is. Voordeel van een "eenvoudige regeling" is dat deze ook gemakkelijker te handhaven en te onderhouden (periodiek valideren) is.
 - Streven naar een regeling die voldoende aantrekkingskracht heeft om de buitenlandfuncties kwantitatief en kwalitatief te vullen. Wellicht "kost" een dergelijke vereenvoudigde regeling meer, maar ik denk dat dit ook nodig is om buitenland plaatsingen aantrekkelijker te maken (voor de toekomst en m.n. ook voor een bredere groep). Overigens vraag ik mij af of een dergelijke regeling heel veel duurder zou moeten worden, omdat de uitvoering en begeleiding van zo'n vereenvoudigde regeling ook veel arbeidstijd (lees geld) kan besparen.

Ik hoop dat dit bijdraagt aan het totale beeld. Mocht je n.a.v. deze mail nog vragen hebben dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,



Improving Today,
Shaping Tomorrow,
Bridging The Two

NLR & SNR of the Netherlands
Supreme Allied Commander Transformation

Office: [redacted]
Cell: [redacted]
Email: [redacted]@act.nato.int

Tuscon AZ

Als tussenoplossing werkt deze aanpassing prima gelukkig. Mijn enige punt van kritiek is de zeer korte 'lookback' als het gaat om wat er met terugwerkende kracht nog gedeclareerd mocht worden. Zeker als je kijkt dat deze problematiek al speelt sinds 2009!!!

Sheppard:

Een goede regeling die in bewonderingswaardig korte tijd gerealiseerd is. Over het algemeen positieve reacties van medewerkers. De hoogte van de vergoedingen zijn toereikend en geven een merkbare lastenverlichting.

Voor studenten die tijdelijk voor een vliegopleiding in de VS geplaatst zijn is de regeling zelfs zeer riant te noemen. Ook al maken zij effectief alleen gebruik van de post autoverzekering. Deze groep was niet de reden voor het in leven roepen van deze regeling maar kunnen hier wel gebruik van maken. De regeling had zich mogen beperken tot defensiemedewerkers die voor een reguliere plaatsing in de VS wonen.

De voorwaarden voor de post 'sport' zouden strikter en duidelijker vastgesteld kunnen worden. Regelgeving met teksten als "al dan niet verplichte" en "eventuele voorgeschreven" geven in dit geval teveel ruimte voor interpretatie. Ik zie nu maandelijks terugkerende declaraties tot het maximum van \$100 voor alleen sportkleding. Ik denk dat een vergoeding voor daadwerkelijk verplichte sportdeelname en voorgeschreven sportkleding redelijker is en makkelijker te controleren.

Met betrekking tot het vaststellen van de nieuwe definitieve regeling buitenland wil ik graag het volgende onder de aandacht brengen:

De huidige regeling mbt huurplafond en eigen bijdrage creëert in mijn ogen onevenwichtige situaties. Door het loskoppelen van huurplafond en rang is het uitgangspunt dat men in het buitenland "een vergelijkbare levensstandaard als in Nederland" moet kunnen realiseren volledig losgelaten.

Voorbeeld: De luitenant die met zijn gezin van 3 kinderen naar de VS (5.1.2.e) komt mag voor \$2400 verwonen. De luitenant-kolonel zonder kinderen heeft zich aan een limiet van \$2100 te houden. Maar vervolgens wordt bij het bepalen van de eigen bijdrage wel gekeken naar de rang en het inkomen. Met als gevolg dat de persoon met de hogere rang meer betaald voor een goedkoper huis. Los van het feit dat dit natuurlijk mij persoonlijk treft vind ik dit wel erg 'sociaal'

Met vriendelijke groeten,

C-NLTD Ft Rucker

Punten opgebracht door SNR's ter bespreking tijdens de SNR dagen 2018

[REDACTED]

- Defensie Nota. In het eerste kwartaal 2018 zou de nieuwe defensie Nota moeten uitkomen. Misschien is het mogelijk om een van de betrokken opstellers van de nota uit te nodigen, die kan toelichten hoe de Nota tot stand is gekomen en hoe de implementatie verloopt en gaat verlopen.
- oDER-nDER. Een groot deel van het defensie personeel wordt geconfronteerd met een keuze tussen de oDER – nDER. In Nederland wordt een soort roadshow opgetuigd door het NOV (en waarschijnlijk anderen). Misschien is het mogelijk dat een (deel van) die roadshow tijdens de SNR dagen wordt gegeven. Hierbij zal diegene die presenteert rekening moeten houden met vragen over de persoonlijke situatie van militairen.
- Nieuwe DBZV regeling. Dit geldt natuurlijk niet voor het personeel wat onder de militaire regeling valt maar wel voor het “buza” personeel. Misschien kan IMS hier voorlichting over geven aangezien de concept versie van deze regeling aanzienlijke financiële gevolgen heeft voor met name defensie personeel.
- Personele/bureau/cyber veiligheid. In de sterk veranderende wereld moeten we allemaal ook meer rekening houden met onze persoonlijke (digitale) veiligheid maar zeker ook met de fysieke veiligheid op de werkplek. Daarnaast natuurlijk de kantoorveiligheid vwb het gebruik van (defensie/buza) computersystemen en (prive) communicatiemiddelen.

[REDACTED]

- Met de intrede van de nieuwe NDAA (National Defence Authorisation Act) is er geen financiële ondersteuning meer voor buitenlandse Liaison Officieren. Dit betekent dat alle kosten voor dienstreizen en ondersteuning bij DCIOD komen te liggen. Vooralsnog ben ik de enige liaison die er direct mee geconfronteerd wordt maar ik verwacht dat binnen afzienbare tijd ook de andere liaisons in de VS er mee te maken gaan krijgen. Ik heb dit bij [REDACTED] (MARAT Washington D.C.) aangegeven.
- Voor mijn functie is er nog steeds geen MOA getekend. Als achtergrond hiervan een passage uit een mail van [REDACTED]: De MOA voor liaisons onder USSOUTHCOM loopt al lang en is indertijd bewust niet getekend, omdat het voor de VS juridisch verbindende document voor ons als verdrag door het parlement moet. Inmiddels ben ik in Washington geweest voor onderhandelingen met de VS over een raamverdrag. Voor de VS zou het dan makkelijker zijn om hieronder niet juridisch verbindende MOUs te sluiten. De onderhandelingen zijn al vergevorderd en met het oog op de goede uitkomst waag ik het er nu op om de twee nog openstaande liaison afspraken met de VS (USAFRICOM / USSOUTHCOM) te sluiten. Het woord MoA (Memorandum of Agreement) heb ik liever niet in het document. Voor USAFRICOM is de VS akkoord met "technical arrangement" Dat zou in het document voor USSOUTHCOM ook moeten worden aangepast. De overige inhoud blijft vrijwel ongewijzigd.

[REDACTED]

- Resultaten van het Klant Tevredenheid Onderzoek en de genomen maatregelen.
- Nazorg na terugplaatsing. Na terugplaatsing valt medewerker niet meer onder DCIOD, terwijl een deel van de afhandeling van de terugplaatsing nog niet is afgehandeld.
- Wat is de status van het ‘dossier’ ANWB Alarmcentrale bij calamiteiten.
- Wat is de regelgeving van het gebruik van een PNOD auto tijdens een DR in NL (bijvoorbeeld in het weekend)
- Wanneer hebben requesten wel kans van slagen.
- Hoe staat het met de verhoging van de huurplafonds.

- Hoe staat het met verruiming van het beleid rond het gebruik van CAO tickets.
- Hoe wordt omgegaan met het verschil in utility kosten in b.v. de VS en EU. Verschillen kunnen erg groot zijn, terwijl medewerkers dit niet terug zien in hun toelages.
- Waarom krijgt een medewerker niet gewoon een huurauto bij aankomst, totdat b.v. de container is gearriveerd. De periode van autohuur/hogte van de vergoeding wordt als te kort/laag ervaren.
- Waarom rekent NEDVAN nog steeds met 20-dagen verhuizing. Die termijn wordt bijna nooit waargemaakt.
- Wat zijn de resultaten van de pilot voor het helpen van partners aan werk bij terugkeer naar NL
- Waarom is het eigen risico in zorgkosten in de VS gelijk aan dat in NL. Met de hogere zorgkosten betaal je al gauw je hele eigen risico per jaar terwijl dit in NL niet het geval zou zijn.
- Er wordt geadviseerd om een ster-5 verzekering te nemen bij Zorgzaam, maar de vergoeding van 35,- Euro dekt niet het verschil in premies per maand t.o.v. een basisverzekering.

[Redacted]

- Ook de uitgezonden medewerkers vallen, zodra ze ziek worden, onder de Wet Poortwachter. We kennen echter geen Sociaal Medisch Team (SMT) en ik vraag me af wie bewaakt dat de Wet Poortwachter wordt gevolgd. Heeft DCIOD hierin een (ondersteunende) taak?

[Redacted]

- Stand van zaken gebruik PNOD auto bij dienstreis Nederland.



Dienstencentrum
Internationale
Ondersteuning
Defensie (DCIOD)

*Internationale
Ondersteuning*



Defensie Ondersteuningscommando
Ministerie van Defensie

Senior National Representatives Days

Washington D.C.

Informatiebijeenkomst

DOSCO

DCIOD

Commandant DCIOD

7 september 2018



Programma/werkvorm

Onderwerpen

- Uit vorige bijeenkomsten
- Vooraf aangedragen/gedeeld
- Behoeft om te delen door ervaringen

Gesplitste benadering

- Beleid
- Uitvoering/toepassing

Inbreng/toelichting door verschillende personen



Onderwerpen

- Voortgang reorganisatie
- Ontwikkelingen
- Algemene onderwerpen (inclusief P&O)
- Introductie



Stand van zaken reorganisatie DCIOD

- Overeenstemming met TRMC
- IO REO juni niet doorgedaan.
Planning nu 7 sept '18
- DBGE nog vaststellen.
- Hopelijk komende najaar BCO PI enz.



Ontwikkelingen binnen het DCIOD

- Betrokkenheid naar 'klanten' en onderling
- P&O beheer compleet binnen DCIOD
- Transitie IFB naar SFIMS
- Meebewegen met veranderende omgeving/context: wendbare, flexibele en adaptieve ondersteuning?
- Herziening VBD



Algemene onderwerpen

- Stand van zaken Bijzondere MC Buitenland:
 - Voor BMD 29 A en 29 B
 - Eerste geschil
 - Nog niet geëvalueerd
- Ontwikkeling partner support Global connection:
 - Meer op behoefte/ervaringen
 - Cycle of change
 - Needs assessment
- Stand van zaken ondersteuning partner bij terugkeer naar NL arbeidsmarkt (pilot iom HDP)



Algemene onderwerpen (vervolg)

- Voedingskostenregeling bij Rijkshuisvesting (inclusief voorzieningen leerling vliegers).
- Richtlijn m.b.t. opnemen tijdsparen (96 uur)
- Advies op rekesten door SNR en reden rekesten. (vaak achteraf na besluit)
- Dienstreis i.r.t. 'max 72 u privé verblijf ter plaatse'
- Aanwijstermijnen i.r.t. voorbereidingen/vertrek
- Behoefte aan maatwerk



Algemene onderwerpen (vervolg)

- Onderwijs aan 3 jarigen
- Onderwijs in of nabij de standplaats
- Financieel beheer Dibel en repres



Algemene onderwerpen (vervolg)

- Huurplafonds
- Woongebied
- Passend? (appartement versus woonhuis versus vrijheid van keuze)
- Tijdig aanbrengen van huurcontract (nog niet getekend)
- Voedingskosten binnenslapers (RHV)



P&O zaken IFB

- Intro nieuwe P&O-adviseur: [REDACTED]
- Vulling IFB VS: 93%
- Ziekteverzuim: 3 x REPAT: Tucson, Ft. Rucker, Norfolk (allen CLSK)
- Verlofoverschot 2017 (peildatum d.d. 3 aug 2017)
 - 34 mensen: > 200 uur verlof (2016: 75)
 - 28 mensen: 150 t/m 199 uur verlof (2016: 16)
 - 21 mensen: 100 t/m 149 uur verlof (2016: 30)



Verlengingen per OPCO buitenland

Verlengingen bij internationale plaatsingen in buitenland:

OPCO	Uitgangspunt
CLAS	Alle personen gaan rouleren aan de hand van de buitenland nota.
CLSK	Personeel in het buitenland alleen bij hoge uitzondering op functie verlengen. SNR komt met goede argumenten.
CZSK	Initieel niet, tenzij na publicatie vacature (2 x openstellen) geen belangstelling en lijn akkoord.
KMAR	Verlengen is mogelijk

- CLSK: Nota gedragslijn buitenlandplaatsingen
 - Omwille van rendementscriteria kan bij functietoewijzing direct een plaatsing op 4 jaar worden gesteld. BG = APPK i.o.m. vakoudste.
- CZSK: Cf. kaders en richtlijnen P&O KM
 - Verzoek tot verlengen naar 4 jaar in het eerste jaar van plaatsing.
 - Verzoek tot verlengen naar 5 jaar in het tweede jaar van plaatsing.



Introductie

- Splitsing cluster VS/Carib
 - Opvolger Cluster VS over aantal maanden
- [redacted] vanaf 1 September opvolger van [redacted] als uw P&O adviseur
- [redacted] Commandant DCIOD vanaf 1 oktober 2018





Ministerie van Defensie

HDP:

- arbeidsvoorwaarden algemeen
- herijking/modernisering
Voorziengestelsel Buitenland
- Nieuwe diensteinderegeling





Onderwerpen

- Personeelsagenda 2018-2022
 - [REDACTED] (directeur Personeelsbeleid en management)
- Herijking/modernisering Voorzieningenstel Buitenland
 - [REDACTED] (projectleider)
- Arbeidsvoorwaarden 24-11-2017 en 20-08-2018
 - [REDACTED] (PME arbeidsvoorwaarden)



Personeelsagenda 2018-2021

- Ontwikkelen nieuw personeelsmodel
- Maatregelen i.h.k.v. behoud en werving
- Maatregelen i.h.k.v. veilige werkomgeving
- Invoering toekomstbestendig loongebouw en stelsel van toelagen (waaronder het Voorzieningenstelsel Buitenland)



Herijking/modernisering VBD

- Adequate tegemoetkoming meerkosten t.g.v. buitenlandplaatsing;
- Bijdrage leveren aan primaire proces;
- Deregulering, flexibilisering, harmonisering en vereenvoudiging



Traject

- Inventarisatie knelpunten / ideeën bij o.a. SNRs, BMCB, DCIOD, directeuren P;
- Studiefase o.b.v. input en 'marktverkenning';
- Rapport met bevindingen, conclusies, keuzemogelijkheden (inclusief dekkingsplaat) en aanbevelingen;
- Intern besluitvormingsproces;
- Technisch overleg CvO;
- Interne terugkoppeling en mogelijk heroverwegen keuzes;
- Formeel overleg CvO;
- Opstellen regelgeving;
- Implementatie.



Arbeidsvoorwaarden (1)

Arbeidsvoorwaardenakkoord 1 jan 2017 tot 1 okt 2018

- Inkomenseffecten per:

1-1-2017	loonsverhoging 2,5%
1-12-2017	éénmalige uitkering 1%
1-1-2018	loonsverhoging 1,5%
	0,2% ophoging Eju naar 6,4%
	éénmalige uitkering 0,5%
- FPS
 - Binnen 3 jaar ander personeelssysteem:
 - Ontwikkeling individu
 - Betere balans in-, door- en uitstroom
 - Zekerheid personeel vs flexibiliteit organisatie



Arbeidsvoorwaarden (2)

- In-, door- en uitstroom
 - Aanstellingsvorm aspirant militair
 - Behoudpremie FPS fase 2
 - Wettelijk minimum loon
 - Verhoging FPS scholingsbudget met 20%
 - Stimulering vrijwillig vertrek in FPS fase 3 (jaarlijks vast te stellen groepen)

- Diversen
 - Uitbreiding cafetariamodel
 - Aanpassing (niet) beschikbaarheid irt plaatsingsduur
 - Ontwikkeling levensfasebewust P-beleid
 - Herziening VROB, e.d.
 - Verminderen regeldruk
 - Wijziging Regeling huisvesting en voeding militairen



Arbeidsvoorwaarden (3)

- Pensioen en Loongebouw militairen
 - Structurele defensie specifieke pensioenregeling (miln)
 - Voor 1 oktober 2018 overeenstemming
 - Vertrekpunt: middelloonregeling
 - Implementatie per 1 januari 2019
 - Overgangsregeling voor 2018
 - Optimaal benutten fiscale mogelijkheden
 - Pensioenleeftijd is gelijk aan AOW leeftijd
 - Acceptabel aansprakenniveau en premiedruk
 - Mogelijkheden onderzoeken voor individuele keuzes
- Loongebouw
 - Ontwikkeling bezoldigingssysteem
 - Vereenvoudigd toelage stelsel



Arbeidsvoorwaarden (4)

Onderhandelaarsakkoord 20-8-2018 tot 1-7-2020

Loonontwikkeling plus opbouw naar volledige eindejaarsuitkering per:

1 oktober 2018	Eenmalige uitkering van € 600 bruto
1 december 2018	loonsverhoging 1% en 0,6% ophoging Eju naar 7%
1 juli 2019	loonsverhoging 1,5% en 0,6% ophoging Eju naar 7,6%
1 juli 2020	loonsverhoging 1,4% en 0,73% ophoging Eju naar 8,33%



Arbeidsvoorwaarden (5)

- Verbeteren en vereenvoudigen toelagen
 - 1-1-2019
 - TOD achteraf en wordt 10% verhoogd
 - Verschuivingstoelage van 26,29 naar € 50,00
 - toelage voor varen, oefenen en bijzondere inzet wordt gelijk getrokken en 10% verhoogd
 - 1-1-2020
 - Nieuw loongebouw (tbd)
 - Verdere vereenvoudiging van het toelagen stelsel
- Pensioen en Loongebouw militairen
 - 1-1-2019
 - Defensie specifieke middelloon regeling
 - hogere opbouw 1,788% / 1,875%
 - lagere franchise
 - meer toelagen pensioengevend



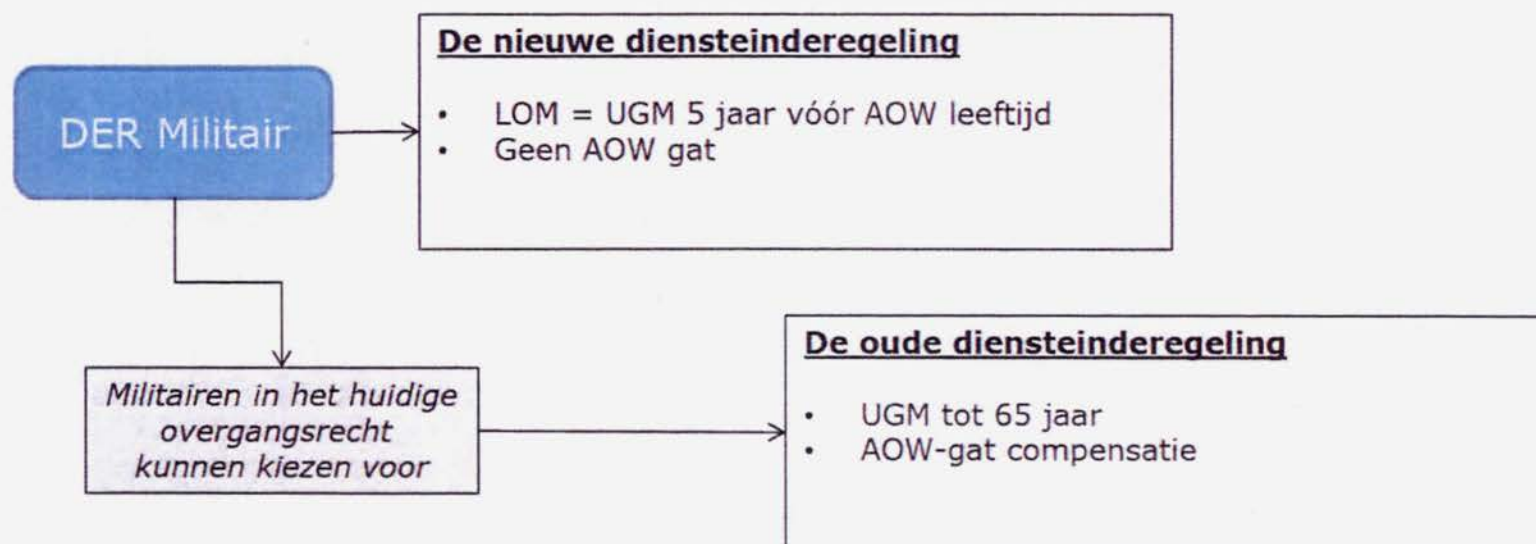
Arbeidsvoorwaarden (6)

- Burgerpersoneel
 - Loopbaanbegeleiding
 - Welkom-terug-regeling
 - Mobiliteit verhogen
 - Instroompool
- Individueel keuzebudget
- Sociaal Beleidskader



Nieuwe diensteinderegeling (1)

- Leeftijdsontslag en AOW leeftijd





Nieuwe diensteinderegeling (2)

Hoofdregel leeftijdsontslag militairen (LOM):

- Op of na 1 januari 2017 in FPS fase 3
- AOW leeftijd +/- 5 jaar
- KTZ/KOL + VLOP:
 - individueel te bepalen tussen AOW en AOW +/- 5 jaar
- KLTZ/Ltkol met academische opleiding en in het betreffende veld werkzaam:
 - Individueel te bepalen tussen AOW en AOW +/- 5 jaar met hun instemming



Nieuwe diensteinderegeling (3)

Overgangsbeleid:

- Militairen ex 39A AMAR: keuze mogelijkheid
 - Terug naar 'oud'
 - Indien nieuw is 4 jr of langer: 4 jr
- Militairen CLAS/CLSK/KMar voor 1-1-2017 in FPS fase 3 en niet 39A AMAR en geboren in 1963 t/m 1969:
 - Éénmalige keuze tussen oude en nieuwe diensteinderegeling met bijbehorende rechtspositie.
- Militairen CSZK zonder rang, of <LTZ1 en voor 1-1-2017 in FPS fase 3 en geboren in 1975 of 1976:
 - Éénmalige keuze tussen oude en nieuwe diensteinderegeling met bijbehorende rechtspositie.



Nieuwe diensteinderegeling (5)

Verruiming 'inverdienaanspraken':

- Ingeval van inzet waarbij de ATW gedurende tenminste 7 dagen aaneengesloten buiten werking is gesteld:
 - helft van de tijd verrekenen met de ontslagleeftijd (op verzoek militair)
- Opgebouwde aanspraken voor 1-1-2017 blijven onverminderd van kracht

Meer informatie

Bekentool oDER-nDER

- Berekening van de verwachte AOW/Pensioen datum
- Rechtsgoed
- Persoonlijke berekening
- Ik heb een vraag

Op de militair te ondersteunen biedt Defensie, de rekenool oDER en oDER en de beslissings aan (klik EERST op opslaan/save en daarna op de knop openen). Daarnaast bestaat de mogelijkheid voor militairen die onder artikel 39a van het AMAR vallen of onder het overgangrecht zoals is afgesproken in het laatste arbeidsvoorwaardenakkoord, om een persoonlijke berekening aan te vragen. Voor het aanvragen van een berekening kunt u een mail sturen naar onderder@mindef.nl.

Aan de uitkomsten van de rekentool, de beslistboom en de persoonlijke berekening kunnen geen rechten worden ontleend.

In de nieuwe dienstenderegeling is het ingangsmoment van het pensioen gelijk aan de AOW-leeftijd. Voor het berekenen van het huidige ontslagmoment en het nieuwe ontslagmoment, kan de rekentool $pDER_{nDER}$ worden gebruikt.

Het eerste tabblad geeft uitleg over de nDfR en de overgangsmaatregelen. Militairen kunnen er voor kiezen om met de opgebouwde inwerdianaanspraken het moment van leeftijdsontslag geheel of gedeeltelijk eerder in te laten gaan. Met de rekentool kunnen de verschillende einddata's in de 'oude' en 'nieuwe' situatie worden vergeleken.

Om te bepalen of u in het overgangsrecht valt, kunt u gebruik maken van de [basistoets](#) (klik EERST op opslaan/save en daarna op de knop openen).

Fen keuze voor oDER of nDER heeft financiële gevolgen. Om de militair hierover goed te informeren worden er voorlichtingsbijeenkomsten gehouden. Hierna is het mogelijk om een persoonlijke berekening aan te vragen. Voor het aanvragen van een berekening kunt u een mail sturen naar oderder@munds.nl.

Voor algemene vragen kunt u terecht bij DC HR via +06-733 0800-22 55 7331 optie 3 of het e-formulier DC HR

Vragen van   

- Resultaten van het Klant Tevredenheids Onderzoek en de genomen maatregelen.
Er is nog geen actueel klanttevredenheidsonderzoek. Dit is wel een lopend project
- Nazorg na terugplaatsing. Na terugplaatsing valt medewerker niet meer onder DCIOD, terwijl een deel van de afhandeling van de terugplaatsing nog niet is afgehandeld.
Records in onze G-module worden om die reden ook nog niet gesloten. Uit het buitenland teruggekeerde collega's blijven in beeld. Wat is precies het knelpunt of waar stagneert de dienstverlening ?
- Wat is de status van het 'dossier' ANWB Alarmcentrale bij calamiteiten.
Zorgverzekeraar Zorgzaam is een samenwerking aangegaan met de ANWB Alarmcentrale t.b.v. gezinsleden van in de VS of Canada geplaatste defensieambtenaren. Voor nadere informatie kan de website van Zorgzaam (www.zorgzaamverzekerd.nl) geraadpleegd worden.
- Wat is de status van het gebruik van een PNOD auto tijdens een DR in NL (bijvoorbeeld in het weekend)
Het betreft hier geen arbeidsvoorwaarden of rechtspositie. De wijze van inzet van PNOD auto's betreft een bedrijfsvoeringsaangelegenheid van DOSCO..
- Wanneer hebben requesten wel kans van slagen.
In die gevallen waar de regeling niet in voorziet of niet in redelijkheid voorziet.
- Hoe staat het met de verhoging van de huurplafonds.
Het betreft het aanpassen van de huurplafonds. Zowel naar boven als naar beneden
Jaarlijks worden de SNR's via de clustermanager gevraagd input te leveren voor de nieuw vast te stellen huurplafonds. In die gevallen waar dat noodzakelijk is, is een tussentijdse aanpassing van het huurplafond mogelijk.
Voor wat betreft een eventuele fundamentele wijziging van de huurplafondsysteematiek: dit wordt meegenomen in het project 'Modernisering VBD'. Met de Centrales van Overheidspersoneel is afgesproken dat we bezien of het dossier 'huurplafondsysteematiek en woongebied' komend najaar ter hand kan worden genomen. Afhankelijk van de eventuele budgettaire consequenties zal vervolgens bekeken moeten worden of wijzigingen moeten meelopen in de totale herziening/modernisering VBD of dat het als eigenstandig element eerder kan worden geïmplementeerd.
- Hoe staat het met verruiming van het beleid rond het gebruik van CAO tickets.
Zoals u heeft kunnen lezen in het Arbeidsvoorwaardenresultaat 2018-2020, zijn er – als eerste stapje naar de modernisering van het VBD – een paar wijzigingen van de regelgeving t.a.v. in het buitenland geplaatst personeel afgesproken. Voor wat betreft CAO tickets wordt ingaande 1-8-2019 de overdraagbaarheid verruimd. Het eventueel ophogen van de aanspraak wordt – vanwege de budgettaire consequenties - vooralsnog meegenomen in de modernisering van het VBD.
- Waarom krijgt een medewerker niet gewoon een huurauto bij aankomst, totdat b.v. de container is gearriveerd. De periode van autohuur/hogte van de vergoeding wordt als te kort/laag ervaren.
Zoals u heeft kunnen lezen in het Arbeidsvoorwaardenresultaat 2018-2020, zijn er – als eerste stapje naar de modernisering van het VBD – een paar wijzigingen van de regelgeving t.a.v. in het buitenland geplaatst personeel afgesproken. Voor wat betreft de tegemoetkoming autohuur is afgesproken dat de aanspraak ingaande 1-8-2019 verruimd wordt, zodat ook degene die geen auto heeft verscheept aanspraak krijgt op de huidige tegemoetkoming. Het eventueel ophogen van de aanspraak (zowel qua duur als qua hoogte) wordt – vanwege de budgettaire consequenties - vooralsnog meegenomen in de modernisering van het VBD.
- Waarom rekent NEDVAN nog steeds met 20-dagen verhuizing. Die termijn wordt bijna nooit waargemaakt.

Deze vraag is al eerder gesteld en beantwoord. De context van de vraag is helemaal duidelijk (welke termijn wordt bijna nooit waargemaakt?) De verwarring ontstaat wellicht door deze tekst op het webportaal van Nedvan

De verpakking van uw goederen kan op zijn vroegst 25 dagen voor plaatsingsdatum plaatsvinden. DCIOD bepaalt de verpakkingsdata en zal hierbij, waar mogelijk, rekening houden met de wensen van Belanghebbende. Uitgangspunt hierbij is plaatsingsdatum Belanghebbende en datum beschikbaarheid huisvesting. Indien er geen huisvesting bekend is zal de container met uw verhuisgoederen (en eventueel motorvoertuig) plusminus 21 dagen na uw plaatsingsdatum in de USA arriveren (aankomst haven).

Transittijden (haven-haven) zijn gemiddeld:

- Baltimore 17 dagen*
- East Coast 20 dagen*
- Gulf ports 23 dagen*
- West coast 28 dagen*

- Wat zijn de resultaten van de pilot voor het helpen van partners aan werk bij terugkeer naar NL
De pilot wordt door de deelnemers zeer gewaardeerd. De deelname is erg laag
- Waarom is het eigen risico in zorgkosten in de VS gelijk aan dat in NL. Met de hogere zorgkosten betaal je al gauw je hele eigen risico per jaar terwijl dit in NL niet het geval zou zijn.
Iedereen heeft een Nederlandse ziektekostenverzekering: De militair is verzekerd via SZVK in binnen- en buitenland. Het meegereisde thuisfront is verzekerd via een Nederlandse ziektekostenverzekering die de vergoedingen en administratie volledig conform Nederlandse wet- en regelgeving inzake ziektekostenverzekeringen uitvoert. Concreet houdt dit in dat iedereen behalve de militair en kinderen jonger dan 18 jaar een wettelijk eigen risico heeft van minstens €385 op jaarbasis. Het eigen risico is onvermijdelijk en geldt ook voor iedereen in NL. Iemand die in NL weinig gebruik maakt van geneeskundige zorg of medicijnen, zal op jaarbasis wellicht qua geneeskundige kosten binnen het eigen risico blijven en derhalve geen tegemoetkoming in de gemaakte kosten ontvangen. Iemand die op jaarbasis qua geneeskundige kosten wel boven het eigen risico komt, ontvangt alsdan een tegemoetkoming in de kosten. De facto geldt dit op dezelfde wijze in geval van geneeskundige kosten gemaakt in enig buitenland. Alleen zullen de kosten – vanwege het lokale prijspeil – wellicht eerder het eigen risico overstijgen, waarna een tegemoetkoming aan de orde kan zijn (hetgeen natuurlijk in NL ook aan de orde kan zijn in geval van dure medicijnen en/of frequent medicijngebruik).
- Er wordt geadviseerd om een ster-5 verzekering te nemen bij Zorgzaam, maar de vergoeding van 35,- Euro dekt niet het verschil in premies per maand t.o.v. een basisverzekering.
Navraag bij SZVK heeft geleerd dat er wordt aangegeven dat vanwege de buitenlandplaatsing het noodzakelijk is een aanvullende ziektekostenverzekering voor de gezinsleden af te sluiten met een buitenlanddekking tot ten minste 200% NL tarief (veel verzekerden in NL hebben overigens een dergelijke aanvullende verzekering). Voor zover dezerzijds bekend, bieden alle ziektekostenverzekeringen – veelal reeds in hun 'laagste' aanvullende verzekering – de benodigde buitenlanddekking. Of er dan vervolgens vanwege de buitenlandplaatsing nog extra dekkingen nodig zijn, hangt af van de gezinssituatie. De tgmk ad €35,- is op zich afdoende voor een noodzakelijke aanvullende verzekering met buitenlanddekking. Als echter een aanvullende verzekering met een hogere algemene dekking wordt afgesloten, dan kan/zal het voor komen dat de tegemoetkoming van €35 niet volledig dekkend is. Overigens zal in het kader van de modernisering van het VBD in zijn algemeenheid naar de indexeringen van tegemoetkomingen worden gekeken, waaronder de voornoemde tegemoetkoming.

Punten ingebracht door [REDACTED]

Defensiepas & RFV's (antwoorden door [REDACTED])

- Defensiepas: voorzie in het buitenland geplaatste militairen van een defensiepas die vijf (ipv drie) jaar geldig is, zeker ook omdat steeds meer collega's voor 4 jaar geplaatst worden. Dit voorkomt een hoop gedoe en kosten als deze tijdens de plaatsing vervangen moet worden.
Alle defensiepassen komen in maart 2020 te verlopen. We gaan dan over op de Rijkspas, die, als het goed is, vier of vijf jaar geldig wordt. (!)
Naar alle waarschijnlijkheid kunnen we in september 2019 al passen gaan vervangen. Omdat het verstrekken van passen aan collega's in het buitenland nou eenmaal meer tijd kost, willen we daar zodra het kan, mee beginnen.
- Defensiepas: de Nederlandse defensie pas zou ook in het Engels moeten verwoorden dat betrokkene een militair is. We werken in veel internationale samenwerkingsverbanden en zodra je over de grens gaat kan niemand onze pas als een militaire pas herkennen.
Dat er niet in het Engels op staat dat het over een militaire pas gaat, daar heeft blijkbaar nog niemand over nagedacht. Dit idee om dit op de Rijkspas te laten vermelden wordt doorgegeven.
- Defensiepas: voor in het buitenland geplaatste militairen zou het fijn zijn als ook de rang vermeld wordt; in het Nederlands en Engels/NATO-afkorting(codering).
De reden om de rang niet op de defensiepas te vermelden, is omdat je dan bij elke bevordering ook je pas moet vervangen. Dan zijn er nog de collega's die bij uitzending tijdelijk bevorderd worden, wat nog meer vervangingen van passen zou opleveren. Daarom staat de rang niet op de pas.
- Request for Visit: nadat een RFV is ingediend kun je geen info meer terughalen, je krijgt een "anonieme" bevestigingsmail met een RFV nummer welke niet vermeld waarvoor deze is ingediend. Wanneer je vaak naar het buitenland op DR gaat en vaker RFV's indient moet je heel specifiek bijhouden wat je waarvoor ingediend hebt.
Het systeem zou een overzicht moeten kunnen creëren met ingediende RFVs zodat je deze op kunt zoeken en eventueel een status kunt inzien. Of de mogelijkheid om een ingediend RFV te printen (net zoals DIDO). Ook zou het mogelijk moeten zijn om eerder ingediende RFV te openen zodat je gegevens uit deze RFV kunt overnemen voor een volgend request.
*Sinds 15-11-2018 is eRFV versie 2 gelanceerd. Alle commentaar die ik de afgelopen twee jaar heb ontvangen, (van de collega's in het buitenland) heb ik gebundeld en doorgegeven aan de MIVD. Alle door mij aangeleverde verbeterpunten zijn door MIVD en JIVC meegenomen bij de ontwikkeling van eRFV versie 2. Bij de eRFV versie 2 kan je een ingediende en goedgekeurde RFV terughalen, aanpassen en opnieuw indienen, net als een aanvraag dienstreis. (en je kan hem ook aanpassen, bezoekers toevoegen of verwijderen, en de bestemming wijzigen) Als een RFV niet goed is ingevuld, kan de BF (beveiligingsfunctionaris) de RFV terugsturen naar de aanvrager, en deze kan de RFV aanpassen en/of aanvullen. (dus niet meer helemaal opnieuw invullen) Zolang de RFV in het Nederlandstalig gedeelte van het RFV-traject is, kan iedereen de status van zijn RFV zien. Zodra hij door de Ambassade in het land van bestemming doorgestuurd wordt, mag je er vanuit gaan dat hij wordt verwerkt door de autoriteiten van het te bezoeken land.
Bij eRFV versie 3 willen we een dagelijkse update vanuit het US Foreign Visit system zichtbaar maken, zodat iedereen zijn RFV naar de VS, ook de status in het Amerikaanse systeem kan zien. Het is technisch mogelijk, het moet alleen nog even gemaakt worden.
Verschillende collega's in de VS hebben eRFV versie 2 ontdekt en zijn er erg enthousiast over. Dank aan iedereen die zijn commentaar op eRFV versie 1 aan mij heeft geventileerd, we hebben er allemaal baat bij.*

Logistiek en Post (antwoorden door ██████████)

- Verzoek voor versnelde uitgifte van de nieuwe NLD GVT aan XO/LSO's aangezien representatie 60% van ons werk bevat en wij NLD en met m.n. CLAS in de V.S. vertegenwoordigen.
Het nieuwe GVT zal gefaseerd worden ingevoerd. KPU-bedrijf heeft een verdeelsleutel gemaakt in overleg met de vertegenwoordigers van de diverse OPCO's, zij hebben de lead.
- Visitekaartje: zorg ervoor dat buitenlandplaatsers daadwerkelijk een visitekaartje voor de Nederlandse Defensie kunnen zijn, vb. kleeft ze ook zsm in de nieuwste gevechtstenuen. Ik krijg al sinds mijn plaatsing in 2015 opmerkingen over het feit dat ik in een pre-historisch Amerikaans desert tenue loop.
Zie punt 1. En het nieuwe missie tenue is voor missies middels artikel 100 brief. Uitspraak CDS
- KPU-zendingen: maak het mogelijk dat **alle** zendingen door KPU direct naar het NAPO adres verstuurd mogen worden, zonder afmeting- of gewicht restricties. Het betreft een militaire zending van enkel militaire kleding. Gewicht en afmeting restricties komt bij NAPO vandaan en niet bij het KPU-bedrijf. Tevens werkt KPU met een ander systeem als People-soft waardoor dat niet optimaal werkt. Vanuit DCIOD ondervangen wij twee keer per week deze pakketjes en versturen dat naar het juiste adres. Gevoed vanuit de GMOD
- KPU-zendingen: laat KPU in de bijgevoegde brief toevoegen dat de retourzending termijn voor buitenlandplaatsers langer of niet van toepassing is.
Voor het KPU-bedrijf is dit niet uitvoerbaar. Op hun eigen kpu bestelsite staat wie de AF is. Bij meer dan 80% van onze klanten is bekend dat wij die handelingen voor in het buitenland geplaatste collega's af doen. Maar is ook een beetje nuchter verstand gebruiken.
- Verzoek voor verhogen tegemoetkoming autohuur na initiële plaatsing - aantal dagen en/of bedrag verhogen, momenteel ontoereikend, aangezien verschepingsperiode geregeld > 21 dagen beslaat.
Zie antwoord eerder in dit document
- De inhuur van lokaal personeel om te helpen bij het inpakken/ uitpakking van het huisraad bij verhuizing is hier problematisch aangezien lokaal ingehuurd personeel/ dagloners alleen het kamp op mogen komen indien zij geen strafblad hebben. Vaak moet personeel vanuit Atlanta of nog verder komen om hier in/uit te pakken. Dit is een aandachtspunt voor de verhuisplanner bij wonen "on post"
Dit is bekend gesteld bij Nedvan. Nedvan geeft aan dit op te pakken.

Overig

- Ik loop regelmatig tegen ARBO beperkingen aan. Volgens de ARBO mag ik maar beperkt overuren maken, terwijl een Amerikaan werkt tot hij omvalt. Een reguliere week levert me 10-15 overuren op. Die moet ik met op creatieve wijze spreiden om niet tegen NLD regelgeving aan te lopen.
Nederlandse ARBO regelgeving (en andere regelgeving) passen inderdaad niet altijd op de buitensituatie. Dit is bekend, hier is echter geen oplossing voor.
- Het zou nuttig zijn als ook de NLD echtgenotes mee konden naar het jaarlijkse bijeenkomst in Washington om ook hun verhaal, aanloopproblemen en gezamenlijke ervaringen aan te horen. Voor het kennismaken en netwerken van de NLD vrouwen onderling, is dit bij uitstek de gelegenheid.
Dit is een aangelegenheid die bij de organisator van de SNR dagen ligt.
- Ik bezoek veel recepties en afscheid van buitenlandse collega's en commandanten. Het zou handig zijn als er een standaard NLD giveaway pakket voorhanden zou zijn. Indien dit via Vanderveen online wordt besteld in de V.S., zorgen dat de verzendkosten worden vergoed. Alternatief zou zijn dat bestelde giveaway pakketten via de Veldpost verzonden kunnen worden (meer dan de huidige limiet van 2,5 kg).

Conform de aanwijzing SG A/932 heeft de SNR 50 represpunten als maandelijkse tegemoetkoming in de kosten van representatie. Met de tegemoetkoming worden o.a. de kosten voor bloemen en attenties ter gelegenheid van officiële uitnodigingen geacht te zijn vergoed

- De verhuiscontainer zou verscheept moeten kunnen worden zonder dat een adres bevestigd is. De meeste huurmakelaars willen geen contract sluiten wat pas 6 tot 8 weken later van kracht wordt. De bezichtigingsreis moet dus relatief kort plaatsvinden op de datum vertrek. Het verhuisbedrijf vereist een bestemmingsadres voordat de container geladen wordt. Hier zit de frictie, termijn laden /lossen container en makelaars die geen huis willen verhuren wat vervolgens nog 6 tot 8 weken leeg staat, dat kost hen teveel. Indien de container verscheept zou kunnen worden naar de haven en op afroep beschikbaar kan men kort voor vertrek een (3-4 weken) een bezichtigingsreis maken en beter zaken doen op de direct beschikbare huizenmarkt.

Het gestelde mbt de termijnen wordt herkend. Het hebben van een afleveradres is echter verplicht.

Het vermelden van adressen is een verplichting als je naar de USA gaat. Te vaak het adres van de basis vermelden kan tot problemen met de douane leiden.

We doen dit wel maar dan moet er echt wel zo goed als zeker een woning op tijd beschikbaar zijn. Daarnaast gaan we uit van de gegevens die de militair zelf aanlevert of verwerkt in PS.

Maw: Als hij/zij een nieuw adres in PS heeft gezet, heeft hij dus een woning. Wij gaan dit niet daadwerkelijk controleren. We kijken wel of er een huurcontract is maar als we een goedgekeurd concept hebben wat nog niet getekend is, is dat geen probleem

- Verruim de verhuisregeling vwb verscheeping auto's van 1 naar 2. Elk koppel of gezin heeft doorgaans tenminste 2 auto's nodig om in Amerika te kunnen wonen en leven. Met de vergoeding van slechts 1 auto voor transport en de verplichting deze weer mee terug te nemen naar NLD (ook al is het een wrak) weerhoudt de meeste ervan een auto vanuit NLD mee te nemen. Dit betekent dus aanschaf van 2 auto's en verkoop van tenminste 1 aan het einde van de rit, allemaal extra investeringen/kosten agv overzeese plaatsing. Indien je 2 auto's zou mogen terugnemen en al zou de Nederlandse auto een wrak zijn of gewoon afgeschreven, kun je die zorgeloos mee terug nemen én je auto aangeschaft in Amerika ook. Zelfs de heenreis voor slechts 1 auto en de terugreis 2 auto's verscheppen in de verhuisregeling zou al een goed alternatief zijn.

Dit is onderwerp voor de herziening van het VBD.

Er nog wel een aanvulling van Nedvan op het deel betreffende uitvoeren van een wrak:

Voor wat betreft de verplichte export van auto's uit de USA het volgende (mijn versie in mijn woorden) :

Als militairen onder een NATO travel order binnenkomen kunnen zij auto(s) invoeren zonder dat deze bij invoer in de USA aan de verplichte eisen van EPA en DOT hoeft te voldoen.

Enige voorwaarde is dan dat de auto verplicht moet worden uitgevoerd.

Om deze reden krijgen deze medewerkers wel een Amerikaans kenteken maar geen Certificate of Title (=USA kentekenbewijs) omdat men de auto niet mag verkopen. Men krijgt wel een document waarmee men kan aantonen dat de auto met dat kenteken in hun bezit is en waarom men geen Certificate of Title heeft. Men kan de auto alleen verkopen/overdragen aan een andere NATO militair met dezelfde status. Die neemt daarmee ook de verplichting tot uitvoer over.

Indien men niet kan of wil uitvoeren dan zal de auto officieel "geshredderd" moeten worden waarvan een officieel document moet zijn.

Men hoeft dus niet uit te voeren. Wat wel meegenomen moet worden is dat dit wel kosten zijn die de militair zelf zal moeten betalen.

Dit is echter wel veel goedkoper dan zelf uitvoeren.

Actiepuntenlijst SNR dagen 2018

2018-01:

Het komt voor dat een medewerker een medicijn voorgeschreven krijgt dat in Nederland niet bekend is. Er mag van de medewerker niet worden verwacht dat hij over de medische kennis beschikt om te weten welke medicijnen wel en niet worden vergoed. Gevraagd wordt om de regelgeving/procedures dusdanig aan te passen dat wanneer een arts medicijnen voorschrijft deze ook worden vergoed.

Actiepunt HDP (i.o.m. Univé)

2018-02:

De SNR's vragen of ze bepaalde zaken, die nu worden afgedaan door C-DCIOD, zelf mogen afdoen. Het voorbeeld dat wordt gegeven is het afdoen van dienstreizen, aangezien die in Nederland ook door de eigen commandant mogen worden afgedaan. C-DCIOD wordt gevraagd te kijken of dienstreizen door de commandant ter plaatse kunnen worden afgedaan.

Actiepunt C-DCIOD

Dienstreizen worden conform de Peoplesoftstructuur afgedaan door de lijnmanager en vervolgens akkoord gegeven door het bevoegd gezag. Dit kan de SNR zijn, of de clustermanager Amerika. Het is niet wenselijk om deze structuur om te zetten. Wat wel mogelijk is, is dat het bevoegd gezag de bevoegdheid om dienstreizen te autoriseren mandateert. Indien dit gewenst is zou dit kenbaar kunnen worden gemaakt en kan de mandatering in het systeem worden gezet.

SNR's wordt gevraagd om specifieke zaken waarvan ze vinden dat deze ter plaatse kunnen worden afgedaan voor te leggen bij C-DCIOD.

Actiepunt SNR's

Tot op heden zijn nog geen specifieke wensen kenbaar gemaakt bij DCIOD.

2018-03:

HDP geeft aan om, in overleg met de SNR's, op korte termijn een oplossing te vinden voor de acute financiële problemen bij de in Amerika geplaatste militairen.

Actiepunt HDP

Afgedaan.

De SNR's leveren op korte termijn een top 3 aan van zaken die voor de grootste financiële problemen zorgen. De SNR's leveren dit aan bij [] [] [] [] die het doorstuurt aan HDP.

Actiepunt SNR's

Afgedaan.

2018-04:

Voorafgaande aan de SNR dagen hebben de SNR's vragen kunnen aanleveren. Op alle vragen die nog niet zijn besproken tijdens de SNR-dagen wordt nog een antwoord verstuurd. De [] [] [] [] zal deze lijst opstellen en versturen naar HDP en C-DCIOD.

Actiepunt HDP/C-DCIOD

POC [] en []

2018-05:

HDP zal op korte termijn formeel communiceren dat de mensen die reeds een keuze hebben gemaakt voor oDER of nDER terug mogen komen op hun keuze n.a.v. het nieuwe pensioenstelsel.

Actiepunt HDP

2018-06:

De SNR's krijgen niet altijd de uitkomst van een rekest van hun personeel te zien. C-DCIOD geeft aan uit te zullen zoeken hoe dit kan worden gefaciliteerd. De opties die genoemd worden zijn het cc versturen aan de commandant of de uitkomst uit te laten reiken door de commandant.

Actiepunt C-DCIOD

Beschikkingen die zijn opgemaakt zijn door DCIOD zouden in CC naar de SNR kunnen worden gezonden.

Beschikkingen die worden opgemaakt door andere organisatie delen zoals P&O zijn niet zichtbaar voor DCIOD. P&O DCIOD zal uitzoeken hoe dit inzichtelijk gemaakt zou kunnen worden zodat een ieder van de juiste informatie voorzien is. D.d. 15 november nog geen terugkoppeling ontvangen. Zal z.s.m. worden verzonden.

2018-07:

HDP geeft aan om nog een keer te zullen kijken naar de 72 uren regeling in relatie tot reizen in het weekend.

Actiepunt HDP**2018-08:**

HDP en DCIOD kijken samen naar een mogelijke verhoging van de 25 km grens. Deze zou kunnen worden opgehoogd naar 50km of worden losgelaten.

Actiepunt HDP i.s.m. DCIOD

POC

2018-09:

DCIOD verstrekt de systematiek hoe de budgetten voor Dibel en Repres worden bepaald aan de SNR's.

Actiepunt C-DCIOD

Het budget voor REPRES en DIBEL wordt door bovenaf (lees: DPOD) toegewezen. Het budget wordt toegewezen op basis van $P*Q$. De Q is vaak een momentopname van eerder in het jaar en dus kan het zo zijn dat dit niet exact overeen komt met de huidige Q. Daarnaast hoeft de P ook niet elk jaar hetzelfde te zijn. Er kan niet meer budget toegewezen worden dan dat er beschikbaar is.

Afhankelijk van hoeveel budget er toegewezen wordt maakt bureau Planning & Budgetbeheer een verdeling op basis van $P*Q$ en er bestaat een vast bedrag per locatie. Omdat de P en de Q dus kunnen afwijken kan het bedrag dat uiteindelijk wordt toegewezen ook afwijken.

Tot het lopende jaar werd gestuurd op micro niveau. In het MT van maart 2018 is besloten om op grote lijnen (macro) te gaan sturen. Concreet betekent dat de clustermanager een budget ($P*Q$) toegewezen krijgt voor REPRES en DIBEL en zelf de verdeling per locatie kan maken. Vanuit bureau Planning & Budgetbeheer krijgen ze maandelijks een overzicht van de uitputting voor hun cluster. Op deze manier kunnen ze flexibeler met hun budget omgaan.

2018-10:

Er moet onderzocht worden hoe de termijn bij de controle van huurcontracten kan worden versneld. Daarnaast hebben de SNR's gevraagd om te kijken hoe het beschikbaar stellen van de huurwaarborgsom kan worden verbeterd.

Actiepunt C-DCIOD

Met betrekking tot de controle van de huurcontracten:

Momenteel is het zo dat de militair (vaak op bezichtigingsreis) zijn concept huurcontract (HC) indient bij het DCIOD ter beoordeling. Vaak met de mededeling dat er direct/de volgende dag getekend moet worden omdat:

- a) de bezichtigingsreis ten einde loopt en men de zaak afgerond wil hebben voor men weer huiswaarts keert;
- b) er direct getekend moet worden omdat anders de woning naar een ander gaat (komt steeds vaker voor / vraag overtreft het aanbod / geldt niet alleen voor VS)

In de afhandeling van de beoordeling hebben we te maken met een aantal factoren:

- Tijdsverschil met de VS (waardoor onze werkdag al beëindigd is wanneer men in de VS nog volop bezig is).
- De snelheid waarmee de militair in staat is het concept HC aan te leveren.
- Het juist en volledig aanleveren van het concept HC door betrokkene.
- De verwerkingssnelheid van het Frontoffice om het concept HC in een Case te verwerken.
- De snelheid waarmee de afdeling Interne Mobiliteit (IM) deze case oppakt.

Indien IM weet dat er sprake is van "spoed" bij het beoordelen van het concept HC geven zij vaak aan bij betrokkene het concept HC niet enkel via de BSS in te dienen maar tevens rechtstreeks aan IM te mailen zodat het direct opgepakt kan worden. Ook worden de cases waarin wij in het onderwerp "Huurcontract VS" staat, met voorrang uit de werklijst opgepakt. Is IM hier niet van op de hoogte en staat HC VS niet in het onderwerp van de Case dan zal deze gewoon in workflow meegaan en op volgorde worden opgepakt (5 werkdagen).

Als bij IM bekend is dat een concept HC VS met spoed behandeld dient te worden, dan gebeurt dat in de regel ook. Deze worden door IM al met voorrang en in de avonduren/weekenddagen/vrije dagen opgepakt.

Er zijn weinig mogelijkheden om de huidige werkwijze te verbeteren. Wat wel een optie is dat betrokkene voorafgaand aan de bezichtigingsreis IM informeert, zodat zij op de hoogte zijn dat mogelijk een HC in een specifieke tijdsspanne zal worden aangeboden. Dit zal tijdens de individuele voorlichting worden vermeld.

Huurwaarborgsom

Militair vraagt via DFE 022 een lenig huurwaarborgsom aan en deze worden ingestuurd samen met huurcontract en door zorg van IM beoordeeld. Indien nodig kan via DFE059 een niet-sepa rekening worden aangevraagd. ADMIN maakt a.d.h.v. case van IM een BL op met de ingangsdatum vermeld in dit bestand, de einddatum is einddatum plaatsing + 1 maand. Het bedrag van de lening is niet hoger dan het bedrag van de te storten waarborgsom, verminderd met het bedrag van de verschuldigde huur voor een maand.

Bij de bezichtigingsreis is het, het handigst, om op de eerste dag een buitenlandse rekening te openen en niet elke bank kan / wil dit en tevens dient de buitenlandplaatsing actief te zijn.

- Dan pas kan een restdelegatie [DFE059] t.b.v. buitenlandse rekening worden aangevraagd.
- De Lening HWB Wordt buiten het salaris om gemuteerd (ong. 10 werkdagen), indien de buitenlandse rekening niet bekend is kan de lening HWB niet worden overgemaakt.

- Indien een van bovenstaande niet geregeld is dan kan de Lening HWB in Euro's op NL rekening overgemaakt wat resulteert in koersverschillen.
- In de individuele voorlichting komt deze procedure uitgebreid aan bod.

Bovenstaande (lening HWB) is afgestemd met DCHR en mede daarom is geen tijdswinst te behalen en zijn er ook geen shortcuts mogelijk.

2018-11:

Er wordt gevraagd om te kijken wat er kan worden gedaan aan de kosten die de medewerkers hebben vanaf hun bezichtigingsreis tot aan de aanvang van de buitenlandvergoeding. Er worden in die periode reeds kosten gemaakt maar de vergoedingen worden pas op een later tijdstip verstrekt.

Actiepunt HDP i.s.m. C-DCIOD

POC [redacted] en [redacted]

Actiepuntenlijst SNR dagen 2019

Nog openstaande actiepunten uit 2018

2018-01:

Het komt voor dat een medewerker een medicijn voorgeschreven krijgt dat in Nederland niet bekend is. Er mag van de medewerker niet worden verwacht dat hij over de medische kennis beschikt om te weten welke medicijnen wel en niet worden vergoed. Gevraagd wordt om de regelgeving/procedures dusdanig aan te passen dat wanneer een arts medicijnen voorschrijft deze ook worden vergoed.

Actiepunt HDP (i.o.m. SZVK)

2018-02:

SNR's wordt gevraagd om specifieke zaken waarvan ze vinden dat deze ter plaatse kunnen worden afgedaan voor te leggen bij C-DCIOD.

Actiepunt SNR's

2018-06:

De SNR's krijgen niet altijd de uitkomst van een rekest van hun personeel te zien. C-DCIOD geeft aan uit te zullen zoeken hoe dit kan worden gefaciliteerd. De opties die genoemd worden zijn het cc versturen aan de commandant of de uitkomst uit te laten reiken door de commandant.

Actiepunt C-DCIOD

Nieuwe actiepunten 2019

2019-01:

Er is verzocht om duidelijkheid te verstrekken over het werken van de partner of kinderen en de gevolgen hiervan voor de ziektekostenverzekering.

Actiepunt C-DCIOD

2019-02:

Er moet (interdepartementaal) worden onderzocht of de wetgeving voor werkende partners of kinderen kan worden aangepast voor mensen die door de Nederlandse overheid worden uitgezonden.

Actiepunt HDP

2019-03:

Er moet worden bekeken of er een checklist kan komen voor verlenging.

Actiepunt C-DCIOD

2019-04:

Er moet worden gekeken naar de regeling voor de verhoging tegemoetkoming woninghuur buitenland (10% regeling) van buitenland naar buitenland

Actiepunt HDP

2019-05:

Er moet uitleg komen over de wijze waarop en onder welke regels dienstreizen van buitenland naar Nederland mogen worden uitgevoerd. Hierbij gaat het o.a. over huurauto's, gebruik hotel, gebruik horecagelegenheden voor ontbijt/lunch/diner en urencomponent.

Actiepunt HDP

2019-06:

Er moet worden bekeken of de wijze waarop pest control kan worden gedeclareerd kan worden vereenvoudigd.

Actiepunt C-DCIOD

2019-07:

Er moet worden onderzocht wat de mogelijkheden zijn voor het afsluiten van een collectieve rechtsbijstandsverzekering

Actiepunt HDP

2019-08:

De 72 uren regeling moet uit DIDO worden gehaald.

Actiepunt HDP

2019-09:

Er moet gekeken worden wat de gevolgen zijn van de nieuwe regeling voor het impregneren van kleding.

Actiepunt C-DCIOD

2019-10:

Er moet worden nagevraagd waarom pakketten die via de MPO worden verstuurd maximaal 2 kg mogen wegen en of dit kan worden verhoogd.

Actiepunt C-DCIOD

AAN: Senior National Representative NLD te Norfolk, [REDACTED]

VERZOEKER: [REDACTED], plaatsing voor drie jaar bij ACT te Norfolk door MINDEF
[REDACTED]@mindef.nl, [REDACTED]@gmail.com, [REDACTED]

DATUM: 22 aug 2019

BIJLAGE(N): 1 (Gerelateerde wetgeving en informatie)

ONDERWERP: Ogenschijnlijk onredelijke situatie voor middelbare scholieren van 18+ die met hun ouder(s) door de Nederlandse Staat tijdelijk in het buitenland zijn geplaatst.

BLUF: Wanneer Nederlandse kinderen 18 jaar worden vervalt het recht op kinderbijslag en het automatisch meeverzekerd zijn bij de ouders voor ziektekosten. In Nederland kan het meerderjarige kind een aanvraag indienen voor een zorgtoeslag en een zogenaamde tegemoetkoming scholieren zolang het nog middelbaar onderwijs volgt ter compensatie. De tegemoetkoming scholieren is echter niet aan te vragen voor kinderen die in het buitenland naar de middelbare school gaan terwijl hij/zij dit verplicht doet omdat één of allebei de ouders als militair of ambtenaar voor een bepaalde tijd door de Nederlandse Staat zijn uitgezonden naar het buitenland. Er wordt klaarblijkelijk een verschil gemaakt tussen kinderen in Nederland en Nederlandse kinderen in een vergelijkbare situatie in het buitenland. Dit lijkt een onredelijke situatie.

VERZOEK:

1. De situatie onder de aandacht brengen tijdens SNR dagen en overleg voeren of en hoe deze situatie structureel is te veranderen.
2. Terugg koppeling van het overleg en bespreking van de (individuele) way ahead.

VAN TOEPASSING OP: Alle NL militairen en ambtenaren, tijdelijk in het buitenland geplaatst met kinderen van 18+ die in het betreffende buitenland naar de middelbare school gaan.

ACHTERGROND: Voor Nederlandse kinderen die de achttienjarige leeftijd bereiken verandert er veel. Om te beginnen zijn ze volgens de wet volwassen en worden geacht zelfstandiger te zijn. Aan het volwassen en zelfstandiger worden zit ook een financiële component. Het automatisch met de ouder(s) meeverzekerd zijn voor ziektekosten vervalt, het meerderjarige kind dient een eigen polis te hebben. Daarnaast vervalt ook het recht op kinderbijslag voor de ouder(s).

De Nederlandse overheid biedt een aantal financiële compensatie mogelijkheden die niet meer via de ouder(s) lopen maar via het meerderjarige kind. Voor wat betreft de ziektekosten kan een zorgtoeslag worden aangevraagd, dit geldt ook voor meerderjarige kinderen van in het buitenland geplaatste militairen en de aanvraag vormt normaal gesproken geen probleem. Deze toeslag dekt echter niet de totale premie. Aangezien de militair voor vertrek met klem wordt aangeraden het meest uitgebreide pakket voor gezinsleden te kiezen vanwege het vaak grote verschil tussen buitenlandse ziektekostensystemen en het Nederlandse, is de premie maximaal en een keuze voor een goedkoper pakket niet echt aanwezig. Defensie vergoedt weliswaar de stap van vier naar vijf sterren bij Zorgzaam maar dit dekt niet de lading.

De tegemoetkoming scholieren vormt echter een knelpunt. Deze is bedoeld voor meerderjarige kinderen die nog naar de middelbare school gaan. In principe komt ieder meerderjarig kind dat nog

naar de middelbare school gaat in aanmerking voor de basistoelage van EUR 115,23 per maand. Dit bedrag is een gift. Zie bijlage 1 voor uitgebreidere toelichting en voorwaarden. Navraag bij de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), waar de tegemoetkoming moet worden aangevraagd, leert dat deze voorziening volgens de regelgeving uitsluitend is bedoeld voor middelbaar onderwijs gevolgd in Nederland. Argumenten voor het uitsluiten van deze groep kinderen van militairen en ambtenaren tijdelijk in het buitenland geplaatst, konden niet worden gegeven. Voor HBO of WO kan wel studiefinanciering worden aangevraagd voor het meerderjarige kind in het buitenland.

Een militair die voor een bepaald aantal jaar in het buitenland wordt geplaatst met zijn gezin behoudt op praktisch elk gebied zijn rechtpositie status. Hij/zij behoudt de NL nationaliteit, betaalt inkomstenbelasting en sociale premies alsof hij/zij in Nederland woont. Ook wordt het recht op kinderbijslag behouden als zijnde woonachtig in Nederland en geldt voor de ziektekostenverzekering voor het gezin dezelfde regeling als zijnde in Nederland.

Bij het bereiken van de achttienjarige leeftijd door een kind van een militair voor bepaalde tijd geplaatst in het buitenland met gezin, verandert de rechtpositie van het kind wel degelijk ten opzichte van de situatie die in Nederland zou hebben gegolden. De vraag is of dit redelijk is aangezien het kind min of meer verplicht meeverhuist met zijn/haar ouder(s) die namens de Nederlandse Staat wordt (worden) uitgezonden en daarbij blijft voldoen aan alle belastingverplichtingen geldend als zijnde in Nederland. Dit in tegenstelling tot mensen die hun kind vrijwillig in het buitenland naar de middelbare school sturen terwijl dit niet noodzakelijk is. De huidige regelgeving lijkt voor deze categorie bedoeld te zijn.

Bijlage1: Gerelateerde wetgeving en informatie

<https://www.rijksoverheid.nl/wetten-en-regelingen/productbeschrijvingen/tegemoetkoming-scholieren-voortgezet-onderwijs>

Tegemoetkoming scholieren voortgezet onderwijs

Volg je voortgezet onderwijs? En ben je tussen de 18 jaar en 30 jaar oud? Dan kun je een tegemoetkoming voor scholieren krijgen. Dit is een geldbedrag waarmee je bijvoorbeeld je boeken kunt betalen.

Voorwaarden tegemoetkoming scholieren

Je kunt een tegemoetkoming voor scholieren krijgen als je een voltijdopleiding doet in het voortgezet onderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs of het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo). Je vindt de [voorwaarden voor de tegemoetkoming](#) op de website van Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO).

Tegemoetkoming voor scholieren aanvragen

Je vraagt de tegemoetkoming aan bij DUO. Gebruik hiervoor het [formulier Aanvraag tegemoetkoming scholieren](#). Afhankelijk van het inkomen van je ouders kun je ook nog een [aanvullende toelage](#) krijgen.

<https://www.duo.nl/particulier/studiefinanciering/voorwaarden.jsp>

Voorwaarden

Er gelden voorwaarden voor uw leeftijd, opleiding en nationaliteit.

Leeftijd

- Doet u voortgezet onderwijs of mbo? Dan moet u minimaal 18 jaar zijn. Voor mbo kunt u wel een studentenreisproduct aanvragen. Ook als u nog geen 18 bent. Voor hbo en universiteit geldt geen minimumleeftijd.
- U moet jonger zijn dan 30 als uw studiefinanciering of tegemoetkoming ingaat. Behalve als u voortgezet speciaal onderwijs (vso) doet. Dan moet u jonger zijn dan 20.

Opleiding

- U doet een van de volgende opleidingen:
 - voortgezet onderwijs: vmbo, havo, vwo, mavo, lwoo, praktijkonderwijs, vso of vavo
 - mbo: beroepsopleidende leerweg (bol)
 - hbo of universiteit: bachelor, master of associate degree
- U staat voltijds of duaal ingeschreven. Voor deeltijd of bbl krijgt u geen studiefinanciering of tegemoetkoming scholieren.
- Uw opleiding duurt minimaal 1 jaar.

- Uw opleiding is erkend. Uw school of universiteit kan u vertellen of dat zo is.

Buitenlandse opleiding

Soms kunt u studiefinanciering krijgen voor een [opleiding in het buitenland](#). Dit kan alleen voor mbo, hbo en universiteit. **Voor voortgezet onderwijs in het buitenland krijgt u geen geld.**

<https://www.18ennu.nl/toelage-studenten-voortgezet-onderwijs/>

Toelage studenten voortgezet onderwijs

Voldoe je aan [de voorwaarden voor studiefinanciering](#) en zit je nog op het voortgezet onderwijs (VMBO, HAVO, VWO etc.), dan heb je geen recht op studiefinanciering. In plaats daarvan heb je wel recht op een tegemoetkoming (een toelage en/of tegemoetkoming in het lesgeld) van de overheid op je schoolkosten. Deze toelage werkt hetzelfde als studiefinanciering. Het enige verschil is dat deze toelage een gift is, je zit dus nergens aan vast. **De toelage ontvang je omdat je ouders vanaf het moment dat je 18 jaar oud bent geen kinderbijslag meer ontvangen.** De hoogte van de toelage scheelt per student, dit omdat er gekeken wordt naar de inkomsten van je ouders. De toelage bestaat uit een basistoelage en een aanvullende toelage.

Basistoelage scholieren De hoogte van de basistoelage is afhankelijk van één ding, namelijk jouw woonsituatie. Hieronder zie je de bedragen geldig van januari t/m juli 2019.

Basistoelage: thuiswonend € 115,23 en uitwonend € 268,67

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/voortgezet-onderwijs/vraag-en-antwoord/kosten-voor-kind-in-voortgezet-onderwijs>

Wat zijn de kosten voor mijn kind in het voortgezet onderwijs?

Ouders betalen geen lesgeld voor een kind in het voortgezet onderwijs. De meeste boeken krijgt het kind van school. Sommige lesmaterialen moet u zelf betalen. Zoals woordenboeken, een rekenmachine of gymspullen. De school kan ook een ouderbijdrage vragen. Bijvoorbeeld voor een excursie of schoolkamp. Elke leerling in het voortgezet onderwijs kost de overheid zo'n € 7.300 per jaar.

Schoolboeken voortgezet onderwijs

Scholen stellen de meeste [schoolboeken en lesmateriaal gratis](#) beschikbaar aan hun leerlingen. Ze informeren ouders welke boeken en lesmaterialen zij zelf moeten aanschaffen. Bijvoorbeeld een atlas en woordenboeken.

Aangepaste schoolboeken

Scholen stellen ook gratis aangepaste schoolboeken beschikbaar:

- gesproken boeken;
- brailleboeken;
- vergrotingen.

Deze boeken zijn er speciaal voor leerlingen met een beperking. Bijvoorbeeld voor blinde of slechthziende leerlingen. Of voor leerlingen met dyslexie. Meer informatie over [aangepaste schoolboeken](#) is te vinden op de website van de stichting Dedicon.

Schoolkosten voortgezet onderwijs

Schoolkosten zijn kosten die ouders moeten betalen. Bijvoorbeeld kosten voor:

- gymkleding;
- een atlas;
- woordenboeken;
- een rekenmachine.

Ouderbijdrage voortgezet onderwijs

De school kan ook om een ouderbijdrage vragen. Bijvoorbeeld voor:

- schoolkampen;
- excursies;
- culturele activiteiten.

Dit is een vrijwillige bijdrage. Ouders kunnen zelf kiezen of zij hier gebruik van maken (en er dus voor willen betalen).

Kosten schoolvervoer

Voor kinderen met een beperking is soms een tegemoetkoming in de kosten voor het schoolvervoer mogelijk. De school of de gemeente kan hier meer informatie over geven.

Lesgeld voor leerlingen van 18 jaar en ouder

In de volgende gevallen betalen leerlingen lesgeld:

- als ze op 1 augustus 18 jaar of ouder zijn en;
- als deze leerlingen voltijds onderwijs volgen aan het voortgezet algemeen volwassenen onderwijs (vavo) of het mbo.



Ministerie van Defensie

Onderhandelingsresultaat Arbeidsvoorwaarden

1 oktober 2018
- 31 december 2020

[Redacted]
Directeur Personeelsbeleid en
Management

Project Modernisering
Voorzieningenstelsel
Buitenland Defensiepersoneel

[Redacted]
Projectmanager VBD



Ministerie van Defensie

Onderhandelingsresultaat Arbeidsvoorwaarden

1 oktober 2018
- 31 december 2020

Hoofddirectie Personeel

Directeur Personeelsbeleid en
Management



Terugblik

Afgewezen onderhandelingsresultaat aug. 2018

- Loonsverhoging + EJU
- Stijging toelagen
- Nieuwe pensioenregeling
- Compensatiemaatregelen pensioen

Dialogsessies (AV-punten)

- Loon te laag
- Pensioen(compensatie) onduidelijk
- Stijging toelagen

Proces



Onderhandelingsresultaat nu

- Looptijd van 1 oktober 2018 t/m 31 december 2020
- Extra geld erbij

Waarover zijn afspraken gemaakt?

- Loonstijging, incl. verhogen eindejaarsuitkering
- Toelagen
- Pensioenregeling militairen
- Loongebouw
- Burgerpersoneel
- Overig



Loonstijging en eindejaarsuitkering Defensie





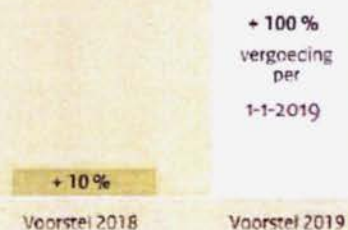
Toelage bezwarende
omstandigheden (1-7-2019)



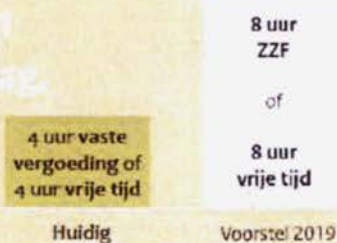
Vergoeding
meerdaagse activiteiten (1-1-2019)



Toelage
onregelmatige
dienst



Toelage werken
zaterdag, zondag,
feestdagen
(1-8-2019)



Verschuivingsloelage (1-7-2019)





Pensioenregeling

- Per 1-1-2019 een Defensiespecifieke middenloonregeling voor militairen
- Beter pensioen voor ongeveer 90% van de militairen
- Defensie betaalt 70% van de pensioenpremie (was 63% in 2018)
- 100% Compensatie voor hogere pensioenpremie over reguliere bruto loon
- Compensatieregeling voor de groep (ongeveer 10% van de militairen) voor wie het pensioen *perspectief* lager uitvalt

nb: militairen die bij de overgang op eindrang zitten (ook officieren) bouwen meer pensioen op



Pensioenregeling

Hoe kan een middelloonregeling meer pensioen opleveren dan een eindloonregeling? Dat klinkt toch niet logisch?

Dat geldt wel degelijk voor de meeste militairen, omdat de voorwaarden veel gunstiger zijn:

- Het opbouwpercentage is hoger
- Er wordt over een groter deel van het salaris pensioen opgebouwd
- Meer toelagen zijn pensioengevend



Voor wie achteruit gaat in pensioen*perspectief*

- Compensatie van 2 toekomstige bevorderingen voor 2038
- Verschil in uitzichtpensioen vooraf vastgesteld
- Van dat verschil compensatie van werkgeversdeel (70%)
- Voor de duur van 10 jaar maandelijks uitgekeerd
- Netto stijging inkomen door lagere premiedruk wordt niet verrekend



Burgerpersoneel

- Loonontwikkeling
- Toelage bezwarende omstandigheden
- Mobiliteitsbevorderende maatregelen
 - Loopbaanbudget €4.000,-
 - Loopbaanbegeleiding
 - Welkom terugregeling
 - Instroompool zonder arbeidsplaatsnummer
 - Pilot huisvesting



Overig: Levensfasebewust personeelsbeleid

- Verruiming van tegemoetkoming in de extra kosten voor zorgtaken thuis tijdens de uitzending en inzet (+ randvoorwaarde van 30 naar 7 dagen)
- Verruiming nieuwe regeling geboorteverlof (1-7-2020, vijf weken 75% betaald)
- Verkennen mogelijkheden om het cafetariamodel uit te breiden met de keuze voor tijd voor geld of geld voor tijd. Vanaf 1-12-2020 woon/werkverkeer maandelijks uitruilen, 15% van brutoloon in Cafetariamodel, vakbondscontributie



Overig: zekerheid en FPS

- Alle officieren en onderofficieren die FPS2 zijn of worden, bij voldoende functioneren, een vaste aanstelling.
- Meer mogelijkheden soldaten en korporaals om te kwalificeren voor onderofficiers-, officiersopleidingen
- Keuze oDer/nDer uiterlijk drie jaar voor de voor de militair geldende datum leeftijdsontslag militairen (LOM)



Buitenlandvoorzieningen

- Verruiming reisaanspraak naar 1 maal per zes maanden voor de defensiemedewerker geplaatst buiten Europa en die zijn gezin in NL heeft achtergelaten.
- overdracht van de aanspraak op de tegemoetkoming woon-werkverkeer bij niet dagelijks reizen geflexibiliseerd → uitwisselen van alle tickets binnen het gezin
- Tegemoetkoming voor het huren van een auto indien geen auto is ingescheept
- Een dienstreis vanuit het buitenland naar NL wordt als een buitenlandse dienstreis aangemerkt
- Tegemoetkoming transport huisdier naar of van een land buiten Europa



Ministerie van Defensie

Project Modernisering
Voorzieningenstelsel
Buitenland Defensiepersoneel

Hoofddirectie Personeel

Programmanager VBD



Voorzieningen buitenland

- Voorzieningenstelsel Buitenland Defensiepersoneel, oa
 - Toelage buitenland
 - Aanloopkosten beginperiode
 - Lening tbv aanschaf auto
 - Onderwijskosten
 - Tegemoetkoming woninghuur
 - Tegemoetkoming voedingskosten
 - Geneeskundige aanspraken gezinsleden
- Verplaatsingskosten
- Woon-werk verkeer buitenland
- Reisaanspraken (gezinsbezoek, incidenteel, CAO tickets)



Voorzieningen Buitenland

- Veel ontevredenheid bij de 'gebruikers'
 - Hoogte TB
 - Wegvallen inkomen partner
 - Doorlopende kosten in NL
 - Reisaanspraken
 - Huurplafonds
 - Verplaatsingskosten
- Afnemende bereidheid voor buitenlandplaatsing
- Partner en/of gezin blijft steeds vaker in NL o.m. vanwege financiële redenen
- Nauwelijks maatwerk mogelijk
- Regelgeving leidt tot starre uitvoering



Modernisering VBD

- Bijdrage leveren aan primaire proces
- Ten minste adequate tegemoetkoming meerkosten t.g.v. buitenlandplaatsing
- Deregulering, flexibilisering, harmonisering en vereenvoudiging



Inventarisatie SNR's, OPCO's (niet limitatief)

- De TB niet toekennen over het gehele SNN, maar een gedeelte (dus rekening houden met doorlopende kosten in euro's);
- Differentiëren binnen landen (met name VS);
- Onbegrip relatief hoge TB binnen Eurozone t.o.v. de rest;
- Rekening houden met wegvallen partnerinkomen en pensioenderving;
- Geen TB ingeval van duo plaatsers;
- Meerkosten levensonderhoud worden niet gedekt door TB;
- Reiskosten naar school verruimen (geen OV);
- Reisaanspraak ingeval van examens afleggen op Bonaire;
- Verhoging verplaatsingskosten;
- Verruiming tgmk autohuur;
- Verruiming transport 2^e motorvoertuig (met name VS en CARIB);
- Bijkomende kosten bij tijdelijke onderbrenging voor rekening Rijk;
- Eenduidige systematiek huurplafonds;
- Verruiming werkingssfeer 10% eigen bijdrage woninghuur;
- Verruiming reisaanspraken CAO tickets, gezinsbezoek + overdraagbaarheid;
- Aanpassing definitie dienstreis binnenland / buitenland;
- Harmonisering tgmk voedingskosten (dubbeling TB);
- Verhoging tgnk ziektekostenverzekering gezinsleden.



Gemene delers inventarisatie

- TB dekt veelal niet de meerkosten (buiten de Eurozone);
- TB systematiek is niet transparant;
- Koerswijzigingen hebben teveel effect op besteedbaar inkomen;
- Onbegrip hoogte TB binnen en buiten Europa;
- Differentiatie TB per staat (met name VS);
- Verschil TB binnenslaper en buitenslaper;
- Harmoniseer met MinBuza;
- Doorlopende kosten in NL (in euro's);
- Compenseer wegvallen inkomen partner;
- Stimuleren meenemen gezin;
- Herijking systematiek van huurplafonds + hanteren woongebied;
- Bijkomende kosten onderwijs in buitenland;
- Taalcursus voor defensieambtenaar + gezinsleden;
- Reisaanspraken te beperkt, overdraagbaarheid aanspraak te star;
- Tegemoetkoming autohuur uitbreiden;
- Aanpassen definitie dienstreis binnenland / buitenland;
- Herijking tgmk voedingskosten;
- Decentralisatie bevoegdheden;
- Flexibilisering en vereenvoudiging



Mogelijke uitgangspunten:

- TB moet naast kostendekkend ook stimulerend/belonend zijn
- Wegvallen inkomen partner moet in voorkomend geval (deels) worden meegenomen
- Reisaanspraken waar mogelijk afkopen met lumpsum
- Bevoegdheden decentraliseren
- Meer ruimte voor flexibiliteit / maatwerk door.....
- Harmonisatie met DBZV, tenzij.....
-
-
-

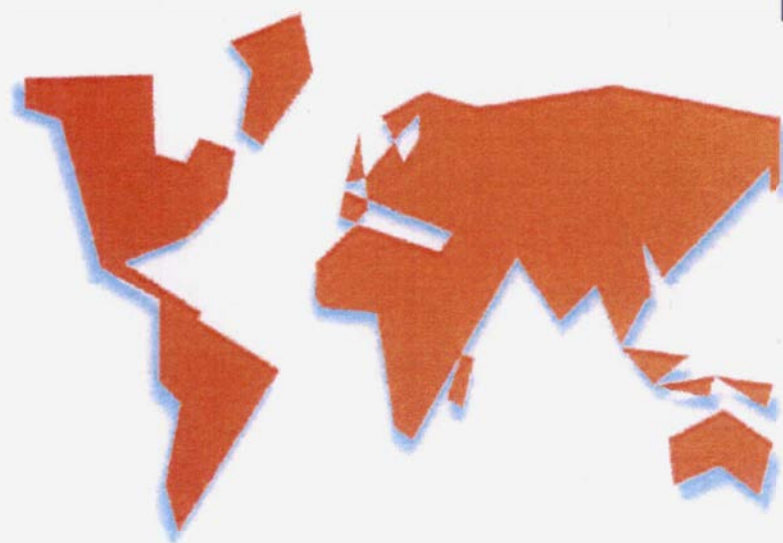


Traject

- Inventarisatie knelpunten / suggesties bij o.a. SNRs, BMCB, DCIOD, directeuren P
- Studiefase o.b.v. input en 'marktverkenning'
- Rapport met bevindingen, conclusies, keuzemogelijkheden (inclusief dekkingsplaat) en aanbevelingen
- Intern besluitvormingsproces
- Technisch overleg CvO
- Interne terugkoppeling en wellicht heroverwegen keuzes;
- Formeel overleg CvO
- Opstellen regelgeving
- Implementatie



Defensie Ondersteuningscommando
Ministerie van Defensie



Senior National Representative Days 2019

Washington D.C.

DOSCO

Dienstencentrum
Internationale
Ondersteuning
Defensie (DCIOD)

Internationale
Ondersteuning

30 augustus 2019



Inhoud

Ontwikkelingen binnen DCIOD

Ontwikkelingen rondom DCIOD

Hot Topics

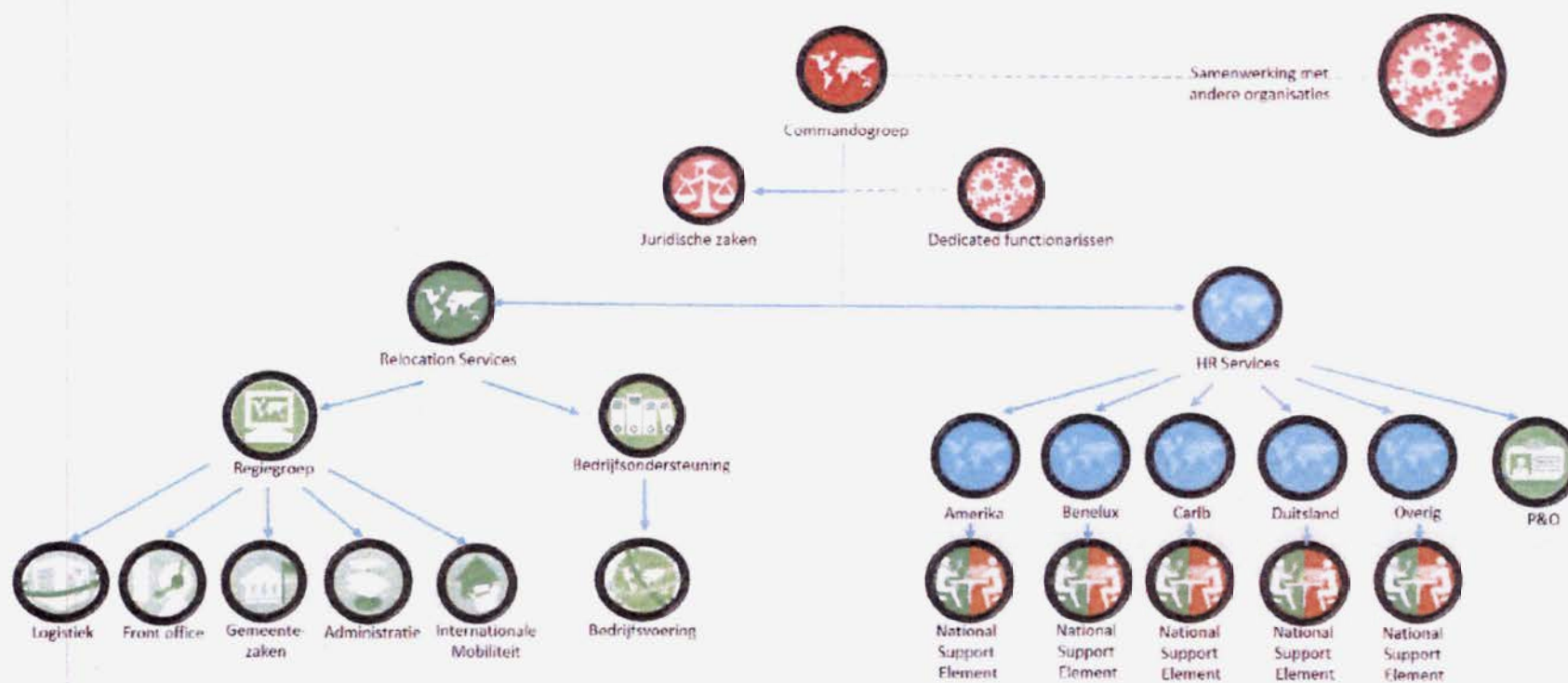
DBZV -

Q&A



Ontwikkelingen binnen DCIOD

- BCO 2 achter de rug
- Overgang van DFLB naar DPOD
- Splitsing Cluster Amerika/Carib, versterking NSE Washington
- Nieuwe functie van H-HRS
- Omklapdatum: 1 oktober 2019





Ontwikkelingen binnen DCIOD

- Aanpassing Intranet
- Update PDC
- Infosessies, The Floor is Yours, stages
- Tijdelijke inhuur JZ, P&O, KTO, folders, kennismanagement



Ontwikkelingen rondom DCIOD

- Arbeidsvoorwaardenakkoord
- Transitie IFB naar SFIMS
- Herziening VBD
- Overleg BMCB



Hot Topics

- Verhuizing personeel AFB Edwards
- Pest Control
- Wereldschool
- Partner Support
- Zorgzaam



Hot Topics

- Woongebied/huurplafonds
- Arbo
- Vervanging Defensiepas
- Aanwijstermijnen bij vertrek en terugkeer
- Opleidingen
- Reisklasse intercontinentaal meereizende gezinsleden (kolonel en hoger)

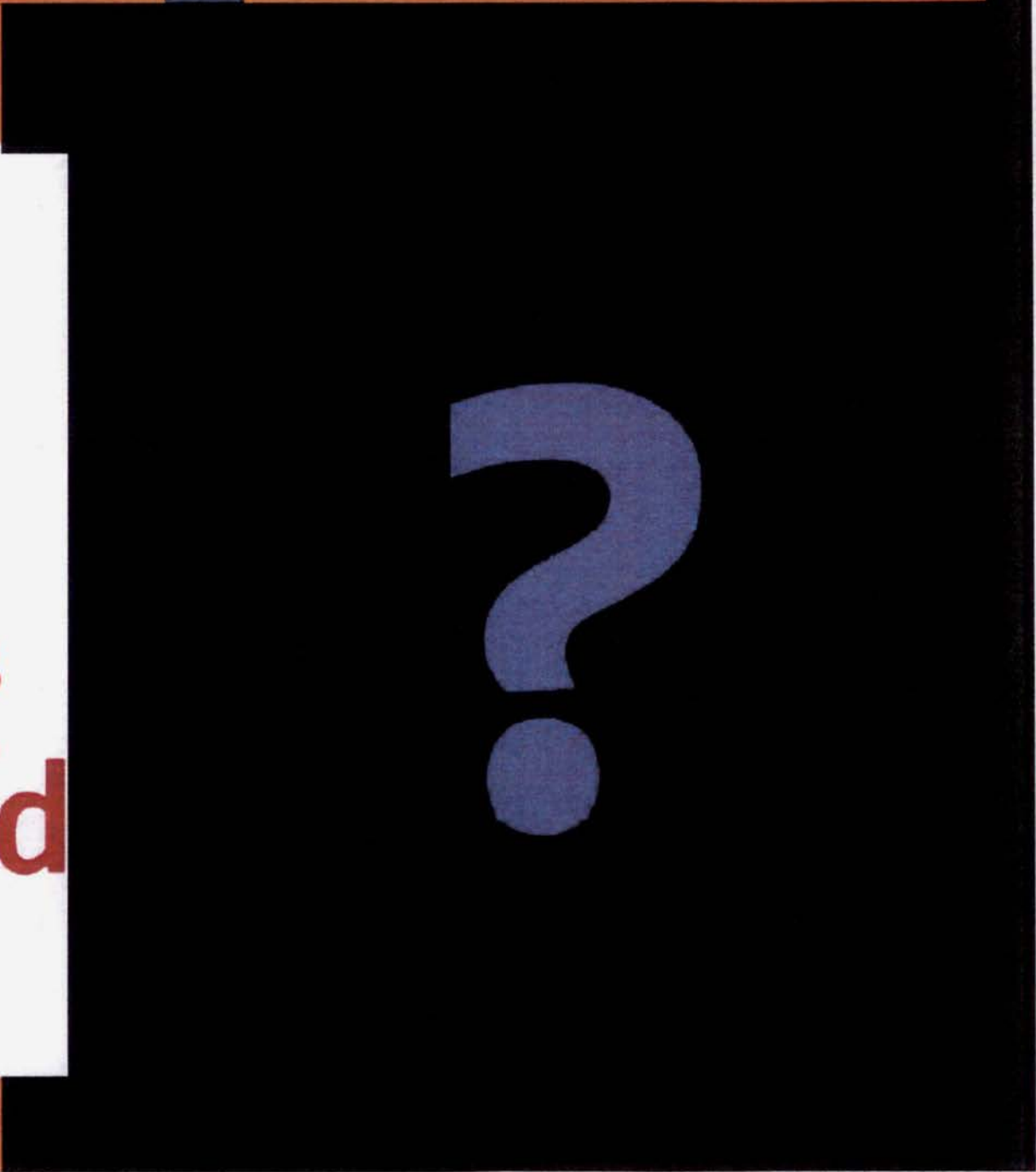


Nieuw telefoonnummer Front Office

Het telefoonnummer waarop de frontoffice van het DCIOD te bereiken is, wijzigt. Het nummer waaronder zij te bereiken zijn is nu:

088-9500500 optie 5

Bellen vanuit het buitenland blijft ongewijzigd. Het frontoffice is dan te bereiken onder nummer: 0031 70 414 3300.





Ministerie van Buitenlandse Zaken

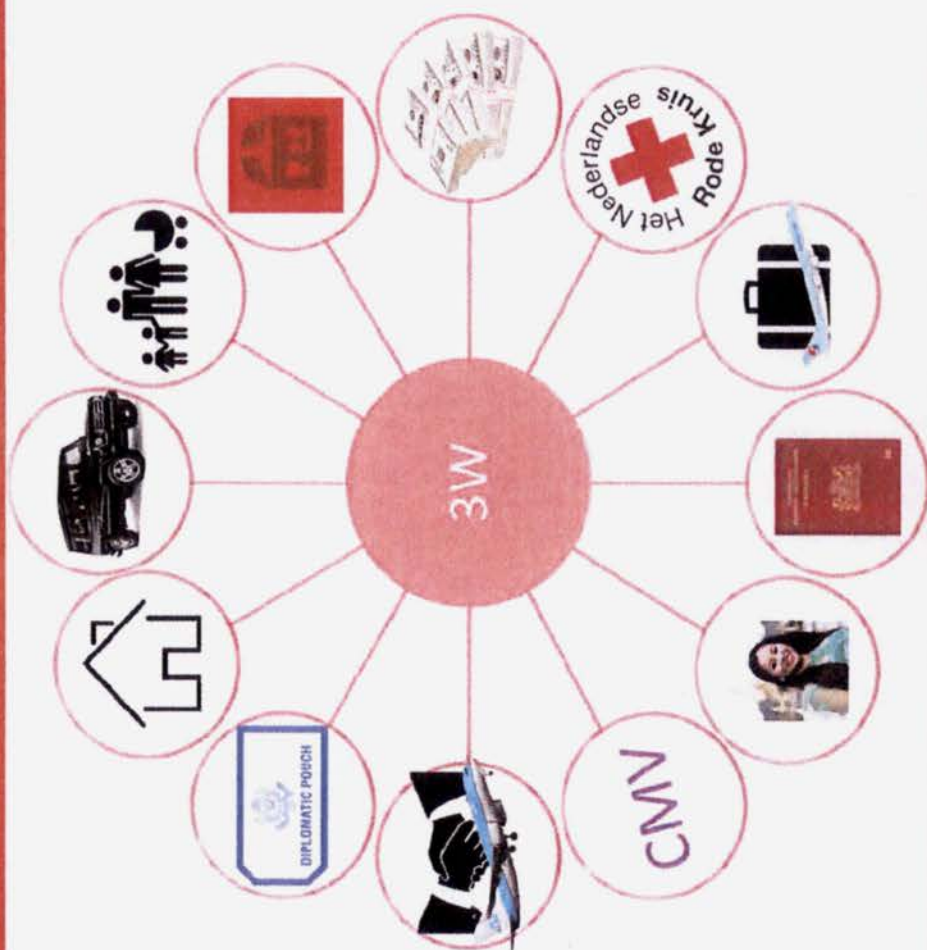
MINISTÈRE
DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES
LA HAYE

MINISTRY
OF FOREIGN AFFAIRS
THE HAGUE

Wonen en werken op de post

30 augustus 2019

3W Werken
voor Nederland
WereldWijd





Plaatsing Ministerie van Buitenlandse Zaken

Wanneer DCIOD / Wanneer 3W

- DCIOD

- Aanmelding
- Medische zaken
- Overplaatsingsreis
- Tijdelijke huisvesting en vergoeding verhuiskosten bij terugkeer
- Calamiteitenreis (militairen)

- 3W

- Verhuizing
- Voorlichting
- BZ-account
- Tegemoetkoming tijdelijke huisvesting vooraf
- Paspoort/visum
- Huisvesting op de post
- Vergoedingen tijdens plaatsing o.b.v. het DBZV 2018



Voorbeelden vergoedingen DBZV 2018

- Standplaatstoelage (+ evt. Verhoging standplaatstoelage partner, kinderen)
- Aanloopvoorschot
- KKC NNS
- Vergoeding huispersoneel
- Transportvergoeding
- Vergoeding passieve representatie (+ evt. partner)
- Oudedagsvoorziening (EUR 423,47 per maand)
- Tegemoetkoming i.v.m. tijdelijk hotelverblijf
- Professionele ontwikkeling partner (EUR 3350,-- per 12 maanden)
- Primair en secundair onderwijs en schooltransport kinderen op de post (incl. tegemoetkoming voor evt. bijlessen, Nederlandse taallessen)
- Tegemoetkoming zelfstandige huisvesting (studerende kinderen in NL)



Zelf aanvragen

- Aanloopvoorschot
- TTH voorafgaand aan plaatsing
- Declaraties (POP, onderwijs etc.)
- THV
- ...

U kunt voorafgaand aan een plaatsing in het buitenland een aanloopvoorschot aanvragen.

Voor wie?

Deze regeling is voor alle medewerkers (huishoudelijke apparaten en gesubsidieerde) die op grond van het OGB 2007 (artikel 85) voor een periode van minimaal 12 maanden worden gekozen bij een Nederlandse rechtspersoonstelling in het buitenland.

Toelichting

De belangrijkste punten van het plan worden als volgt samengevat. Over de benodigde tijd voor het aanpak van de bestaande problemen wordt een vergoeding van maximaal twee maanden gegeven. Het bedrag van deze vergoeding wordt vastgesteld op basis van de hoogte van de loonsom van de werknemers die betrokken zijn bij de aanpak van de problemen. Het bedrag van de vergoeding wordt vastgesteld op basis van de hoogte van de loonsom van de werknemers die betrokken zijn bij de aanpak van de problemen. Het bedrag van de vergoeding wordt vastgesteld op basis van de hoogte van de loonsom van de werknemers die betrokken zijn bij de aanpak van de problemen.

Voorwaarden

- u kunt de aanvraag vanaf uitsluitend 3 maanden voor vertrek tot uitsluitend 1 maand na aankomst in de post indienen.
- u moet in het bezit zijn van een plaatsingsbevestiging van uw organisatie schriftelijk of digitaal heeft ontvangen en post best gediend en dat u vóór de plaatsing voortstellingen aanvraag op grond van het NPTV 100?
- Vo plaatsing moet minimaal 12 maanden bestaan.

Activities

Andersson und ich wollten von der San-Sera-Wiese (SSP) ein Foto gegen die verschatteten Stellen zu, bei-
sonders das am nördlichsten Ende des Berges. Innerhalb weniger Minuten ist es dunkel, ich kann die
Umgebung nicht mehr sehen. Ich habe keine Ahnung, was los ist, aber ich weiß, dass ich hier bin.

Abhängigkeit von der Konzentration des Edukts

Vragen

#TSP - <https://www.transportation.gov/transportation>

DoortochtId

Bij verzoek de samenvattingen 14 weken lang.

Heort bij

- 1. [Facebook](#) and [Google](#)
- 2. [Twitter](#) and [LinkedIn](#)
- 3. [YouTube](#) and [Instagram](#)
- 4. [Pinterest](#) and [Snapchat](#)
- 5. [TikTok](#) and [Beats](#)
- 6. [Spotify](#) and [Netflix](#)
- 7. [Amazon](#) and [Walmart](#)
- 8. [eBay](#) and [Newegg](#)
- 9. [Best Buy](#) and [Target](#)
- 10. [Kroger](#) and [Huggo](#)
- 11. [Home Depot](#) and [Lowe's](#)
- 12. [Costco](#) and [Safeway](#)
- 13. [Walmart](#) and [Kroger](#)
- 14. [Amazon](#) and [Walmart](#)
- 15. [eBay](#) and [Newegg](#)
- 16. [Best Buy](#) and [Target](#)
- 17. [Kroger](#) and [Huggo](#)
- 18. [Home Depot](#) and [Lowe's](#)
- 19. [Costco](#) and [Safeway](#)
- 20. [Walmart](#) and [Kroger](#)

Deel deze pagina



 Toevoege aan mijn
favorieten



 Copy an file content

 [Dashboard](#)

 Microsoft Word 2003



Q Zone tickets

 Springer

Ticketing module

Antraggeber m.H.J. von beiderland platzierung

1. Wat welke organisatie is de beste voor wie je de volgende doet werkzaam

Wat voor senzwet wil je indienen

MS-ENG-100127

- ☐ Bachelordiploma school (AVS)
- ☐ Erkenning school
- ☐ Huishouden kapiteel
- ☐ Ouderleesvoorziening parttime afgestudeerde ambtenaren
- ☐ Reiz op medische indicatie
- ☐ Tevredenstelling dubbele huishouding (TDH)
- ☐ Tevredenstelling leefwijze (leefkosten) (THK)
- ☐ Tevredenstelling verband met tijdelijk huishouding
- ☐ Tevredenstelling professionele ontwikkeling parttime
- ☐ Tevredenstelling speciale leerbehoefte kind (SEM)
- ☐ Tevredenstelling tijdelijke huisvesting (TTH)
- ☐ Tevredenstelling woonkosten (TWL)
- ☐ Tevredenstelling zelfstandige huisvesting (TZH)
- ☐ Voorbereidingsgesprek vergoed (niet buitenland)
- ☐ Vondstige specificatie buitenland vergoeding
- ☐ Werkgelegenheidsaanpak (niet vergoed)

Aanvragen

Onderstaande link leidt u naar het Self Service Portal (SSP), een https-pagina die bereikbaar is indien u bent aangemeld op een rijkswerkplek (thuis of op kantoor). Binnen het portaal bent u bij 3W bekend. U kunt dit controleren door rechtsboven op uw profiel te klikken, zodat u weet u dat uw gegevens vertrouwelijk worden behandeld.

* Aanvragen m.b.t. vergoedingen buitenland

Vragen

* SSP – Vraag over vergoedingen buitenland



Onze diensten

3W heeft een breed assortiment aan producten en diensten. In dit overzicht vindt u alle onderwerpen op thema gesorteerd.



Uitzending naar een
Nederlandse
vertegenwoordiging



Ik ben een partner

- > Travelpoint
- > Vergoedingen buitenland
- > Voorlichting medewerker en gezinsleden
- > Internationale verhuizingen
- > Medische diensten
- > Lokale medewerkers
- > Reisdocumenten
- > Diplomatieke koeriersdienst
- > Huisvesting buitenland
- > BHV, veiligheid en crisismateriaal
- > Legalisaties en bemiddeling
- > Flight Coordinator Office
- > Werken bij Internationale Organisaties
- > Diensten van andere SSO's en directies



Servicedesk 3W



www.sso3w.nl

- Voor algemene vragen en vragen over dienstverlening 3W
- Beschikbaarheid:
Tel: +31-70 348 4333
3W@minbuza.nl

Punten opgebracht door SNR's ter bespreking voor/tijdens de SNR dagen 2019



- Verlopen geldigheid Defensiepas. Velen in de VS vallen terug op de telestick, hiervoor is onder meer een geldige defensiepas nodig. De Defensiepas is 3 jaar geldig en verloopt bijna altijd tijdens de buitenlandplaatsing. Daarnaast krijgen we miv 2020 een nieuwe (Rijksbrede?) pas waardoor een ieder vanaf 2020 aan een nieuwe pas moet. Hoe wordt dit voor de VS ingeregeld?
- Dagelijks heen en weer reizen. Voor het woon-werkverkeer wordt de tabel toegepast die origineel voor Duitsland bedoeld is. De achtergrond is mij onduidelijk, waarom worden de normale (NL) tabellen niet toegepast?
- Verandering van wet en regelgeving. In de afgelopen jaren zijn er defensiebreed voorbeelden waarbij onvoldoende is geanticipeerd op veranderde wet- en regelgeving. Voorbeeld is de WUL. Meer recent hebben we voorbeelden bij de buitenlandgeplaatsten dat de heffingskorting onjuist is toegepast, daarnaast heeft een deel van het personeel lastige brieven van banken gekregen over de in NL lopende bankrekening. Dit heeft vooral te maken met waar men belasting moet betalen.

In het verleden was er binnen de HDP een bureau waar pro-actief met toekomstige regelgeving werd omgegaan. De bijzondere positie van Defensie werd tijdig bij de Tweede kamer voor het voetlicht gebracht en de informatie alsmede voorbereiden van de systemen werd tijdig opgepakt. Ik heb sterk het vermoeden dat Defensie geen bureau meer heeft wat dit doet, hierdoor vaak onrust ontstaat en uiteindelijk onvrede onder het personeel. Wat wordt er door de HDP en DCIOD gedaan om de 'ouderwetse' pro-actieve manier weer terug te krijgen? Indien er niets wordt gedaan, wat is het plan om 'battle-damage' te voorkomen?

Vragen van

- Resultaten van het Klant Tevredenheids Onderzoek en de genomen maatregelen.
Er is nog geen actueel klanttevredenheidsonderzoek. Dit is wel een lopend project
- Nazorg na terugplaatsing. Na terugplaatsing valt medewerker niet meer onder DCIOD, terwijl een deel van de afhandeling van de terugplaatsing nog niet is afgehandeld.
Records in onze G-module worden om die reden ook nog niet gesloten. Uit het buitenland teruggekeerde collega's blijven in beeld. Wat is precies het knelpunt of waar stagneert de dienstverlening ?
- Wat is de status van het 'dossier' ANWB Alarmcentrale bij calamiteiten.
DCIOD heeft geen rol in dit proces en kan derhalve geen antwoord geven.
- Wat is de status van het gebruik van een PNOD auto tijdens een DR in NL (bijvoorbeeld in het weekend)
Het is niet bekend of er vanuit HDP enige voortgang is op dit dossier.
- Wanneer hebben requesten wel kans van slagen.
In die gevallen waar de regeling niet in voorziet of niet in redelijkheid voorziet.
- Hoe staat het met de verhoging van de huurplafonds.
*Het betreft het aanpassen van de huurplafonds. Zowel naar boven als naar beneden
Jaarlijks worden de SNR's via de clustermanager gevraagd input te leveren voor de nieuw vast te stellen huurplafonds. In die gevallen waar dat noodzakelijk is, is een tussentijdse aanpassing van het huurplafond mogelijk.
Een fundamentele wijziging van de systematiek staat hoog op het lijstje van DCIOD, pogingen hiertoe zijn in het verleden gestrand omdat dit als arbeidsvoorwaardelijk werd gezien en dit afgestemd moet worden tussen HDP en vakbond.*
- Hoe staat het met verruiming van het beleid rond het gebruik van CAO tickets.
Vooralsnog voorziet de regelgeving hier niet in. Dit is onderwerp van herziening VBD door HDP
- Waarom krijgt een medewerker niet gewoon een huurauto bij aankomst, totdat b.v. de container is gearriveerd. De periode van autohuur/hoogte van de vergoeding wordt als te kort/laag ervaren.
Vooralsnog voorziet de regelgeving hier niet in. Dit is onderwerp van herziening VBD door HDP
- Waarom rekent NEDVAN nog steeds met 20-dagen verhuizing. Die termijn wordt bijna nooit waargemaakt.
Deze vraag is al eerder gesteld en beantwoord. De context van de vraag is helemaal duidelijk (welke termijn wordt bijna nooit waargemaakt?) De verwarring ontstaat wellicht door deze tekst op het webportaal van Nedvan

De verpakking van uw goederen kan op zijn vroegst 25 dagen voor plaatsingsdatum plaatsvinden. DCIOD bepaalt de verpakkingsdata en zal hierbij, waar mogelijk, rekening houden met de wensen van Belanghebbende. Uitgangspunt hierbij is plaatsingsdatum Belanghebbende en datum beschikbaarheid huisvesting. Indien er geen huisvesting bekend is zal de container met uw verhuisgoederen (en eventueel motorvoertuig) plusminus 21 dagen na uw plaatsingsdatum in de USA arriveren (aankomst haven).

Transittijden (haven-haven) zijn gemiddeld:

- Baltimore 17 dagen*
- East Coast 20 dagen*
- Gulf ports 23 dagen*
- West coast 28 dagen*

- Wat zijn de resultaten van de pilot voor het helpen van partners aan werk bij terugkeer naar NL
De pilot wordt door de deelnemers zeer gewaardeerd. De deelname is erg laag
- Waarom is het eigen risico in zorgkosten in de VS gelijk aan dat in NL. Met de hogere zorgkosten betaal je al gauw je hele eigen risico per jaar terwijl dit in NL niet het geval zou zijn.
DCIOD kan hier geen antwoord op geven
- Er wordt geadviseerd om een ster-5 verzekering te nemen bij Zorgzaam, maar de vergoeding van 35,- Euro dekt niet het verschil in premies per maand t.o.v. een basisverzekering.
Het betreft een tegemoetkoming en is derhalve geen 100% vergoeding.

Punten ingebracht door [REDACTED]

Defensiepas & RFV's (antwoorden door [REDACTED])

- Defensiepas: voorzie in het buitenland geplaatste militairen van een defensiepas die vijf (ipv drie) jaar geldig is, zeker ook omdat steeds meer collega's voor 4 jaar geplaatst worden. Dit voorkomt een hoop gedoe en kosten als deze tijdens de plaatsing vervangen moet worden.
Alle defensiepassen komen in maart 2020 te verlopen. We gaan dan over op de Rijkspas, die, als het goed is, vier of vijf jaar geldig wordt. (!)
Naar alle waarschijnlijkheid kunnen we in september 2019 al passen gaan vervangen. Omdat het verstrekken van passen aan collegae in het buitenland nou eenmaal meer tijd kost, willen we daar zodra het kan, mee beginnen.
- Defensiepas: de Nederlandse defensie pas zou ook in het Engels moeten verwoorden dat betrokkene een militair is. We werken in veel internationale samenwerkingsverbanden en zodra je over de grens gaat kan niemand onze pas als een militaire pas herkennen.
Dat er niet in het Engels op staat dat het over een militaire pas gaat, daar heeft blijkbaar nog niemand over nagedacht. Dit idee om dit op de Rijkspas te laten vermelden wordt doorgegeven.
- Defensiepas: voor in het buitenland geplaatste militairen zou het fijn zijn als ook de rang vermeld wordt; in het Nederlands en Engels/NATO-afkorting(codering).
De reden om de rang niet op de defensiepas te vermelden, is omdat je dan bij elke bevordering ook je pas moet vervangen. Dan zijn er nog de collegae die bij uitzending tijdelijk bevorderd worden, wat nog meer vervangingen van passen zou opleveren. Daarom staat de rang niet op de pas.
- Request for Visit: nadat een RFV is ingediend kun je geen info meer terughalen, je krijgt een "anonieme" bevestigingsemail met een RFV nummer welke niet vermeld waarvoor deze is ingediend. Wanneer je vaak naar het buitenland op DR gaat en vaker RFV's indient moet je heel specifiek bijhouden wat je waarvoor ingediend hebt.
Het systeem zou een overzicht moeten kunnen creëren met ingediende RFVs zodat je deze op kunt zoeken en eventueel een status kunt inzien. Of de mogelijkheid om een ingediend RFV te printen (net zoals DIDO). Ook zou het mogelijk moeten zijn om eerder ingediende RFV te openen zodat je gegevens uit deze RFV kunt overnemen voor een volgend request.
Sinds 15-11-2018 is eRFV versie 2 gelanceerd. Alle commentaar die ik de afgelopen twee jaar heb ontvangen, (van de collegae in het buitenland) heb ik gebundeld en doorgegeven aan de MIVD. Alle door mij aangeleverde verbeterpunten zijn door MIVD en JIVC meegenomen bij de ontwikkeling van eRFV versie 2. Bij de eRFV versie 2 kan je een ingediende en goedgekeurde RFV terughalen, aanpassen en opnieuw indienen, net als een aanvraag dienstreis. (en je kan hem ook aanpassen, bezoekers toevoegen of verwijderen, en de bestemming wijzigen) Als een RFV niet goed is ingevuld, kan de BF (beveiligingsfunctionaris) de RFV terugsturen naar de aanvrager, en deze kan de RFV aanpassen en/of aanvullen. (dus niet meer helemaal opnieuw invullen) Zolang de RFV in het Nederlandstalig gedeelte van het RFV-traject is, kan iedereen de status van zijn RFV zien. Zodra hij door de Ambassade in het land van bestemming doorgestuurd wordt, mag je er vanuit gaan dat hij wordt verwerkt door de autoriteiten van het te bezoeken land.
Bij eRFV versie 3 willen we een dagelijkse update vanuit het US Foreign Visit system zichtbaar maken, zodat iedereen zijn RFV naar de VS, ook de status in het Amerikaanse systeem kan zien. Het is technisch mogelijk, het moet alleen nog even gemaakt worden.
Verschillende collegae in de VS hebben eRFV versie 2 ontdekt en zijn er erg enthousiast over. Dank aan iedereen die zijn commentaar op eRFV versie 1 aan mij heeft geventileerd, we hebben er allemaal baat bij.

Logistiek en Post (antwoorden door: [REDACTED])

- Verzoek voor versnelde uitgifte van de nieuwe NLD GVT aan XO/LSO's aangezien representatie 60% van ons werk bevat en wij NLD en met m.n. CLAS in de V.S. vertegenwoordigen.
Het nieuwe GVT zal gefaseerd worden ingevoerd. KPU-bedrijf heeft een verdeelsleutel gemaakt in overleg met de vertegenwoordigers van de diverse OPCO's, zij hebben de lead.
- Visitekaartje: zorg ervoor dat buitenlandplaatsers daadwerkelijk een visitekaartje voor de Nederlandse Defensie kunnen zijn, vb. kleeft ze ook zsm in de nieuwste gevechtstenuen. Ik krijg al sinds mijn plaatsing in 2015 opmerkingen over het feit dat ik in een pre-historisch Amerikaans desert tenue loop.
Zie punt 1. En het nieuwe missie tenue is voor missies middels artikel 100 brief. Uitspraak CDS
- KPU-zendingen: maak het mogelijk dat **alle** zendingen door KPU direct naar het NAPO adres verstuurd mogen worden, zonder afmeting- of gewicht restricties. Het betreft een militaire zending van enkel militaire kleding. Gewicht en afmeting restricties komt bij NAPO vandaan en niet bij het KPU-bedrijf. Tevens werkt KPU met een ander systeem als People-soft waardoor dat niet optimaal werkt. Vanuit DCIOD ondervangen wij twee keer per week deze pakketjes en versturen dat naar het juiste adres. Gevoed vanuit de GMOD
- KPU-zendingen: laat KPU in de bijgevoegde brief toevoegen dat de retourzending termijn voor buitenlandplaatsers langer of niet van toepassing is.
Voor het KPU-bedrijf is dit niet uitvoerbaar. Op hun eigen kpu bestelsite staat wie de AF is. Bij meer dan 80% van onze klanten is bekend dat wij die handelingen voor in het buitenland geplaatste collega's af doen. Maar is ook een beetje nuchter verstand gebruiken.
- Verzoek voor verhogen tegemoetkoming autohuur na initiële plaatsing - aantal dagen en/of bedrag verhogen, momenteel ontoereikend, aangezien verschepingsperiode geregeld > 21 dagen beslaat.
Zie antwoord eerder in dit document
- De inhuur van lokaal personeel om te helpen bij het inpakken/ uitpakking van het huisraad bij verhuizing is hier problematisch aangezien lokaal ingehuurd personeel/ dagloners alleen het kamp op mogen komen indien zij geen strafblad hebben. Vaak moet personeel vanuit Atlanta of nog verder komen om hier in/uit te pakken. Dit is een aandachtspunt voor de verhuisplanner bij wonen "on post"
Dit is bekend gesteld bij Nedvan. Nedvan geeft aan dit op te pakken.

Overig

- Ik loop regelmatig tegen ARBO beperkingen aan. Volgens de ARBO mag ik maar beperkt overuren maken, terwijl een Amerikaan werkt tot hij omvalt. Een reguliere week levert me 10-15 overuren op. Die moet ik met op creatieve wijze spreiden om niet tegen NLD regelgeving aan te lopen.
Nederlandse ARBO regelgeving (en andere regelgeving) passen inderdaad niet altijd op de buitensituatie. Dit is bekend, hier is echter geen oplossing voor.
- Het zou nuttig zijn als ook de NLD echtgenotes mee konden naar het jaarlijkse bijeenkomst in Washington om ook hun verhaal, aanloopproblemen en gezamenlijke ervaringen aan te horen. Voor het kennismaken en netwerken van de NLD vrouwen onderling, is dit bij uitstek de gelegenheid.
DCIOD is niet de organisator van deze bijeenkomst.
- Ik bezoek veel recepties en afscheid van buitenlandse collega's en commandanten. Het zou handig zijn als er een standaard NLD giveaway pakket voorhanden zou zijn. Indien dit via Vanderveen online wordt besteld in de V.S., zorgen dat de verzendkosten worden vergoed. Alternatief zou zijn dat bestelde giveaway pakketten via de Veldpost verzonden kunnen worden (meer dan de huidige limiet van 2,5 kg).

Conform de aanwijzing SG A/932 heeft de SNR 50 represpunten als maandelijkse tegemoetkoming in de kosten van representatie. Met de tegemoetkoming worden o.a. de kosten voor bloemen en attenties ter gelegenheid van officiële uitnodigingen geacht te zijn vergoed

- De verhuiscontainer zou verscheept moeten kunnen worden zonder dat een adres bevestigd is. De meeste huurmakelaars willen geen contract sluiten wat pas 6 tot 8 weken later van kracht wordt. De bezichtigingsreis moet dus relatief kort plaatsvinden op de datum vertrek. Het verhuisbedrijf vereist een bestemmingsadres voordat de container geladen wordt. Hier zit de frictie, termijn laden /lossen container en makelaars die geen huis willen verhuren wat vervolgens nog 6 tot 8 weken leeg staat, dat kost hen teveel. Indien de container verscheept zou kunnen worden naar de haven en op afroep beschikbaar kan men kort voor vertrek een (3-4 weken) een bezichtigingsreis maken en beter zaken doen op de direct beschikbare huizenmarkt.

Het gestelde mbt de termijnen wordt herkend. Het hebben van een afleveradres is echter verplicht.

Het vermelden van adressen is een verplichting als je naar de USA gaat. Te vaak het adres van de basis vermelden kan tot problemen met de douane leiden.

We doen dit wel maar dan moet er echt wel zo goed als zeker een woning op tijd beschikbaar zijn. Daarnaast gaan we uit van de gegevens die de militair zelf aanlevert of verwerkt in PS.

Maw: Als hij/zij een nieuw adres in PS heeft gezet, heeft hij dus een woning. Wij gaan dit niet daadwerkelijk controleren. We kijken wel of er een huurcontract is maar als we een goedgekeurd concept hebben wat nog niet getekend is, is dat geen probleem

- Verruim de verhuisregeling vwb verschepping auto's van 1 naar 2. Elk koppel of gezin heeft doorgaans tenminste 2 auto's nodig om in Amerika te kunnen wonen en leven. Met de vergoeding van slechts 1 auto voor transport en de verplichting deze weer mee terug te nemen naar NLD (ook al is het een wrak) weerhoudt de meeste ervan een auto vanuit NLD mee te nemen. Dit betekent dus aanschaf van 2 auto's en verkoop van tenminste 1 aan het einde van de rit, allemaal extra investeringen/kosten agv overzeese plaatsing. Indien je 2 auto's zou mogen terugnemen en al zou de Nederlandse auto een wrak zijn of gewoon afgeschreven, kun je die zorgeloos mee terug nemen én je auto aangeschaft in Amerika ook. Zelfs de heenreis voor slechts 1 auto en de terugreis 2 auto's verscheppen in de verhuisregeling zou al een goed alternatief zijn.

Dit is onderwerp voor de herziening van het VBD. Er nog wel een aanvulling van Nedvan op het deel betreffende uitvoeren van een wrak:

Voor wat betreft de verplichte export van auto's uit de USA het volgende (mijn versie in mijn woorden) :

Als militairen onder een NATO travel order binnenkomen kunnen zij auto(s) invoeren zonder dat deze bij invoer in de USA aan de verplichte eisen van EPA en DOT hoeft te voldoen.

Enige voorwaarde is dan dat de auto verplicht moet worden uitgevoerd.

Om deze reden krijgen deze medewerkers wel een Amerikaans kenteken maar geen Certificate of Title (=USA kentekenbewijs) omdat men de auto niet mag verkopen. Men krijgt wel een document waarmee men kan aantonen dat de auto met dat kenteken in hun bezit is en waarom men geen Certificate of Title heeft. Men kan de auto alleen verkopen/overdragen aan een andere NATO militair met dezelfde status. Die neemt daarmee ook de verplichting tot uitvoer over.

Indien men niet kan of wil uitvoeren dan zal de auto officieel "geshredderd" moeten worden waarvan een officieel document moet zijn.

Men hoeft dus niet uit te voeren. Wat wel meegenomen moet worden is dat dit wel kosten zijn die de militair zelf zal moeten betalen.

Dit is echter wel veel goedkoper dan zelf uitvoeren.



F-16 System Program Office (SPO) AFLCMC/WWM-NE

5.1.2.e

- 5.1.2.e AFB, Dayton, OH
 - Tot 1 juli 2020 “Development HQ” voor F-16 OFP
 - EPAF SNRs
- 5.1.2.e AFB, Ogden, UT
 - “Sustainment HQ” voor alle hardware (muv F100)
 - Vanaf 1 juli 2020 full control
 - EPAF SCRs, CRs
 - USG team voor NL
- 5.1.2.e AFB, Oklahoma, OK
 - F100 sustainment



F-16 SPO, what's cool and what's crap



- Werken op HAFB
 - Utah
- Voorlopige voorzieningen
- Contact met NL
 - DMO, CLSK



- Werken met USG
 - Aanduwen, herstarten, najagen
- Regelgeving
 - VBD
 - Werk(vergunning)
 - Ziektelasten
 - Voorlichting
- Contact met NL
 - Dienstreizen
 - Digitaal

SNR Norfolk, Virginia

- Eenheden:
 - SACT HQ, Norfolk (14 pax, joint)
 - CJOE COE, Norfolk (1 pax, CZSK)
 - ESG-2, Virginia Beach (1 pax, CZSK)
- HQ SACT: Warfare development commando v/d NATO
 - Strategic Plans & Policy (NDPP, concepts, doctrines)
 - Capability development
 - Joint Force Development (educatie & training)
 - Focus areas: concrete resultaten, innovatie, experimenten

Top 3 goede zaken

- Tijdelijke regeling vergoeding extra onkosten VS
- Praktische (dagelijkse) coördinatie NSE - DCIOD
- Snelheid afhandeling declaraties

Top 3 te verbeteren zaken

- Regelgeving (VBD) z.s.m. herzien
 - Huidge regelgeving rammelt en veroorzaakt veel (onnodige) dynamiek
- Risico individu mbt woninghuur/huurcontract verkleinen
 - Duur bezichtigingsreis verlengen (min. 6 nachten)
 - Collectieve Rechtsbijstandverzekering VS
- Personeel
 - NSE onvoldoende capaciteit (borging algemeen, opvang nieuwkomers)
 - Uitzend screening verbeteren (BMW en bijv. laatste lijnmanager)
 - Invloed SNR op plaatsing personeel verbeteren & standaardiseren
 - Buitenlandplaatsing belangrijk en positief onderdeel maken van loopbaan.
 - Bijv. 2x buitenland, waarvan min. 1x NATO;
 - Hierdoor wordt ook doelgroep vergroot
 - Aantal CAO tickets verhogen

Koninklijke Luchtmacht

- DET 148th 80 people
- 13 NL FTE (2 vacant), 25 NL
- Task: IQT/TX/OPS/OT





Koninklijke Luchtmacht



Three positive indicators

- Excellent teamwork NL/US
- NL team continuity (trust/knowledge)
- Open communication

Room for improvement

- Fill one vacant IP position
- Rekest vs regulations
- CAO tickets when extended



Rule: Get CAO ticket every two years to visit the family

Planned:

Jul 2016	2017	2018	2019
FLY IN	Ticket	Ticket	FLY OUT

Extended plan:

Jul 2016	2017	2018	2019	2020	2021	Jun 2022
FLY IN	Ticket	Ticket	Ticket	X	X	FLY OUT





Personeel (4+1)

- Hoofd Liaison Team **US CENTCOM** (Kol)
- Coalition Strategy and Planning Group (Maj/Lkol)
- Combined Strategic Advisory Group (Lkol)
- Admin Support (SM)
- LSO **US SOCOM** (Lkol)



US Central Command AOR



Current Issues

- Operation Inherent Resolve / NATO Mission Iraq
- Operation Freedom's Sentinel / Resolute Support Mission Afghanistan
- International Maritime Security Construct
- Yemen, Kashmir, etc.



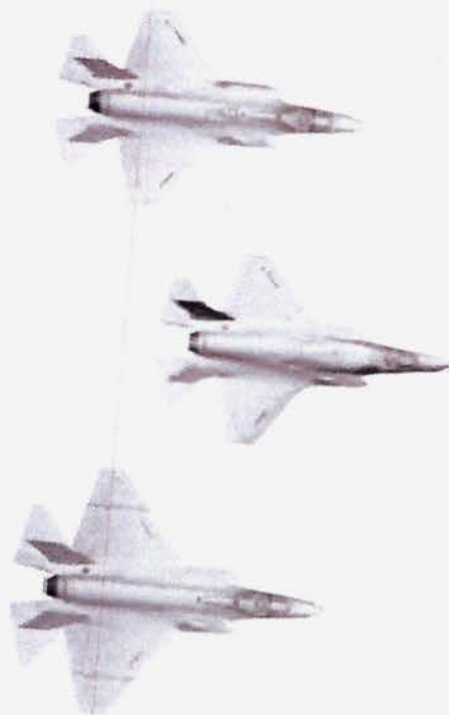
1. Contact met DCIOD – bereikbaarheid / snelheid van reageren
 2. Afhandeling standaard zaken
 3. Vergoeding voor hoge kosten (utilities/internet/autoverzekering/schoolsport)
-



1. Maatwerk
2. Tijdelijke tewerkstelling in buitenland
3. Regeling verhoging tegemoetkoming woninghuur buitenland (10% regeling) bij buitenland-buitenland plaatsing



34



Netherlands National Deputy
F-35 Lightning II Joint Strike Fighter
Program Office (JPO)

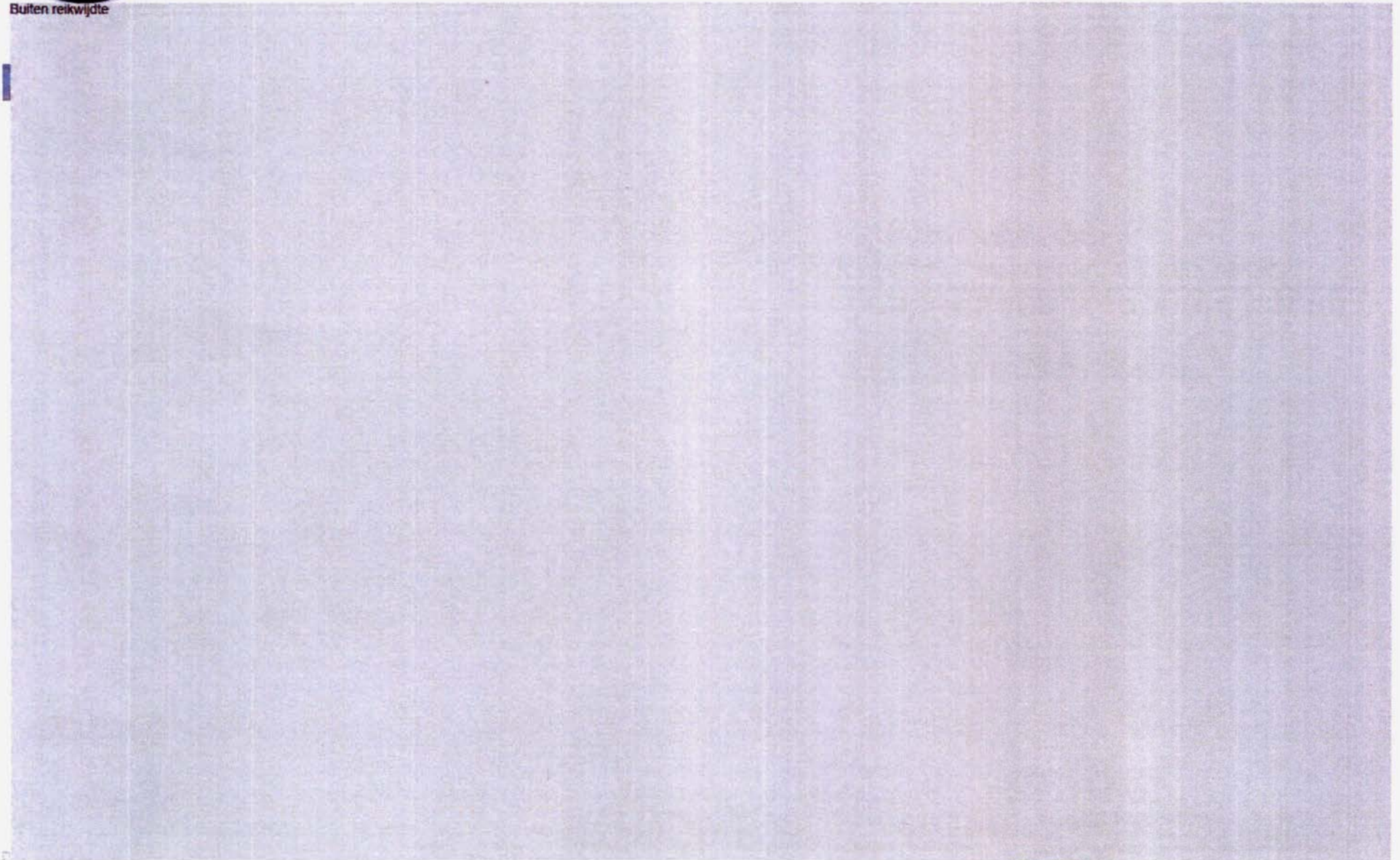
Buiten reikwijdte



Buiten reikwijdte

F-35 Joint Program Office Organization

- FO/GO/SES
- O-6/GS-15
- O-5/GS-14
- CPP





- **Top:**

- Voorlopige voorziening Extra kosten plaatsing buitenland
- Communicatie met C-DCIOD
- Dienstreis van VS naar NLD is DR Buitenland (per 1 aug 2019)

- **Tip:**

- Werken partners
- Dienstreis van VS naar NLD is DR Buitenland (per 1 aug 2019)
- Reizen

Bespreekpunten voor de DIMS tijdens bezoek DIMS

De DIMS bezoekt WAS DC en heeft een aantal meetings gepland staan. Dit document dient ertoe dat de DIMS zich kan voorbereiden op de vragen die er zijn.

Sommige vragen zullen ook in meerdere meetings worden behandeld. Ik heb alle opgebrachte punten opgenomen en in de (tijd)volgorde van behandeling gezet.

Positieve ervaringen

Positief wordt ervaren dat de mensen op de post, zowel op onze afdeling als in de samenwerking met andere departementen, erg goed is. Dat is niet alleen functioneel zo maar ook v.w.b. de support zoals huisvesting en ondersteuning met allerlei administratieve processen. Die support door BZ op de post () wordt vooral positief ervaren doordat snel en kundig wordt gehandeld. Daarbij dient wel de kanttekening te worden gemaakt dat militair 'aanpassingsvermogen' nodig is om aan BZ procedures te 'wennen'. Ook de (militaire) support vanuit Nederland (DCIOD) wordt als zeer positief ervaren. Daarbij nemen we ook in ogenschouw dat DCIOD – binnen de opgedragen HDP regels – vaak weinig ruimte heeft om te manoeuvreren. Maar ook support uit DIMS en DGB – waarmee we wekelijks contact hebben – wordt gekenmerkt als waardevol en professioneel waarbij eenieder ook de nodige flexibiliteit weet te betrachten. Al met al een goede atmosfeer die belangrijk is om goed te kunnen functioneren.

Vragen voor tijdens de bijeenkomst met Principals ('functioneel')

31/8 van 10:30-11:30

1. Het ontbreken van richtlijnen hoe personeel administratief wordt weggezet bij een plaatsing in de VS (wie zijn de lijnmanagers lokaal, beoordelingen, FIG, verlofafhandeling etc. hoe staat het in PS, wie is je SNR).
2. Wat zijn de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de SNR? Waar is dat vastgelegd? 5.12.e
3. Is er een overzicht van alle buitenlandse functies waarbij er een verdeling is tussen IMF en OPCO functies? Is daar een mechanisme om fies beter te 'koppelen'? (5.1.2.e)
4. Werklast FMS cases (DEFMAT afdeling) en (toekomstige) bemensing 5.12.e
5. Rapportages: incidenteel, periodiek, jaarrapportage (DIMS happy hoe het nu gaat?

Vragen voor tijdens bijeenkomst met gehele DEFABD (ACRU (3W) versus VBD (DCIOD))

1/9 van 10:00-11:00

1. Er is veel gesproken over de verschillen tussen ACRU en VBD regelingen. Bij mijn weten is er geen doorrekening gemaakt wat het (financieel) verschil is voor verschillende rangen/gezinssamenstellingen. Het is zeker in de interim-periode goed om dat inzicht te hebben en mogelijk dat iemand kan kiezen (uiteraard tussen ACRU of VBD).
2. Onderwijs NLD taal en sportlessen zijn in de VS veel duurder dan in NLD (onderdeel van het belastingstelsel). Een (te) groot deel van de kinderbijlage gaat daaraan op.
3. Huisvesting (contracten afhandeling, prijsinflatie etc.) is ook al veelvuldig besproken. De inflatie correctie blijft ver achter bij de prijsstijgingen (2020 ong 20%). Dat maakt het verkrijgen van een huis lastig, zeker als je niet op een regulier tijdstip binnenkomt.
4. Er is geen incentive om een huis met een lager huurplafond te vinden. Hetzelfde geldt voor openbare school versus private school. Zou daar niet eens naar moeten worden gekeken? (SL)
5. De uitleg van 3W wordt vaak beperkt tot het 'loonstrookje'. Een bredere voorlichting of misschien nog wel beter een combi VBD en 3W voorlichting zou veel (initiële) onduidelijkheden weg kunnen nemen.
6. Het lijkt erop dat alle kosten/uitgaven t.b.v. DEF mdws uiteindelijk door BZ wordt doorberekend aan DEF (HGIS). Indien DIDO aanwezig is, zou je kunnen kijken of declaraties - i.p.v. het BZ systeem - via DIDO kunnen lopen? Moet uiteraard wel van HGIS af!
7. Defensie zou moeten overwegen om - in ieder geval voor DEFAT – een huis te kopen. Op lange termijn zowel efficiënter alsook effectiever!

Presentatie DIMS tijdens SNR dagen

2/9 van 11:15-12:00

1. Politieke ontwikkelingen (kabinetsformatie), de interne DS bespiegelingen en de (mogelijke) consequenties voor IMS?
2. Terugtrekking US uit AFG, hoe kijkt NED hier politiek tegenaan? Strategische autonomie nog verder voor het voetlicht?
3. De verandering op het gebied van verzekeringen voor militairen en hun gezin(sleden)(wie is waar verzekerd, gevolgen voor de VS, administratieve veranderingen?)
4. Hoe rapporteren SNRs over IMS aangelegenheden? Krijgt DIMS voldoende informatie en feedback vanuit dat netwerk?

Stand Van Zaken brief m.b.t. de actiepuntenlijst SNR dagen 2020 (16 sept 2021)

2021-01: Medische rekeningen en deurwaarders

Een aantal SNRs geeft aan dat personeel last heeft van (schijnbaar) onbetaalde rekeningen. Dat gaat soms zo ver dat de deurwaarder aan de deur staat.

AP voor ZMA/WAS: Zoek uit wat hiervan de oorzaak is. Het sterke vermoeden is dat de nieuwe werkwijze met (samengevoegde) cheques wel eens de oorzaak kan zijn. November 2021:

Samengestelde cheques 'is' het systeem en dat blijft. Echter, door wekelijks cheques uit te schrijven wordt het 'probleem' kleiner. Daarnaast blijkt dat zorginstellingen de betalingen soms nog niet hebben verwerkt maar het bedrijf dat de incasso's doet, wel al gaat acteren als ware de rekening niet betaald. Blijft dus aandachtspunt en TIJDIGE communicatie met ambassade/ is key. AP Afgedaan.

2021-02: Noodzakelijke medische zorg niet verleend ondanks ambassadebrief en TRICARE

Een van de SNRs geeft aan dat hij ^{5.1.1.d} op de ER is geweest en pas werd geholpen nadat was aangetoond dat hij (via TRICARE) was verzekerd. De ambassadebrief hielp in dit geval niet. Alhoewel het een incident lijkt dat nooit geheel te voorkomen is, lijkt het zinvol om (betere) afspraken te maken met de zorginstelling en te bezien of die afspraken op een hoger niveau binnen de zorginstelling moet worden gemaakt. Daarbij mogelijk die contactpersoon vermelden op de ambassadebrief?!

AP voor ZMA/WAS: Zoek uit wat hieraan gedaan kan worden (niveau van afspraken, opnemen naam zorginstelling en naam van degene met wie afspraken zijn gemaakt?). November 2021: Dit lijkt echt een incident ^{5.1.2.e} te zijn geweest. Echter, heeft daar een bezoek gebracht en heeft een POC op de zorginstelling die ook is bekend gesteld aan het personeel. Hij wil dit ook gaan organiseren bij andere installaties waar meerdere NLDrs zijn geplaatst. AP afgedaan.

2021-03: Compensatie voor COVID gerelateerde uitgaven bij (terug)verplaatsing

Door het wereldwijde gebrek aan containers is de 6 weekse verplaatsing van de container vaak opgelopen tot wel 4-6 maanden. Hierdoor wordt de militair en zijn/haar gezin getroffen en leidt tot veel extra uitgaven (huurmeubels, autohuur, overige goederen). Antwoord tot nu toe is dat het individu het transportbedrijf (of onderaannemer) aansprakelijk moet stellen. Ondanks dat DEF een raamcontract heeft (met verplichte winkelnering) moet klaarblijkelijk het individu de transporteur om schadeloosstelling vragen. Ingezonden rekestten om (financiële) ondersteuning worden derhalve negatief beantwoord en leiden tot frustratie (en extra werk voor DCIOD). Goed werkgeverschap lijkt hier (onnodig) schade op te lopen.

AP voor HDP/DCIOD

2021-03A: Bezien hoe de extra kosten kunnen worden bestreden (langere duur van vergoedingen) en toepassing Art 115 AMAR. Het schadeloosstelling traject is langdurig en o.i. onjuist om dat op de individu te laten rusten. Bij voldoende aantallen klachten zou DEF moeten overwegen – evt. gebaseerd op individuele gevallen – om het schadeloosstelling traject richting 'verhuizer' op te starten.

2021-03B: Als de individuele militair al een schadeclaim moet indienen, steun verlenen met (template)formulieren die hij/zij daarvoor kan gebruiken (uniformiteit) en deze bij DEF in te leveren. Vervolgens overweegt DEF of zij dit verhalen op de 'verhuizer'.

November 2021:

V.w.b. schadeclaim kan het verhuisbedrijf zich beroepen op overmacht en dus wordt een claim vanuit DEF als weinig zinvol gezien.

Voor zover het vertragingsschade betreft, komt Defensie de medewerker op grond van artikel 115 AMAR in redelijkheid tegemoet. Vooruitlopend op de formele (met de bonden af te stemmen) brief, komt het erop neer dat DCIOD (langere) tijdelijke onderbrenging en autohuur (vanaf jan 2021) zullen vergoeden (rekeningen/bonnen bewaren!). Als de formele brief is getekend, vindt er communicatie plaats via DCIOD infomail!

Inzake vermissing en beschadiging mengt Defensie zich niet in een eventuele procedure, aangezien dit een zaak is tussen de medewerker en de verzekeraar. Hier is Defensie zelf geen partij bij, dit is in eerdere jurisprudentie ook zo bevestigd (ecli:nl:rbdha:2020:10107, Rechtbank Den Haag SGR19/7951). Daarnaast wordt er geopperd om dit tijdens de voorlichting goed te belichten.

2021-04: Voorzieningenbrief CLSK ook van toepassing voor CLAS MCCC (kap)

Er zijn twee kapiteins CLAS die 7-9 maanden opleiding krijgen op MCOE/FCOE. Zij mogen hun partner niet meenemen en dat leidt vaak tot de keuze dan niet te gaan. Bij CLSK – via een voorzieningenbrief – wordt het de vliegers wel toegestaan hun partner mee te nemen.

AP ZMA/LAMAT: Is een dergelijke voorzieningenbrief voor CLAS ook mogelijk?

November 2021: Dit AP is niet van HDP, maar heeft wel ondersteund in mogelijke oplossing. Die ligt echter intern CLAS. Daarbij geeft HDP aan dat naar hun mening niet bovenstaande brief, maar de brief voor stafschole UK/US het meest geëigend lijkt. Zoals gesteld ligt de bal bij CLAS vanwege de extra kosten die ten laste zullen komen van hun PERSEX budget. Contactpersoon CLAS: [REDACTED]. Wordt vervolgd.

2021-05: Voorzieningstelsel Buitenland Defensie (VBD)

De vernieuwing van het VBD heeft al een aantal mogelijke scenario's variërend in financiële omvang van 13 Meuro – 40 Meuro. Dat staat niet bij iedereen goed op het netvlies en HDP zal dit onder de aandacht brengen. Daarnaast is een scenario gewenst als er geen, of minder geld beschikbaar komt.

AP HDP/DCIOD: Ontwikkel een scenario als er geen geld bijkomt (balanceren). Daarnaast, maak vaart met 'pleisters plakken' (bijvoorbeeld 'jaarlijkse terugkeerreis gezin' en 'autohuur bij DR Nederland / PNOD') indien het nieuwe VBD nog langer op zich laat wachten vanwege de financiële perikelen of omdat het door de CAO onderhandelingen wordt 'gegijzeld'.

November 2021: Er zijn 4 scenario's (a.h.v. hoeveelheid beschikbaar budget) ontwikkeld door [REDACTED] maar er is nog geen structureel budget beschikbaar (wacht op uitkomst kabinetsformatie). Budgetneutraal repareren lijkt GEEN optie. In de discussie is gesproken dat er ook een nuloptie zou kunnen/moeten zijn. Zo kan worden gekeken naar kosten versus vergoeding (nu: boodschappenmandje VS versus per 'staat'; gebruik van hetzelfde bedrijf als BZ (kostenbesparing) voor vaststelling prijsniveau; opleidingen voor >18 etc.). HDP geeft aan dat dit zeer gevoelig ligt bij de bonden en dat waarschijnlijk een lastig – zo niet onhaalbaar – traject wordt. Lange adem.... Blijft aandachtspunt

November 2021: Gebruik PNOD is uitgezocht; zie uitwerking bij AP 2020-04

2021-06: Een extra CAO ticket

Door COVID hebben familieleden en kennissen sinds maart 2020 niet kunnen reizen naar de VS. Daardoor ontstaat er een wens bij personeel om naar Nederland te reizen. De CAO ticket voor

'buitenslapers' is binnen DEF 1 keer per 2 jr. Bij BZ (onder ACRU) bestaat wel jaarlijks een ticket om te reizen naar NLD. Is het mogelijk om dit jaar voor defensie medewerkers een extra ticket te krijgen voor de landen waar een COVID-inreisverbod geldt voor familieleden en vrienden? Dit getuigt van goed werkgeverschap tijdens de COVID-hardship in het buitenland en uiteindelijk ook een stap in de richting harmonisatie VBD en ACRU!

AP HDP/DCIOD: Er wordt bekeken in hoeverre dit uitvoerbaar is (geldt voor veel niet-Europese landen en is dus breder dan alleen VS).

November 2021: HDP heeft zich hiervoor hard gemaakt maar is helaas door ambtelijke traagheid niet gelukt. HDP had een voorstel opgesteld en intern de BS uitgezet. Het voorstel is vastgelopen in ambtelijke processen zo waren er o.a. issues met het wel/niet beschikbaar zijn van budget bij OPCO's omdat onderrealisatie van reisbudgetten reeds was overgeheveld naar andere budgetten. Is dus uiteindelijk niet gelukt en moest dit jaar worden gerealiseerd. AP afgedaan.

2021-07: Werkvergunning voor partners

Het is een langdurig traject maar er is, door hoge COVID werklust NSE, ook vertraging in WAS DC opgetreden. Bewaken dat het interne proces goed loopt/blijft lopen en druk uitoefenen bij externe partners.

AP ZMA WAS: Monitoren en daar waar mogelijk verbeteren. November 2021: Is opgepakt maar het grootste probleem zit in de traagheid van het OFM (die de vergunningen verleent). Er heeft begin deze maand een gesprek tussen de ambassade en het OFM plaatsgevonden maar tot op heden heeft dat nog geen zichtbare versnelling opgeleverd. Blijft aandachtspunt.

Besproken Actiepunten (en Aandachtspunten) die ook in vorig SNR meetings zijn besproken:

2021-01: Vergroten zichtbaarheid buitenlandgeplaatste militairen:

DIMS geeft in zijn afsluiting aan dat hij graag wat meer input krijgt vanuit het werkveld. Bijdragen aan de weekbrief en betrekken bij evenementen zijn mogelijkheden om beter zichtbaar te maken welk belangrijk werk door in het buitenland geplaatste militairen doen. Graag ook aandragen van ideeën hoe dit meer/beter vorm te geven.

AP Allen: Input weekbrief en voorstellen ter verbetering zichtbaarheid. November 2021: Is opgepakt en loopt op de ambassade goed. Voor de eenheden ook goed om zich te realiseren dat ook zij input kunnen leveren om hun zichtbaarheid te vergroten. Inleveren kan via Attachés.

2020-04: Gebruik PNOD voor DR NLD (combi met privé)

De dienstreis van militairen naar Nederland wordt nu gezien als buitenlandse DR (afdoening AP 201905). Wat daarmee niet is geregeld is het probleem van de PNOD auto's. Er moet overleg komen met de DAOG over het gebruik van PNOD ook (deels) voor privé reizen. **Actie: ZMA Washington/DAOG**

Maart 2021: Deze 'probleemstelling' heeft de HDP het afgelopen jaar al vanuit verschillende hoeken bereikt. Het formele antwoord tot nu toe is, kort gezegd: "Een door de dienst in te zetten voertuig moeten worden gebruikt binnen het huidige rechtspositionele kader en privéreizen zijn voor eigen rekening en verantwoordelijkheid. Een wijziging van de regelgeving is op dit moment verder niet aan de orde: er wordt – welbewust – niet gewerkt aan een oplossing". Op korte termijn is er weinig te verwachten en de HDP is voornemens om dit dossier mee te nemen in MDT Buitenland. Ik zal dit blijven opvolgen (vanuit DAOG). Sinds mid maart nieuwe dossierhouder bij DAOG.

SNR dagen sept 2021: Wederom is dit punt opgebracht omdat het niet is opgelost. Voordat een vtg mag worden gehuurd is er een non-availability verklaring nodig. Availability is niet de issue en dus zit men in een 'catch 22'. Meestal dus privé-kilometers met PNOD vtg! Onwenselijke situatie en voorstel is tweeledig: Op korte termijn – totdat de regelgeving voorziet in een andere positie voor DR uit buitenland - een (HDP) brief met daarin een standaard non-availability voor buitenlandse dienstreizigers (en dus inhuur). Daarnaast het formele traject opstarten om dit in de regelgeving mogelijk te maken.

November 2021: Dit verzoek is uitgebreid door HDP uitgezocht. Het is en blijft een DR en Defensie kan en wil niet verantwoordelijk zijn voor de privé ritten van haar werknemers. De medewerker moet zelf voorzieningen (bv. *Green wheels*) treffen voor de privé ritten die hij wenst te maken wanneer hij op dienstreis is. De huidige situatie waarin het privé gebruiken van een door defensie gehuurde auto feitelijk gedoogd wordt, doet daar niets aan af. Verzekeringstechnisch neemt de werknemer een risico! Vraag die is gesteld: Als iemand een auto huurt, kan hij/zij dan de DR kilometers vergoed krijgen? Dat wordt door de HDP uitgezocht. AP blijft dus nog even op een kier staan.

2020-11A: Hypotheek voor in VS gestationeerd personeel

10-05-21: Op 20/4 is vanuit de HDP contact opgenomen met de Nederlandse Vereniging van Banken (mede opsteller van de Gedragscode Hypothecaire Financieringen). Enkele dagen later volgde als eerste reactie: "De knelpunten die door jullie personeel worden ervaren, hangen nauw samen met wetgeving die de laatste jaren is doorgevoerd. Zo is het klantwordingsproces voor mensen in het buitenland door de WWFT-wetgeving (Wet ter voorkoming van Witwassen en Financieringen van Terrorisme) veel moeilijker en staan lang niet alle banken het nog toe dat een klant op het moment van offren in het buitenland woont. Wanneer een bank dit wel kan of wil, maakt Europese wetgeving middels MCD (Mortgage Credit Directive) het offren aan mensen die hun woonplaats in het (verre) buitenland hebben weer lastig. De MCD bepaalt dat je bepaalde garanties moet bieden in de munteenheid van het inkomen en/of de woonplaats op moment van offerte. In geval van bijvoorbeeld Curaçao, Mali of Oekraïne is dit erg lastig en risicovol vanuit de bank gezien (qua valuta risico's en bijbehorende beheerkosten om de andere valuta te monitoren).

Het is niet realistisch om deze (Europese) wetgeving gewijzigd te krijgen. Wel wil ik met een aantal van onze leden kijken of we kunnen helpen. Wij gaan met wat leden kijken of er mogelijkheden zijn om – al dan niet met hulp van Defensie – knelpunten voor in buitenland geplaatste militairen weg te nemen. Misschien leidt het tot niets, maar we willen wel een poging wagen. Maar deze ideeën vragen wat meer tijd en interne afstemming bij de leden."

SNR dagen sept 2021: Initieel leek men hiervoor open te staan maar was de reactie in aug 2021 negatief. HDP heeft de vraag nogmaals gesteld (redenerend vanuit het feit dat plaatsing tijdelijk is, salaris vanuit NLD wordt betaald, pensioen wordt afgedragen en militairen NLD belastingplichtig zijn). AP staat dus nog even open!

November 2021: Dit onderwerp zou op 23/9 op de agenda van de Nederlandse Vereniging van Banken staan. Echter, dit punt is helaas doorgeschoven naar het volgende overleg wat heeft plaatsgevonden op 18/11. De terugkoppeling is nog niet ontvangen. AP blijft dus nog staan.

Overige aandachtspunten (2020):

- **2021-01: Gelijktelling CAN met VS voor 1 buitenland geplaatste militair.**

Alhoewel HDP/dhr [REDACTED] dacht dat dit al was opgelost en geregeld, bleek dit niet het geval. DEFAT CAN houdt vinger aan de pols.

Extra toelage buitenland VS ook toekennen voor de medewerker in Canada. Ik begrijp dat we hier al een brief van [REDACTED] over hebben opgesteld. Onduidelijk is of we die brief ook werkelijk verstuurd hebben of dat hij later toch weer is ingetrokken. HDP zoekt dit uit.

November 2021:

BLUF: Er kan geen voorziening voor Canada worden getroffen zonder bewijsvoering dat de TB Buitenland op de punten zoals genoemd in de brief 'Extra kosten buitenland VS' ontoereikend zijn in Canada.

HDP heeft de historie nagezocht:

Er is destijds een nota m.b.t. een tijdelijke voorziening Canada opgesteld en deze is met de centrales besproken in TW Buitenland van 19-6-2019:

1. Tijdelijke voorziening

De bonden zullen onderzoek doen naar het moment van prijsstijging.

Andere landen zoals de Caribische eilanden zullen worden bekeken door de bonden.

[REDACTED] wacht nog op juiste informatie over Canada.

Het onderwerp komt niet meer terug in een later TW Buitenland dan wel Werkgroep. Er is vervolgens navraag gedaan bij [REDACTED]. [REDACTED] gaf aan dat de centrales eerst bewijsvoering wilde hebben over de mate van prijsstijging in Canada als bewijsvoering dat de situatie inderdaad overeenkomstig is met de situatie in de USA. Dit heeft [REDACTED], zover hij kon herinneren, teruggekoppeld met [REDACTED] (defensie-attache Canada) en op voorhand is door HDP besloten, op verzoek van de centrales, om de nota in te trekken.

Het argument dat het slechts 1 medewerker in Canada betreft heeft een zeer gering financiële impact voor Defensie maar wat voor Defensie veel zwaarder zal wegen is het argument dat voor meerdere gebieden al langere tijd verzoeken lopen voor een tijdelijke voorziening (Portugal, Caribisch gebied) en wij als HDP hiervoor verzoeken om bewijsvoering van het personeel als reden om een tijdelijke voorziening te kunnen treffen (hetgeen destijds ook is aangetoond voor medewerkers in de VS/Turkije/VK).

Conclusie: HDP wil meewerken aan een tijdelijke voorziening (na afstemming met centrales) indien daar op grond van bewijsvoering aanleiding toe is. De werkingssfeer 1 op 1 uitbreiden, zonder bewijsvoering, naar Canada heeft geen instemming van de centrales en derhalve is de nota destijds ingetrokken.

Gerelateerd aan aanpassingen VBD

- **2020-03 A: Ondersteuning bij terugkeer/uitkering partner** o Een partner zegt zijn/haar baan op en verspeelt daarbij het recht op een uitkering. Bij terugkeer is er ook geen voorrang meer bij het verkrijgen van een huis. Dat staat lijnrecht tegenover de speciale positie van de militaire ambtenaar. Kan de uitkering niet worden 'opgeschort' en is het mogelijk om voorrang te krijgen bij het verkrijgen van een huurwoning?

04 dec 2020 (HDP): [REDACTED] geeft aan dat dit op werkniveau bij Min VWS en Min Sozawe is aangekaart, maar dat er tot dusverre geen bereidheid is tot enige aanpassing van de betreffende wet- en regelgeving. Het vinden van een opening is dus zeer lastig maar wordt wel bekeken. Dit is dus een proces van de lange adem en heeft een kleine kans van slagen. Het moge duidelijk zijn dat dit niet de allerhoogste prioriteit heeft en met DCIOD besproken dat ook dit is iets dat in de voorlichting naar voren moet worden gebracht! **Blijft aandachtspunt**

- **2020-13: Samenstelling boodschappenmand**

Hoe is de samenstelling van de 'Boodschappenmand' en op welke stad/steden in de VS is het prijspeil gebaseerd? Welke invloed heeft die 'boodschappenmand' (vermenigvuldigingsfactor?) op de hoogte van de (toekomstige) buitenlandtoelage?

Actie: HDP

10 05 2021 (HDP): De toelage buitenland bestaat zoals bekend mag worden verondersteld uit 3 componenten: de koopkrachtcomponent, de verblijfscomponent en de verplaatsingscomponent. De koopkrachtcomponent wordt berekend op basis van de 'International Living Pattern' (ILP). Deze wordt door AIRINC 2x per jaar herzien op basis van grosso modo het verschil tussen kosten levensonderhoud in het land van plaatsing en NL. Hierbij worden vanzelfsprekend ook inflatiecijfers meegenomen (gelijkblijvende kosten in buitenland, maar stijgende prijzen in NL: lagere TB). Vanzelfsprekend hebben ook koerswijzigingen effect op de uitkomst. Door AIRINC wordt o.a. een met NL vergelijkbare 'boodschappenmand' gehanteerd om te komen tot de lokale kosten.

Er is ooit door Defensie gekozen voor het hanteren van één prijspeil (veelal gebaseerd op de hoofdstad) per land voor het bepalen van de koopkrachtcomponent en de verblijfscomponent voor het betreffende gebied. Voor de VS wordt al langere tijd gebruik gemaakt van de ILP van New York.

10-05-21: In de afstemming VBD-ACRU is voorzien om tot meer differentiatie te komen. Betekent dat men er zowel voor- als achteruit op kan gaan! Dit is niet alleen voor de VS maar voor alle in het buitenland geplaatste militairen. Daarbij is besloten dit niet op de korte termijn uit te voeren maar dit mee te nemen in het gehele pakket zodat er een betere balans is/komt. Nu is het wachten vooral op de kabinetsformatie en het extra budget dat voor deze afstemming ter beschikking komt. Vanuit de ambassade is geopperd om dit toch uit te voeren als blijkt dat het gehele proces erg lang gaat duren. Daarnaast lijkt het handig om prioriteiten te stellen als niet het gehele extra bedrag erbij komt. Gaat dus echt nog even duren. **Blijft aandachtspunt.**

2020-06:

De interim-voorzieningen die momenteel in de VS worden toegepast, gelden als voorloper van een vernieuwd VBD. De invoering daarvan kan nog wel even duren en er is geen uitspraak gedaan

hoe lang deze interim-maatregel geldt. Worden deze voorzieningen 'doorgetrokken' tot aan de invoering VBD?

Actie: HDP

*04 dec 2020 (HDP): Er is geen einddatum voor de interim-voorzieningen VBD en er is momenteel geen plan om de brief in te trekken. **Blijft aandachtspunt***

- **2020-07:**

(Relatie met VBD) Bij BZ wordt het huurcontract getekend door BZ (op de ambassade). Daarmee kan BZ aan de voorkant 'mee sturen' en kan bij evt. problemen met verhuurders een probleem oplossen. Daarmee leg je de verantwoordelijkheid niet bij het personeelslid. Wanneer gaan we binnen DEF op eenzelfde werkwijze over (tekenen NSE?).

*04 dec 2020 (HDP): Dit is meegenomen in de beoogde wijzigingen van het VBD. **Blijft aandachtspunt***

- **2020-07A:**

Gerelateerd aan het huurcontract, maar breder. Als er problemen ontstaan voor de defensiemedewerker dan staat deze er veelal alleen voor. De rechtsbijstand en mogelijkheden in de VS – via NLD advocaten – zijn zeer beperkt tot nihil. Ook al wil Defensie helpen, dan hebben we alleen NL juristen die veelal onbekend zijn met het VS systeem en ook niets mogen in het VS systeem. Naast tekenen huurcontract is inhuur van rechtsbijstand op afroep voor DEF/Nederlanders wenselijk.

Actie HDP/DCIOD

*04 dec 2020 (HDP): Dit 'loopt' mee bij het moderniseren van het VBD. Als de beoogde wijzigingen doorgevoerd kunnen worden, dan is de defensieambtenaar niet meer de huurder. Mocht blijken dat de beoogde wijziging niet of niet op redelijke termijn kan worden gerealiseerd, dan zal allereerst de principiële vraag beantwoord moeten worden of de Staat der Nederlanden bereid is tot het aangaan van een collectieve verzekering ten behoeve van een groep personeelsleden. Mocht daarop positief besloten worden, dan zal er – indien financiële middelen beschikbaar zijn – een aanbestedingstraject moeten worden gestart. E.e.a. is dus afhankelijk van financiën en effectuering VBD. **Blijft aandachtspunt***

- **2020-08:**

Bij plaatsing krijgt men een forfaitair bedrag voor de inhuur van een auto om de tijd te overbruggen dat de eigen auto is aangekomen (of een auto wordt gekocht). Vanwege COVID en andere regelgeving kost het vaak meer tijd om de inboedel/incl. auto op plaats van bestemming te krijgen.

Daarmee voldoet het forfaitair bedrag vaak niet (en in andere gevallen is het teveel).

Is het mogelijk de vergoeding – met een maximum - op daadwerkelijke tijdsduur/kosten te baseren? **Actie: DCIOD**

*04 dec 2020 (DCIOD): De hoogte van de tegemoetkoming is arbeidsvoorwaardelijk bepaald en als zodanig vastgelegd in formele regelgeving. C-DCIOD kan niet van de vastgestelde regelgeving afwijken. HDP: Bij de herziening van het VBD zal bezien worden of – en dit afhankelijk van de beschikbare financiële ruimte – een aanpassing van het betreffende artikel tot de mogelijkheden behoort. **Aandachtspunt***

Washington, 23 Sept 2021

2020-10: Hogere frequentie SNR overleg

Zou een SNR overleg (incl. DEFAT CAN) niet vaker kunnen/moeten worden gehouden om zaken beter af te stemmen en om zo een meer eenduidig standpunt richting NLD te kunnen realiseren?

Actie: ZMA Washington

04 Dec 2020 (ZMA): Met deze SVZ brief worden de SNRs geïnformeerd. Dat gebeurt door toezending van de SVZ brief en/of via Teams in ongeveer een gelijke setting – met actiepunthouders – als deze vergadering.

*10-05-21: Vooralsnog geen hogere frequentie maar **Actiepunt afgedaan en blijft aandachtspunt***

Afgedane Actiepunten

2018-01: Medicatie (17/12/2020 afgedaan)

2018-06: Uitkomst Rekest via SNR (17/12/2020 AP afgedaan)

2020-01: Partner ondersteuning (17/12/2020 AP afgedaan)

2020-02: Delen ervaringen (17/12/2020 AP afgedaan)

2020-03 B: Ondersteuning bij terugkeer / Prio bij woningtoewijzing

2020-03 C: Verzekeren werkende partner SZVK (17/12/2020 AP afgedaan)

2020-05: Pakketten MPO > 2kg

2020-08: Forfaitair bedrag vs werkelijke kosten (17/12/2020 AP afgedaan/aandachtspunt)

2020-09: Voortgangscontrole actiepunten SNR dagen (17/12/2020 AP aandachtspunt/afgedaan)

2020-11: Forum / internetsite t.b.v. NLD instanties

2020-12: Inroteren personeel via ZMA WAS (17/12/2020 AP afgedaan)



Aan:
DGB HDP
D-DOSCO

BOEs
Inspecteur-Generaal der
Krijgsmacht

Locatie
Landgoed "De Zwaluwenberg"
Utrechtseweg 225 D1
1213 TR Hilversum

Dossierhouder

Stafofficier IGK

T
M
@mindef.nl
www.defensie.nl

nota

Ervaringen met werken en wonen in het buitenland

Beste

Datum
26 juli 2022

Onze referentie
BS2022018644

1. Inleiding

Tijdens mijn werkbezoeken aan in het buitenland geplaatst defensiepersoneel constateer ik dat ze het werken en wonen in het buitenland en de begeleiding die ze vanuit Nederland ontvangen over het algemeen als zeer prettig ervaren. Daarnaast hoor ik echter ook terugkerende zorgpunten op het gebied van onder andere: afsluiting van huurcontracten van een woning, het verkrijgen van een vergoeding voor verhuizing, gebrekkige medische voorzieningen die vaak contant afgerekend moeten worden, beperkte begeleiding bij terugkeer en beperkte informatievoorziening over werken en wonen in het buitenland.

Afschrift aan

C-ZSK
C-LAS
C-LSK
C-KMar
D-DMO

Aantal bijlagen

1 Uitgebreide toelichting

Bij beantwoording, datum,
onze referentie en onderwerp
vermelden.

In deze nota zet ik de ervaringen van medewerkers met het werken en wonen in het buitenland en het Voorzieningenstelsel Buitenland Defensiepersoneel (VBD) op een rij. Ik doe dat aan de hand van mijn bevindingen uit mijn werkbezoeken en de bemiddelingsverzoeken die in mijn staf zijn behandeld. Omdat er altijd twee kanten aan een verhaal zitten heb ik door mijn staf navraag laten doen bij HDP en DCIOD om een en ander te verifiëren en de laatste stand van zaken te horen over het Voorzieningenstelsel Buitenland Defensie (VBD).

In de kern van deze nota beschrijf ik op hoofdlijnen de meldingen die ik uit werkbezoeken en verzoeken tot bemiddeling haal. In de gevoegde bijlage treft u een uitvoerige toelichting hierop en geef ik inzicht in de overige meldingen van het personeel dat geplaatst is in het buitenland. Deze staan los van het VBD en zijn meer gerelateerd aan de ondersteuning die verzorgd wordt door het eigen OPCO en het DCIOD. Ik sluit de nota af met mijn beeld over de invoering van het nieuwe VBD.

2. Meldingen uit werkbezoeken en bemiddelingen

De volgende onderwerpen vormen de rode draad van mijn gesprekken tijdens werkbezoeken in het buitenland en de verzoeken tot bemiddeling:

- *Hoogte van de eigen bijdrage woninghuur.*

Medewerkers vinden het onterecht dat medewerkers met een eigendomswoning in Nederland 10% huurbijdrage moeten betalen en medewerkers die geen eigendomswoning achterlaten of een woning buiten Nederland hebben (soms het geval bij buitenland-buitenland-plaatsingen) 17% moeten betalen. Deze regel wordt stringent toegepast n.a.v. de

uitspraak van de rechtbank in Den Haag van 5 oktober 2021 waarin de rechter oordeelt dat deze regelgeving rechtmatig is. Tegen deze uitspraak loopt een hoger beroepszaak waarin nog geen uitspraak is gedaan. Vooral nog betekent dit dus geen beleidswijziging.

BOEs
Inspecteur Gen. Krijgsmacht

Datum
26 juli 2022

Onze referentie
BS2022018644

In het concept-VBD zoals dat er nu ligt, wordt de eigen bijdrage voor iedereen gelijk getrokken en tegelijkertijd fors hoger (circa 20%). Dit komt voort uit het feit dat de 17% (en de 10% helemaal) boven de fiscale norm zou liggen. Dit is een van de redenen waarom de 10% nu beperkt wordt uitgelegd. Het is daarnaast een uitzondering in de huidige regelgeving voor een kleine groep die is gecreëerd vanwege redenen die inmiddels achterhaald zijn namelijk het onverkoopbaar zijn van huizen in Nederland.

- *Hoogte van de eigen bijdrage woninghuur buitenland – buitenland*
Het komt voor dat medewerkers van de ene buitenlandplaatsing naar de andere gaan. Voor de medewerkers die een eigendomswoning in Nederland hebben wordt dan de eigen bijdrage woninghuur verhoogd van 10% naar 17%. Dit leidt tot verbazing en zeker wanneer de werknemer een probleem voor de organisatie oplost door bijvoorbeeld een langdurige vacature te vullen waarvoor geen belangstelling is vanuit Nederland.
- *Voorzieningen in geval van buitenland-buitenlandplaatsing*
In het verlengde van voorgaand punt constateer ik dat het VBD in onvoldoende mate voorziet in maatwerkoplossingen wanneer medewerkers (en hun gezin) van buitenland naar buitenland verplaatsen. Opeenvolgende plaatsingen in het buitenland vereisen administratief maatwerk voor de medewerker door zorg van het OPCO in overleg met het DCIOD, omdat de bestaande voorzieningen niet altijd aansluiten op de werk- en leefsituatie van de medewerker. Het initiatief hiervoor moet overigens bij het betreffende OPCO liggen. Ik constateer nu dat in een aantal gevallen te makkelijk verwezen wordt naar het DCIOD.
- *Woonruimte buitenland*
De gestelde huurwaarde plafonds die voldoen aan de norm zijn soms te laag en niet werkbaar op de lokale huizenmarkt en de administratieve weg voor het verkrijgen van toestemming om hier van af te mogen wijken is te lang. Zo geven medewerkers in Münster (BRD) aan dat ze met een plafond van €1.500,- per maand geen woning kunnen vinden in de plaats van tewerkstelling. Ook vinden medewerkers de eisen die aan de woonruimte worden gesteld niet (meer) realistisch. U moet daarbij denken aan maximale oppervlakte of aantal kamers. Medewerkers vinden de beschikbaar gestelde tijd om een geschikte woning te vinden ook te kort. Daarnaast worden zij geconfronteerd met een toestemmingsprocedure via DCIOD die op de huidige huizenmarkt niet realistisch is. Ook in het buitenland is er een onbalans tussen vraag en aanbod en moet de medewerker direct beslissen anders gaat de kans over. We moeten ook niet vergeten dat andere landen meer financiële mogelijkheden bieden aan hun medewerkers waardoor de prijzen en het tempo op de markt worden opgevoerd.

- *Scholing kinderen*

De aansluiting van scholing van teruggeplaatste militairen met hun gezin kan beter. Kinderen die een Internationale school of de Wereldschool hebben gevolgd (kosten, vergoed door Defensie, tot €120.000,- per kind per jaar) kunnen eenmaal terug in Nederland niet doorstromen naar een school van hun keuze, alleen een internationale school sluit nog aan. Defensie vergoedt de kosten van opleiding op een internationale school in Nederland echter niet.

- *Hoogte van de buitenlandtoelage*

De medewerkers ervaren de buitenlandtoelage als niet kostendekkend voor de meerkosten die zij maken. De medewerkers vinden de wijze waarop en de frequentie waarmee de actualisatie van de buitenlandtoelage plaatsvindt onvoldoende en niet transparant en zij missen actieve communicatie hierover vanuit DCIOD en de HDP. Sommige medewerkers ervaren het verschil tussen individuele toelage en de gezinstoelage als te gering. Voor de VS, het VK en Turkije heeft de HDP een voorlopige voorziening getroffen om dit knelpunt op te lossen.

- *Zorgkosten en gemis bedrijfsarts*

Op sommige locaties in het buitenland is geen of zeer beperkt een (militaire) bedrijfsarts aanwezig en dit geeft zorgen bij de medewerkers en hun gezinnen. Medewerkers zoals in Italië en in het Caribische gebied maken melding van hun uitdagingen om genoten zorg eerst te moeten voorschieten alvorens de verzekeraar uitbetaalt. Daarbij stelt de verzekeraar als voorwaarde dat aan de declaratie een verslag van de betrokken medisch specialist wordt toegevoegd. De kosten voor medewerkers kunnen daarbij enorm oplopen. Een concreet voorbeeld uit de praktijk is het voorschieten van een bedrag van €11.000,- voor een bevalling. Navraag bij de HDP leert dat dit een incident betreft, omdat het SZVK hiervoor een garantiestelling hanteert. Alleen nota's tot €250,- dienen soms voorgeschieden te worden¹. Medewerkers vragen echter niet voor niets om een (Europese) zorgpas omdat de brief niet door elke zorginstantie in het buitenland wordt geaccepteerd. Ik betwijfel overigens ook of hier sprake is van een incident zoals vanuit HDP wordt aangegeven. Ik hoor namelijk van C-ZMCARIB dat meerdere medewerkers in zijn bevelsgebied geconfronteerd worden met dit probleem. Wellicht biedt het aanbod van het EGB in Curaçao om de zorgindicatie met de zorgverlener te overleggen soelaas. Naar ik begrijp bestaat hier reeds contact over tussen CZMCARIB en HDP.

- *Gebruik huurauto*

Medewerkers in de VS ervaren het niet mogen gebruiken van de huurauto voor privékilometers als zeer belemmerend. In de VS kom je nagenoeg nergens zonder auto. Dat betekent dat zowel de medewerker als het gezin alsnog een auto moet aanschaffen om eigen activiteiten te kunnen ontplooiën.

BOES

Inspecteur Gen. Krijgsmacht

Datum

26 juli 2022

Onze referentie

BS2022018644

¹ <https://www.szvk.nl/Consumenten/Buitenland/Platsing-buiten-nederland#notas>

- *Bureau burgerzaken*

Er bestaat onduidelijkheid bij de werknemers waar men terecht kan voor zaken als verlenging paspoort en/of rijbewijs of de aangifte van de geboorte van een kind. Men is immers niet meer ingeschreven bij een gemeente in Nederland. Het vreemde is dat de ene medewerker wel de weg weet te vinden naar een loket in Nederland en de andere niet. Defensiemedewerkers zijn immers niet de enige Nederlanders die in het buitenland wonen en werken.

BOEs
Inspecteur Gen. Krijgsmacht

Datum
26 juli 2022

Onze referentie
BS2022018644

- *Begeleiding bij terugkeer in Nederland*

In het verleden kende Defensie de zogenaamde bureaus huisvesting die de rol van bemiddelaar speelden bij het vinden van een woning na terugkeer in Nederland. Deze bureaus zijn echter verdwenen en het enig wat wordt voorzien is tijdelijke huisvesting in bijvoorbeeld een vakantiepark zodat de werknemer een gepaste woning kan vinden. Op dit moment is dat een extra uitdaging want de huizenmarkt is overspannen. Daar komt nog eens bij dat de partner veelal nog geen werk heeft. Als dan de nieuwe standplaats in een regio is waar de huizenprijzen (erg) hoog zijn, ontstaat een financieel probleem voor de werknemer. Terugkeer naar een buitenlandse plaatsing lijkt dan de enige optie in afwachting van gunstigere tijden. Ik verwacht dat het merendeel van de werknemers zullen overwegen om hun eigen koopwoning aan te houden. Huurders hebben die luxe echter niet. Daarom vind ik het verstandig om na te denken hoe Defensie toch weer ondersteuning kan bieden door bijvoorbeeld afspraken te maken met woningbouwverenigingen.

- *Internetvergoeding*

Voor internetvoorzieningen in het buitenland krijgen inwonende medewerkers een vergoeding van €15,- per maand. Deze vergoeding dekt de kosten vaak niet.

3. Invoering nieuw VBD

Sinds mijn jaarrapportage 2019 constateer ik dat Defensiepersoneel ontevreden is over de hoogte van de toelage buitenland welke veelal niet de meerkosten dekt en over de reisaanspraken die in hun ogen te beperkt zijn in geval van plaatsing buiten Europa. Ook is het personeel ontevreden over de diversiteit in de systematiek van huurplafonds en hebben de koerswijzigingen teveel effect op het besteedbaar inkomen.

In 2020 vernam ik dat de HDP het VBD wil moderniseren. Daartoe is gekozen om het huidige VBD te vergelijken met het stelsel Aanvullende CAO Rijk Uitzendingen (ACRU) van het Ministerie van Buitenlandse zaken. Het moderniseren van de VBD brengt echter kosten met zich mee. In 2020 en 2021 lijkt er onvoldoende ruimte te zijn om de meerkosten mee te financieren.

De huidige status is dat de concept tekst van een nieuw VBD er is, evenals de tekst van de nota van toelichting. De beschikbaar gestelde financiële ruimte lijkt echter nog steeds onvoldoende om het voorstel mee te financieren waardoor deze nog ingeperkt moet worden. Ook moet het geheel voor overeenstemming worden besproken met de vakbonden. Wanneer het nieuwe VBD wordt ingevoerd, is nog niet bekend.

Er is dus nog geen nieuw VBD van kracht. Desondanks leeft de veronderstelling bij een deel van de medewerkers dat afspraken uit het nieuwe VBD al van kracht zijn, terwijl dit nog niet het geval is. Mogelijk wordt de invoering van het nieuwe VBD verward met de tijdelijke voorzieningen die de HDP heeft ingevoerd in afwachting van het nieuwe VBD.

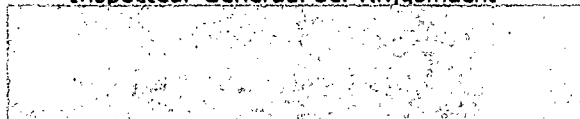
De HDP heeft een tijdelijke voorziening tot stand gebracht teneinde de toelage buitenland beter aan te laten sluiten bij de kosten van levensonderhoud ter plekke. Deze voorziening geldt (alleen) voor de VS, het VK en Turkije en is een aanvulling op de buitenlandtoelage en betreft geen andere maatregelen.

4. Afsluiting

Met deze nota heb ik u inzicht gegeven in de meest gehoorde belevingen die met mij gedeeld worden door werknemers die in het buitenland zijn geplaatst. Mijn staf en ik hebben getracht om het beeld vanuit de HDP en het DCIOD daarbij te verwerken maar ik sluit niet uit dat er nog enig verschil van inzicht bestaat. Ik ben dan ook beschikbaar en bereid om deze onderwerpen mondeling te overleggen en toe te lichten.



Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht



Luitenant-generaal der mariniers

BOEs
Inspecteur Gen. Krijgsmacht

Datum
26 juli 2022

Onze referentie
BS2022018544

BIJLAGE: Uitgebreide toelichting

BOEs
Inspecteur Gen. Krijgsmacht

1. Bemiddelingen (over 2021 en daarvoor)

Datum
26 juli 2022

Onze referentie
BS2022018644

Het aantal bemiddelingsverzoeken aangaande buitenland/DCIOD in 2021 was volgens ons registratiesysteem (NIRS) slechts vier waarvan drie medewerkers werkzaam bij CLSK en een medewerker bij CLAS. De oorzaak van het probleem lag volgens de stafofficieren in een geval bij DOSCO (DCIOD) en in drie gevallen bij het CLSK. Deze problematiek had dus voornamelijk betrekking op afspraken met het OPCO en communicatie met DCIOD in plaats problemen met het VBD. De medewerkers ervoeren problemen met het vinden van een passende huurwoning, de wisselende huurkosten, de verhuiskosten in combinatie met plaatsingsdata bij buitenland-buitenlandplaatsing en tegemoetkoming in geval van overmacht (de verhuizer komt niet tijdig verhuizen).

Medewerkers geplaatst in de VS. De meeste bemiddelingsverzoekers zijn werkzaam in de VS en vallen onder CLSK. De problemen waar zij voor aankloppen bij de IGK hebben veelal betrekking op woninghuur en verhuizing. Dit zijn vooral afspraken die via het DCIOD lopen. Vooral overgangssituaties van en naar de VS hebben veel problemen tot gevolg. Medewerkers moeten flinke bedragen voorschieten of betalen, omdat de huur of het moment van verhuizing niet aansluit bij de aankomst- of vertrekperiode uit het buitenland. Door COVID-19 lijken de afspraken met verhuisbedrijven daarnaast moeilijk te handhaven. Vaak ontstaat er vertraging bij deze bedrijven waar de medewerkers last van ondervinden. In 2021 betrof dit 3 bemiddelingsverzoeken en tot dusver in 2022 ook al 3. Daarnaast zorgen buitenland-buitenland plaatsingen bij enkele verzoekers voor problemen. In deze kwesties zou een pro-actievere rol vanuit het OPCO (CLSK) om afspraken te maken met de medewerker over plaatsingsmomenten kunnen helpen om problemen te voorkomen. Een voorbeeld hiervan was een medewerker die vertrok vanuit Duitsland en geplaatst zou worden in de VS. Tussen de plaatsingen door genoot hij met zijn gezin verlof in Nederland waardoor emolumenten zoals reis-, verhuiskosten alsook buitenlandtoelage kwamen te vervallen. Ondanks ondersteuning van de voormalig leidinggevende was het CLSK niet bereid om de plaatsingsdatum aan te passen, zodat een overlap zou ontstaan en de medewerker toch emolumenten voor de buitenlandplaatsing kon genieten.

Medewerkers geplaatst in Duitsland. Een tweede groep verzoekers betreft medewerkers werkzaam in Duitsland. De hoeveelheid verzoeken uit deze groep is aanmerkelijk kleiner dan de hoeveelheid verzoeken uit de VS. De medewerkers geplaatst in Duitsland werken voornamelijk bij CLAS en CLSK. De verzoeken vanuit deze medewerkers variëren ook meer. Het betreft bemiddelingsverzoeken aangaande pensioen of pensioen van partner die is meeverhuisd alsook verzoeken om plaatsingen te verlengen zodat kinderen een schooljaar kunnen afronden op de internationale school. In 2021 betrof dit 1 bemiddelingsverzoek.

Medewerkers geplaatst in andere gebieden. Een derde groep verzoekers betreft medewerkers geplaatst in andere landen. Van de medewerkers uit de overige landen krijgen we zelden bemiddelingsverzoeken, ondanks dat de medewerkers werkzaam in het Caribisch gebied hier ook onder vallen. Dit is ook een aanzienlijke groep medewerkers. De medewerkers geplaatst in het Caribisch gebied werken voornamelijk bij CZSK en CLAS. De verzoeken van deze laatste groep

gingen voornamelijk over de hoogte van toelagen en verschillen in toelagen in het Caribisch gebied. In 2021 en 2022 hebben nog geen verzoeken van deze groep gespeeld.

BOEs
Inspecteur Gen. Krijgsmacht

Datum
26 juli 2022

Onze referentie
BS2022018644

Conclusie bemiddelingen. In contact met het DCIOD en eventueel het OPCO beroepen deze medewerkers zich vooral op het feit dat de verzoekers zich beter hadden moeten verdiepen in geldende regelgeving. Niet alles kan door het DCIOD tot in detail worden uitgelegd of uitgezocht aan de voorzijde. Deze argumentatie is juist; de verantwoordelijkheid ligt primair bij de medewerker die zich niet altijd volledig heeft verdiept in de consequenties van de plaatsing(-sduur) voor zijn/haar gezin. Tegelijkertijd is deze informatie ook zeer moeilijk uit te zoeken door een individu. Het ontwerpen van een soort Wikipedia waar (oud-)medewerkers handige weetjes aan toe kunnen voegen en waar geen rechten aan ontleend kunnen worden, zou uitkomst kunnen geven. Defensie-medewerkers leggen de verantwoordelijkheid hiervoor bij DCIOD, maar deze vreest dat medewerkers hier toch rechten aan zullen ontleen. Tegelijkertijd kan een kleine aanpassing soms grote (onbedoelde) nadelige consequenties bij de medewerker voorkomen. De bereidheid om in overleg te treden en (on-)mogelijkheden te bespreken, kan medewerkers enorm helpen. Deze bereidheid lijkt nu vooral afhankelijk van de functionaris wat ook de grote verschillen in tevredenheid over het DCIOD verklaart.

2. Werkbezoeken (teksten uit de verslagen van 2021 en 2022)

a. Bezwaarden over buitenland die los staan van het VBD

Ervaringen DCIOD. De ervaringen met (medewerkers van) het DCIOD verschillen enorm per locatie. Veelal zijn medewerkers tevreden over de ondersteuning door het DCIOD/ NSE. Enkele medewerkers hebben echter een compleet andere ervaring met het DCIOD. Het lijkt alsof het aanspreekpunt bij het DCIOD een wereld voor verschil kan maken voor de medewerker en hun gezin in het buitenland. Het DCIOD wordt ervaren door de geplaatste militairen en hun gezinnen als een bureau Burgerzaken en het loket waar zij terecht kunnen met hun vragen op gebied van het wonen en werken in Italië. Zij worden regelmatig teleurgesteld met de rigide houding van functionarissen en de strikte handhaving van de regelgeving. Weinig empathisch en niet op de hoogte van hetgeen speelt en leeft bij de mensen. Het algemene gevoel is dat er een vorm van kift is richting de mensen in het buitenland geplaatst; „.....dikke buitenlandtoelage en de hele dag lekker in de zon liggen.....”

Woonruimte in Nederland. Medewerkers die terugkeren naar Nederland worden geconfronteerd met fors gestegen huizenprijzen. Het wordt voor hen zeer lastig en voor sommigen zelfs bijna onmogelijk om bij terugkeer in Nederland een passende en betaalbare woonruimte te vinden. Bovenstaande is uiteraard een keuze voor iedereen maar het zou goed zijn om de terugkeer naar Nederland in algemene zin nog beter te begeleiden. Het wordt des te belangrijker dat het OPCO de volgende plaatsing tijdig bekend stelt aan de medewerker.

Vervolgplaatsing. Medewerkers in het buitenland worden door de meeste OPCO's niet geholpen bij het vinden van een vervolgplaatsing. Bij de militairen en hun partners bestaat hierdoor het gevoel van 'uit het oog uit het hart'. Bij onzekerheid over een vervolgfunctie kiezen mensen er voor om bij de eerste passende gelegenheid te solliciteren naar een geschikte functie in Nederland.

BOEs
Inspecteur Gen. Krijgsmacht

Datum
26 juli 2022

Onze referentie
BS2022018644

Internationale loopbaan. Veel medewerkers willen bij terugkeer in Nederland graag een vervolgplaatsing waarbij gebruik wordt gemaakt van de in het buitenland opgedane kennis en expertise. Dat dit nu weinig tot niet plaatsvindt ondersteunt het gevoel van gemis aan waardering en het is tevens een gemis voor Defensie; de beschikbare kennis wordt onvoldoende gebruikt. De opgebouwde ervaring wordt in de ogen van de medewerkers nog niet of onvoldoende gewaardeerd in een loopbaanspoor of in het MD-traject. Ook de keuze om onderofficieren die voor hun werk in Duitsland wonen en werken in te zetten voor de KMS wordt niet begrepen. Deze keuze lijkt een onevenredig nadeel voor het individu en het gezin op te leveren.

Verstrekking uitrusting. De medewerkers ervaren dat zij onder aan de lijst worden geplaatst bij het verstrekken van nieuwe uniformen, gevechtskleding (DOKS), boordkazernetenues en schoeisel. Zij geven aan dat de representatieve taak die zij als Nederlander binnen internationale staven hebben onderuit wordt gehaald door het moeten dragen van verouderde uniformen en andere tenues. DMO heeft in een naschrift aangegeven hier in overleg met KPU verandering in te zullen brengen.

Informatieverstrekking buitenland; wie is verantwoordelijk? Bij een verhuizing naar Duitsland dient men zich uit te schrijven bij de Nederlandse gemeente. Als gevolg daarvan ontvangt men gedurende de buitenlandse periode geen informatie of oproepen vanuit het RIVM m.b.t. bijvoorbeeld COVID-19 vaccinaties en QR code. Dit houdt in dat de vaccinatie in Nederland gezet dient te worden. Ook het niet kunnen verlengen dan wel bijschrijven van het rijbewijs voor de geplaatste militairen en hun gezinsleden leidt tot problemen. Daarnaast door het uitgeschreven zijn in Nederland en niet ingeschreven in Duitsland is de vraag welke wetgeving voor de Nederlandse gezinsleden van toepassing is. De afhandeling door de Belastingdienst van de Nederlandse financiële aanvulling op het Duitse "Kindergeld" verloopt vaak moeizaam. Zelfs over werken in Duitsland en over het (ver)kopen van een personenauto met BFG-registratie bestaan soms onduidelijkheden, ook ter plaatse. Medewerkers vragen zich af van wie zij dit soort informatie kunnen krijgen. DCIOD geeft aan niet verantwoordelijk te zijn, maar het zorgen voor een kennisbank hierover vinden medewerkers zeer gewenst.

Conclusie werkbezoeken. De medewerkers in het buitenland ervaren weinig waardering en betrokkenheid van hun eigen OPCO. Hun opgebouwde kennis en ervaring wordt volgens hen niet benut of gewaardeerd en ze ervaren vergeten te worden; behalve als er een stap extra gezet moet worden zoals bij het leveren van onderofficieren voor de KMS. Betrokkenheid van het OPCO bij de vervolgplaatsing, de loopbaan en bij maatwerk waar nodig, is zeer gewenst. Betrokkenheid van het DCIOD bij het vinden van een antwoord of oplossing is ook zeer gewenst.

**b. Toelichting bezwaarden over het VBD
(teksten uit de werkbezoekverslagen)**

Woonruimte buitenland (VK en Italië)

VK

Nagenoeg alle medewerkers geven aan dat het verkrijgen van een woning in het VK erg lastig is. De woningmarkt is oververhit en de huurprijzen stijgen enorm. De gestelde huurwaarde plafonds voor huizen die voldoen aan de norm zijn te laag en de administratieve weg voor het verkrijgen van toestemming om hier van af te mogen wijken is te lang. Daarbij is er een aantal (EU en NAVO) landen dat aanzienlijke hogere tarieven hanteert. Als een medewerker een passende woning heeft gevonden moet hij het contract eerst voorleggen aan DCIOD die het contract op een viertal punten controleert. Deze controle duurt een aantal dagen waarvoor in deze huidige markt geen tijd is. De vraag naar woonruimte is erg groot en als de medewerker niet snel reageert op een voorgelegde huurovereenkomst vist hij/zij achter het net. Gevolg hiervan is dat personeel lang moet wachten op geschikte huisvesting, zelf contracten aangaat met een huurbaas of uit eigen zak bij betaalt voor een geschikt huis.

Om het verkrijgen van een passende betaalbare woning te vergemakkelijken adviseer ik de huurwaarde plafonds te laten herwaarderen en ondersteun ik het onderzoeken van twee mogelijke wijzigingen in het huidige proces. Enerzijds kan het mandaat voor het goedkeuren van een huurcontract bij de SNR worden gelegd zodat in deze oververhitte markt snel(ler), maar uiteraard wel zorgvuldig, een huurcontract ondertekend en een woning verkregen kan worden. Daarnaast zou de verhoging van de maximale woon-werkverkeer afstand (momenteel slechts 25 km.) het zoekgebied voor passende woonruimte vergroten en de medewerkers meer mogelijkheden bieden voor het vinden van een geschikte woning.

Italië

De vastgestelde voorwaarden waar een woning in Italië aan moet voldoen zijn niet realistisch en achterhaald. Voorbeeld is de eis dat een technicus NH 90 uit Frosione verplicht wordt een woning te zoeken binnen een straal van 15 km van de werkplek. Het dichtstbijzijnde dorpje echter bevindt zich op 25 km. De beschikbaar gestelde tijd een woning te vinden in Italië van 2 dagen is veel tekort. Het gevolg is dat mensen ondoordacht een woning nemen die niet voldoet aan de verwachting en vaak niet in de omgeving van noodzakelijke voorzieningen (supermarkt, school, arts) ligt. Meer tijd wordt geadviseerd voor een goede voorlichting van reeds geplaatst personeel en daarnaast een bezichtigingsreis, met familie!

Scholing kinderen (DL)

De aansluiting van scholing van teruggeplaatste militairen met hun gezin kan beter. Kinderen die de Wereldschool gevolgd hebben (kosten (vergoed door defensie) tot 120.000,- per kind per jaar) kunnen eenmaal terug in Nederland niet doorstromen naar een school van hun keuze. Defensie vergoedt dit niet! Voorbeeld is een zoon van een geplaatste militair die na de Highschool op de Amerikaanse basis niet naar het Infinity college in Nederland kan doorstromen. Dit terwijl de kosten een fractie zijn van de kosten die defensie normaliter vergoedt.

BOEs
Inspecteur Gen. Krijgsmacht

Datum
26 juli 2022

Onze referentie
BS2022018644

Hoogte van de buitenlandtoelage (VK, Hongarije, Italië)

BOEs
Inspecteur Gen. Krijgsmacht

VK

Voor een aantal medewerkers is het onduidelijk waarop de hoogte van de buitentoelage is gebaseerd en hoe en wanneer deze wordt geïndexeerd dan wel geactualiseerd. Deze vraag is extra actueel in het VK vanwege het effect van de Brexit en de invloed van COVID-19. De medewerkers vinden de wijze waarop en de frequentie waarmee de actualisatie van de buitenlandtoelage plaatsvindt onvoldoende en niet transparant en zij missen actieve communicatie hierover vanuit DCIOD en de HDP. Binnen BZ worden de toelagen maandelijks geactualiseerd door een extern bedrijf. Dat is gezien de zich snel opvolgende ontwikkelingen in het VK een beter ritme. De HDP heeft een tijdelijke voorziening getroffen om dit knelpunt op te lossen, vooruitlopend op een nieuw VBD.

Datum
26 juli 2022

Onze referentie
BS2022018644



Tijdelijke
voorziening Verenig

BS2019018552

Hongarije

De tijdens het bezoek geschetste financiële positie van de militairen en hun gezinnen lijkt niet erg rooskleurig. De meesten van hen zien het nog steeds als een mooi avontuur maar met name de financiële achteruitgang en bijbehorende zorgen zouden voor sommigen van hen reden zijn om niet nogmaals voor dit avontuur te kiezen. Het aangekondigde vernieuwde VBD zal hier mogelijk voor verlichting gaan zorgen maar zolang dat er niet is, is het zaak om doorlopend kennis te nemen van de actuele financiële situatie. Deze is ook in Hongarije onderhevig aan schommelingen waar de huidige ontwikkelingen in Oekraïne ongetwijfeld ook in door zullen werken. Met name de kosten van de eerste levensbehoeften zijn hoger dan bij het moment van vaststellen van de toelage. Bij het vaststellen van "Het Boodschappenmandje" moet daarnaast gelet worden op afwijkende lokale omstandigheden; de kostprijs van producten op het platteland wijken af van de prijzen in de stad. Er is dringend behoefte aan een actualisatie van "Het Boodschappenmandje". Ik adviseer DCIOD op korte termijn deze actualisatie uit te laten voeren, rekening houdend met de genoemde lokale omstandigheden en de frequentie van de actualisatie te verhogen.

Italië

Het feit dat relatief weinig gezinnen woonachtig zijn in Italië heeft te maken met het geringe verschil in vergoedingen. De 'binnenslaper' mag 4 x per 8 weken op kosten van defensie naar NL reizen. Voor de 'walplaatser' is dit 2 x per jaar. Voor de 'walplaatser' geldt evenals in Nederland dat de kosten voor levensonderhoud (Gas, water, licht, eten) enorm gestegen zijn. Door de slecht geïsoleerde huizen (enkelglas en geen spouwmuur) is het met name de energieprijzen die de vaste lasten omhoog duwt. Daarnaast heeft er geen (of geen rechtvaardige) indexatie plaatsgevonden van 'het winkelwagentje' oftewel de kosten voor levensmiddelen.

Buitenland- buitenlandplaatsing (DL)

Het VBD voorziet onvoldoende in maatwerkoplossingen wanneer medewerkers (en hun gezin) van buitenland naar buitenland verplaatsen. Opeenvolgende plaatsingen in het buitenland vereist administratief maatwerk voor de medewerker door zorg van het OPCO in overleg met DCIOD

Allereerst ervaren de medewerkers op het gebied van gemeentezaken weinig tot geen ondersteuning van het DCIOD, terwijl hier wel een grote behoefte aan is. Het verkrijgen van informatie over het aanvragen van een paspoort, rijbewijs of ook stemmen is een eigen verantwoordelijkheid en de medewerkers vinden deze zaken moeilijk te organiseren in of vanuit het buitenland. Zij missen een soort bureau gemeentezaken voor in het buitenland geplaatste medewerkers.

Ten tweede vertellen medewerkers dat wanneer er maatwerk geleverd moet worden, het DCIOD weinig tot geen ruimte biedt. Daarbij wil ik aantekenen dat het DCIOD in veel gevallen ook geen ruimte kan bieden. Het DCIOD is uitvoerder en maatwerk is veelal een aangelegenheid en daarmee verantwoordelijkheid van het OPCO.

Als voorbeeld deelde een medewerker zijn ervaring bij plaatsing van buitenland naar buitenland. Hij werd verplicht om voor een periode van 3 maanden terug te verhuizen naar Nederland met alle moeite en kosten van dien. Een verhuizing van de ene locatie in Duitsland naar de andere locatie in Duitsland was geen optie. Het algemene uitgangspunt (CLAS) is ook dat een medewerker niet twee of meer functies achtereenvolgend in het buitenland vervult. In dit geval heeft de organisatie zich bewust niet aan haar eigen uitgangspunt gehouden en wordt de medewerker helaas geconfronteerd met de consequenties daarvan.

Indien een OPCO bewust afwijkt van de (eigen) uitgangspunten, zou het mijn inziens ook zorg moeten dragen voor de consequenties die deze keuze heeft voor de medewerker. Dat betekent dat in onderling overleg met de medewerker maatwerk moet worden geleverd. De medewerker mag hier niet overbodig mee belast worden en het DCIOD kan hier niet op aangesproken worden. Het is echter wel wat er in de praktijk gebeurt en dit voorbeeld staat niet op zichzelf.

Zorgkosten en gemis bedrijfsarts (DL en Italië)

DL

Uit alle gesprekken komt de bezorgdheid naar voren m.b.t. de medische zorg en ondersteuning als gevolg van het ontbreken van een (militaire) bedrijfsarts. Momenteel is twee dagen in de week de arts fysiek aanwezig. Dit heeft ook direct gevolgen voor de in Duitsland woonachtige gezinsleden van de medewerkers.

Italië

Een issue is het voorschieten van zorg, hierbij wordt bij de declaratie buitenland een verslag van de specialist gevraagd. De kosten voor sommige mensen kunnen enorm oplopen. Het voorbeeld is het voorschieten van een bedrag van 11.000,- euro voor een bevalling.

Internetvergoeding (België)

De boordplaatsers in Nederland beschikken over gratis WiFi op de kazernes terwijl de boordplaatsers in België dit zelf moet bekostigen. De boordplaatser ontvangt een tegemoetkoming van EURO 15 wat echter niet geïndexeerd en inmiddels niet meer toereikend is. Een internetabonnement in België kost EURO 55 per maand. Deze situatie is al eerder geadresseerd bij DCIOD en de HDP maar heeft nog niet tot verhoging van de tegemoetkoming geleid.

BOEs
Inspecteur Gen. Krijgsmacht

Datum
26 juli 2022

Onze referentie
BS2022018644

Ministry of Defense

Ministry of Defense
The Royal Netherlands
Embassy

> Return address 4200 Linnean Ave NW Washington D.C., 20008

Office of the Defense Attaché
4200 Linnean Ave NW
Washington D.C., 20008
www.defensie.nl

Refertes A. 2020 Onderzoeksrapport Modernisering Voorzieningenstelsel
Buitenland Defensiepersoneel – [REDACTED]
B. BS2018024378 'Extra Kosten Buitenland' – VS tegemoetkoming
energie, autoverzekering, sport kinderen

Point of contact
5.1.2.6 [REDACTED]
NLD Military Attaché USA
T [REDACTED]
E: [REDACTED]@minbuza.nl

Aan DIMS
Cc SNR's VS, CDCIOD

Datum 12 December 2022
Subject Voorzieningenstelsel Buitenland Defensiepersoneel

Geachte [REDACTED],

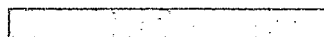
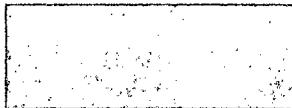
Met dit schrijven wil ik mede namens alle SNR's die geplaatst zijn in de VS wederom aandacht vragen voor de modernisering van het voorzieningenstelsel Buitenland Defensiepersoneel (VBD). Het Voorzieningenstelsel Buitenland Defensiepersoneel 1996 (VBD) is voor het laatst in 2008 ingrijpend veranderd. Het is al een aantal jaren geleden gebleken dat het huidige VBD vooral voor de in de VS geplaatste militairen niet meer goed voldoet (Ref. A). Daarnaast hebben we in de DC area te maken met twee regelingen voor Defensie personeel (VBD en ACRU) met pregnante verschillen. Met een 'pleistermaatregel' voor de VS in 2018 (Ref. B) is de ergste pijn weggenomen, echter elke maand moeten daarvoor meer dan 200 declaraties worden ingediend en goedgekeurd. Bovendien biedt deze maatregel slechts soelaas op enkele gebieden en is dus in de uitvoering complex en erg bewerkelijk.

Het onderzoeksrapport 'Modernisering VBD' (Ref. A) dat medio 2020 is afgerond vormt een goede basis om het VBD te moderniseren. De CAO voor Defensiepersoneel is dit jaar afgerond en de bonden zijn nu bereid te praten over een nieuw VBD. Echter, zoals is gebleken tijdens de VS SNR-dagen in Washington DC in september 2022 en tijdens een onlangs gehouden VTC met vertegenwoordigers van de HPD, wordt er nu nog geen prioriteit toegekend aan de implementatie van een nieuw VBD.

Het personeel dat in het de Verenigde Staten is geplaatst is in aantal relatief klein, maar voor hen is het effect van een nieuwe VBD groot en dat vertaalt zich naar het belangrijke werk dat zij hier doen. Ik wil u daarom namens het in de VS geplaatste Defensie personeel verzoeken om deze brief te beschouwen en door te geleiden naar de CDS met het verzoek prioriteit te geven aan en geld vrij te

maken voor een gemoderniseerd VBD en de implementatie op basis van het onderzoeksrapport ter hand te laten nemen.

Met vriendelijke groet,



Defensie Attache voor de Verenigde Staten van Amerika

Ministry of Defense
The Royal Netherlands
Embassy

Office of the Defense Attaché

Date
12 December 2022

Our reference
20221212001

SNR-dagen 2022 – opgebrachte punten:

HDP

2 sept '22 (SNR-dagen '22)

HDP () geeft aan dat de nieuwe CAO enkele extra wijzigingen ten gevolge heeft voor de in het buitenland geplaatste militairen, nl er wordt geen korting meer berekend in de toelage buitenland indien de werknemer aanvullend geboorteverlof neemt, daarnaast zal de toelage buitenland nog worden aangepast op de salarisverhoging. Dit moet met terugwerkende kracht nog gebeuren want dit is administratief nog niet verwerkt.

1. VBD herziening – () (+ alle SNRs)

Huidige VBD in 2008 voor het laatst flink herzien, loopt achter bij ACRU dat sinds 2019 effectief is. CAO Defensie is rond, bonden willen praten over VBD en er is geld:

- Boodschappen VS – Prijzen in VS verschillen per regio, echter huidige VBD maakt geen onderscheid (ACRU wel), ACRU vergoedingen liggen hoger (ander bureau dat prijzen bepaalt);
- Budget Partnerontwikkeling;
- ACRU kent jaarlijkse CAO ticket gezinshereniging NLD;
- Woninghuur/energie buitenland dtv ambassade (ACRU) vs zelf verantwoordelijk (VBD)

2 sept '22 (SNR-dagen '22)

HDP () legt uit dat nieuw VBD de aandacht heeft, maar niet is meegenomen in de nieuwe CAO en het niet heeft gehaald in de prioriteiten bij de maatregelennota. () geeft aan dat voor volledige implementatie structureel veel extra financiële middelen nodig zijn en deze zijn nog niet gealloceerd.. LUMAT VS (), gesteund door de SNRs en C-DCIOD () geeft aan dat alle ingrediënten aanwezig zijn voor implementatie (nieuwe CAO, bonden willen praten, er is geld en plan () ligt op de plank), het is nu een kwestie van implementeren, desnoods met minder geld dan het volledige bedrag.

HDP () geven aan het nieuwe VBD te bespreken, LUMAT zal VBD bespreken met (), de P-vertegenwoordiger van de CDS () en met DP CLSK () met als doel de vernieuwing van het VBD te laten bespreken in het directeurs P-overleg.

Over enkele maanden (nov '22) zal LUMAT met HDP en DCIOD een stand van zaken vragen middels VTC.

17 nov 22 (VTC Ambassade en BMCB met HDP en DCIOD)

HDP () geeft aan dat dit punt nog steeds de aandacht heeft, echter dat vanwege de wisselingen in de leiding bij de HDP in de laatste maanden hierop nog niet is doorgepakt. Ook geeft HDP aan dat de OPCO's veel andere P-prioriteiten nog hoger op de lijst hebben staan, waardoor de HDP ook andere prioriteiten moet stellen. Wel heeft WndHDP het rapport van () gedeeld met de vakcentrales met daarin verschillende opties voor de vernieuwing van het VBD. HDP geeft aan dat het verzoek in de lijn omhoog moet worden gebracht. Daarop is besloten dat de DEFAT na zijn goedkeuring met ook de handtekeningen eronder van de SNRs die in de VS zijn geplaatst een brief stuurt aan de CDS met het verzoek de vernieuwing van het VBD snel te effectueren. BMCB zal druk uitoefenen op de OPCO's voor invoering van een nieuw VBD.

2. Duurtecorrectie – [REDACTED] / [REDACTED]

- Duurtecorrectie: op de eigen bijdrage woonhuur buitenland is ook een duurtecorrectie van toepassing. Als men de het VBD hierop naslaat komt men de term duurtecorrectie 6 keer tegen. Voor de VS is deze voor de laatste keer vastgesteld in 2010 (-14,86%) en is van toepassing op de eigen bijdrage woninghuur buitenland, verhoging toelage buitenland – kinderen, regeling huisvesting en voeding. Graag zou men meer inzicht willen in de duurtecorrectie, de vaststelling ervan en effecten ervan op de verschillende toelages en verplichtingen. (case van [REDACTED] helemaal achteraan in dit document)
- Als je het VBD er op na leest wordt de duurtecorrectie onjuist/ onrechtmatig toegepast op artikel 10 Aanvullen Toelage-Buitenland.

2 sept '22 (SNR dagen '22)

HDP ([REDACTED]) geeft aan dat duurtecorrectie in 2011 idd is bevroren, maar dat dit waarschijnlijk voor de meeste werknemers in het buitenland gunstig uitpakt. Defensie is door de rechtbank in het gelijk gesteld over de wijze waarop zij nu de duurtecorrectie nog toepast. Tegen deze uitspraak loopt nog een zaak in hoger beroep. Afwachten wat er uit het hoger beroep komt, indien Defensie ook hier in het gelijk wordt gesteld is de zaak afgedaan.

17 nov 22 (VTC Ambassade en BNCB met HDP en DCIOD)

HDP ([REDACTED]) aan dat er nog geen uitspraak is gedaan in hoger beroep. Besloten is om te wachten totdat deze uitspraak heeft plaatsgevonden.

3. Correctie dollarkoers & inflatie – [REDACTED] / [REDACTED] / [REDACTED]

- Inflatie i.c.m. de dollarkoers: Het afgelopen jaar is de dollarkoers sterk gedaald, in augustus 2021 was de Euro \$1,17 waard, inmiddels schommelt deze rond de \$1,00. Daarmee is de koopkracht van in de VS geplaatste militairen er sterk op achteruit gegaan. Als men dit combineert met de inflatie van circa 10% t.o.v. van een jaar eerder – die ook in Nederland uiteraard aanwezig is – is de teruggang nog groter. Voor zover bekend is hier behalve de halfjaarlijkse prijsbijstelling middels het boodschappenmandje geen compensatie voor. Is het voorzien dat deze aanzienlijke teruggang in koopkracht tussentijds gecompenseerd wordt?
- Vwb de halfjaarlijkse herziening, met fluctuaties in prijzen zoals ze dat nu zijn zou een aanpassing per kwartaal heel wenselijk zijn.

2 sept '22 (SNR dagen '22)

HDP ([REDACTED]) geeft aan dat ook in NLD inflatie is, maar dat de valutakoers maandelijks wordt vastgesteld en bij een sterkere dollar zou de koopkracht- en verblijfscomponent een hogere toelage tot gevolg moeten hebben. Een frequentere herziening van het boodschappenmandje (nu halfjaarlijks) is wellicht te bezien. HDP ([REDACTED]) kijkt of voornoemde als een 'pleistermaatregel' mogelijk is indien het VBD nog op zich laat wachten. LUMAT ([REDACTED]) brengt op om dezelfde instanties te gaan hanteren als BZ en de andere departementen voor de berekening van de koopkracht. Defensie heeft nu een eigen bedrijf hiervoor (AIRINC).

17 nov 22 (VTC Ambassade en BNCB met HDP en DCIOD)

Vertegenwoordiger HDP gaf aan dat er zal worden gekeken met BZ of Defensie gebruik kan maken van hetzelfde bedrijf dat de data aanlevert waarop de berekening van de componenten van de

buitenlandtoelage is gebaseerd. Mogelijk dat de module energie en huurplafond hieraan toegevoegd kunnen worden. Daarnaast wordt gekeken of in de VS per regio de koopkracht kan worden vastgesteld, zoals nu ook door BZ in de ACRU wordt gehanteerd. Mogelijk kunnen deze wijzigingen worden geïmplementeerd los van een nieuw VBD.

4. Huurplafond / begeleiding huur – [REDACTED] / [REDACTED] / [REDACTED]
- Aanpassing huurplafond moet m.i. in februari of maart worden bijgesteld (en meerdere keren per jaar), want dan gaan mensen op zoek naar huizen (meeste rotaties in de zomer) en de prijzen wijzigen soms enorm over enkele maanden.
 - Ondersteuning afsluiten huurcontract: bij het afsluiten van een huurcontract wordt er met name gekeken naar de vier standaard punten zoals reisafstand, huurplafond, NATO-clausule en looptijd. Dit zijn zaken die menig medewerker zelf ook kan checken, echter een quick scan van het huurcontract, zou wenselijk zijn omdat men over het algemeen onbekend is met (Amerikaanse) huurcontracten;
 - Juridische steun is niet voorhanden bij huurcontracten. Bij geschillen staat de defensiemedewerker er alleen voor, dat kan hem veel geld of een rechtszaak kosten – regelen zoals bij de ACRU of indien dat niet lukt, wel juridische bijstand verlenen

2 sept '22 (SNR dagen '22)

HDP geeft aan dat DCIOD kan bepalen wanneer het huurplafond wordt bijgesteld. C-DCIOD [REDACTED] v zegt toe bereid te zijn dit tweemaal jaarlijks te gaan doen (1 april en 1 oktober). HDP geeft aan dat juridische steun of de huur door Defensie laten regelen extra capaciteit kost (10 VTE extra) en als zodanig in het nieuwe VBD zit. LUMAT brengt op dat indien er te weinig geld beschikbaar komt voor het nieuwe VBD om dit te implementeren, dat als tussenoplossing zou kunnen worden gekozen om de mogelijkheden te onderzoeken om wel juridische bijstand bij het afsluiten van het huurcontract en bij geschillen te kunnen leveren.

17 nov 22 (VTC Ambassade en BMCB met HDP en DCIOD)

C-DCIOD ([REDACTED]) geeft aan dat de huurplafonds halfjaarlijks zullen worden bijgesteld door DCIOD, te beginnen per 1 april '23. C-DCIOD geeft verder aan dat het volledig verzorgen van de huur door Defensie veel extra capaciteit zal kosten. BMCB en C-DCIOD pleiten voor een tussenoplossing, waarbij wel juridische steun kan worden geleverd aan de werknemer, maar dat die zelf het huurcontract blijft afsluiten. HDP neemt dit mee in de besprekingen over een nieuw VBD.

5. PNOD auto bij dienstreizen NLD – [REDACTED] / [REDACTED] / [REDACTED]
- Er is al heel lang 'gedoe' omtrent plaatsing VS en op DR in NLD een PNOD auto wordt aangeboden. 'Gedoe' omdat een PNOD niet gebruikt mag worden voor boodschappen, prive kilometers en in de weekenden. Nu begrijp ik dat het gebruik voor 'prive doeleinden' wel wordt 'gedoogd'. Dat lijkt mij persoonlijk geen goed idee en ik zou graag een structurele oplossing willen, zodat in de VS geplaatst personeel de (PNOD) auto voor alle voorkomende zaken in NLD kan gebruiken (net als een huurauto voor iemand die uit NLD op DR komt in de VS). (HDP: zakelijke kosten declareren a 0.19/km is mogelijk)
 - Huurauto / PNOD: Waarom kan leidinggevende niet gewoon een huurauto goedkeuren net als bij dienstreizen van andere (ACRU) ambtenaren naar NLD?

2 sept '22 (SNR dagen '22)

SNRs geven te kennen dat dit onderwerp al jaren speelt, veel onbegrip en frustratie oplevert bij medewerkers, maar dat er nog steeds geen structurele oplossing voor is. HDP en DCIOD geven aan dat in een PNOD juridisch gezien (niet verzekerd) alleen militairen mogen zitten en geen burgers van buiten defensie. Wel bestaat de mogelijkheid om zelf een auto te huren in NLD en de voor Defensie gemaakte kilometers a €0,19/km te declareren. De medewerker zou dan wel 100% van de huur moeten betalen. SNRs vinden dit een vreemde zaak, aangezien vaak grofweg 80% van de kms in NLD worden gemaakt voor Defensie en slechts 20% privé.

DCIOD en HDP geven aan dat indien de Commandant bij aanvraag dienstreis toestemming geeft voor een huurauto (indien hij dit noodzakelijk acht), dat dan wel een huurauto op kosten van defensie kan worden genomen. SNRs geven aan dat in Dido de mogelijkheid om dit te doen en te declareren is weggenomen. HDP (RK) geeft aan te zullen kijken of deze functionaliteit weer in Dido kan worden opgenomen door te spreken met de mensen die achter de Dido knoppen zitten.

17 nov 22 (VTC Ambassade en BMCB met HDP en DCIOD)

HDP geeft aan dat de commandant een huurauto mag toestaan indien hij dat noodzakelijk acht. Wel moet eerst worden gekeken of de dienstreis met een PNOD auto of, indien PNOD niet kan, met openbaar vervoer kan worden uitgevoerd. HDP [REDACTED] zal contact leggen met JIVC om de functionaliteit in DIDO voor het declareren van een auto bij een dienstreis naar Nederland weer kan worden opgenomen en zal aangeven wanneer deze functionaliteit weer is opengezet.

6. CAO ticket Nederland – [REDACTED]

- Verschil buitenlandplaatsing met kinderen vs. kinderen die in Nederland achterblijven: gezinnen met kinderen hebben bij buitenland plaatsing een aantal aanvullende privileges t.o.v. gezinnen zonder kinderen en gezinnen met achtergebleven kinderen in Nederland, bv. visum voor de kinderen. Echter voor de defensiemedewerker waarbij kinderen die in Nederland zijn gebleven en die zijn aangemerkt – cfm. regelgeving – als achtergebleven kinderen, lijken te worden achtergesteld, in het bijzonder waar het gaat om aspecten als gezinshereniging. Deze defensiemedewerkers/ouders krijgen als ouder één enkel CAO ticket per twee jaar plaatsing. Daarbij mag worden geconstateerd dat DCIOD deze op basis van standaard regelgeving CAO tickets liet vervallen tijdens de COVID pandemie. Medewerkers zijn meerdere tickets kwijt geraakt. Het overzetten van tickets van kinderen op naam van de ouder is niet mogelijk als je als ouder nog COA ticket tegoed hebt staan in de Buitenland Selfservice. Medewerkers hebben extra tickets gekocht om tijdens de pandemie kinderen in Nederland te bezoeken aangezien zij wel een visum hadden en de VS uit en weer in konden. Kinderen zonder visum mochten dat niet. Het lijkt wenselijk tijdens uitzonderlijke situaties als een pandemie maatwerk te leveren en kinderen die in Nederland achterblijven ook een visum te geven / of andere uitzondering in te regelen om reisbeperkingen te ondervangen;
- HDP/DCIOD (odw *vliegticket in laatste jaar buitenland t.b.v. bezichtigingsreis*): status en (gewenste) regeling – [REDACTED]

2 sept '22 (SNR dagen '22)

HDP geeft aan dat volgens ACRU ook geen bezichtigingsreis is voorzien in het laatste jaar, maar dat wel kan worden onderzocht of een jaarlijks CAO ticket (zoals ook bij ACRU) kan worden verstrekt als pleistermaatregel indien het nieuwe VBD op zich laat wachten. Het is ondoenlijk om voor individuele

gevallen met terugwerkende kracht nog tickets te verstrekken, dus dat gaat niet gebeuren. Daarnaast zal er geen correctie met terugwerkende kracht worden toegepast bij de inwerkingtreding van een nieuw VBD. HDP [REDACTED] heeft aangegeven dat het niet gebruikelijk is om terugwerkende kracht te hanteren en het is in dit geval ook systeemtechnisch en fiscaal ondoenlijk.

17 nov 22 (VTC Ambassade en BMCB met HDP en DCIOD)

HDP geeft aan dat een jaarlijks CAO-ticket (ipv tweejaarlijks in het huidige VBD) onderdeel uitmaakt van de vernieuwing van het VBD. Indien gewenst zou in de lijn een voorstel kunnen worden gedaan om vooruitlopend op een nieuw VBD dit al toe te passen. Overwogen wordt om dit in de brief aan CDS op te nemen.

C-DCIOD stelt voor om te kijken of een bezichtigingsreis bij terugkeer naar Nederland kan worden opgenomen onder bepaalde voorwaarden (noodzaak, bijv geen eigen woning meer in Nederland of wel een eigen woning, maar plaatsing in een ander deel van het land waarvoor verhuizing noodzakelijk is). Dit kan geld uitsparen, aangezien nu jaarlijks €3M wordt uitgegeven aan tijdelijke onderbrenging na terugkomst in Nederland. HDP en C-DCIOD besluiten om gezamenlijk een voorstel op papier te zetten om een bezichtigingsreis naar Nederland mogelijk te maken voorafgaand aan terugkeer uit het buitenland. Het gaat hierbij om het ticket – de verblijfskosten etc. in NLD zijn al gedekt.

7. Autohuur na verplaatsing – vertraging transport auto – [REDACTED]

- Verplaatsingsreis: de vergoeding van een huurauto terwijl de eigen auto op transport is, is vaak onvoldoende. Enerzijds omdat er het transport langer duurt dan was voorzien en anderzijds dat de prijzen van huurauto's dermate hoog liggen dat men onder druk een nieuwe auto moet kopen om een onbekende markt.
- (odw *vertragingsschade*): is er al een formele brief (met de bonden afgestemd) m.b.t. (langere) tijdelijke onderbrenging en autohuur; dit wordt in nov '21 vermeld in de actiepuntenlijst, maar is blijkbaar nog niet bekend(gesteld) bij het personeel

2 sept '22 (SNR dagen '22)

HDP en DCIOD geven aan dat de nota mbt vertragingsschade nog niet is geformaliseerd. DCIOD geeft aan dat vooruitlopend op de nota de inhouding tijdelijke onderbrenging (TO) inmiddels niet meer plaatsvindt en dat er bij individuele gevallen ook al wordt gekeken naar de mogelijkheid van huurmeubels indien een woning al beschikbaar is, maar er nog geen container is. Daarnaast adviseert DCIOD om bonnetjes voor langere autohuur te bewaren, aangezien er wellicht een mogelijkheid komt om deze te declareren.

Voor de autohuur na verplaatsing geldt een standaardbedrag van €540, terwijl de ene medewerker zijn auto al bijna meteen heeft en de ander er maanden op moet wachten. SNRs geven een pleidooi om de daadwerkelijk gemaakte kosten te kunnen declareren ipv dit forfaitaire bedrag. HDP geeft aan dat er kan worden gekeken naar een pleistermaatregel hiervoor en opname in modernisering van het VBD.

17 nov 22 (VTC Ambassade en BMCB met HDP en DCIOD)

HDP geeft aan dat er intern afspraken zijn gemaakt over vergoeding voor extra onkosten bij vertraging van transport naar het buitenland. Deze maatregel is verlengd tot juni '23. Dan wordt gekeken hoe de situatie is en besloten om de maatregel wel of niet te verlengen. HDP kijkt ook hoe het genomen

besluit kan worden gecommuniceerd met de in het buitenland geplaatste personen en zal dit vervolgens communiceren.

DCIOD

1. Maatwerk DCIOD – [REDACTED]
 - Personeel vraagt regelmatig om maatwerk bij DCIOD met name als er sprake is van uitzonderlijke gevallen, al dan niet veroorzaakt door een pandemie. De indruk die onder het personeel leeft is dat DCIOD terughoudend is om maatwerk te leveren i.v.m. precedentwerking.

2 sept '22 (SNR dagen '22)

DCIOD geeft aan dat inmiddels bij verschillende mensen maatwerk is toegepast. Het handigst is om dit dtv de SNR te laten aanvragen bij [REDACTED]. Er komt niet altijd een oplossing die voor de medewerker helemaal bevredigend is, echter de zaak wordt wel goed bekeken en er komt een afgewogen antwoord.

17 nov 22 (VTC Ambassade en BMCB met HDP en DCIOD)

C-DCIOD geeft nogmaals aan dat maatwerk mogelijk is en dat er per individueel geval goed naar wordt gekeken. Deze zaak is hiermee gesloten.

2. Werken partner in de VS – [REDACTED]
 - Duidelijkheid scheppen in de gevolgen bij een werkende partner van een uitgezonden medewerker. Hieromtrent gaan verschillende verhalen de ronde omtrent belasting betalen (vanaf de eerste dollar/\$ 3.900/\$ 4.950) en ziektekostenverzekering (bijverzekeren vs zelf verzekeren).

2 sept '22 (SNR dagen '22)

DCIOD geeft aan dat het vanwege regelmatig wisselende regelgeving lastig is om volledige informatie te geven. Wel heeft DCIOD [REDACTED] dit punt opgenomen in de voorlichting om op hoofdlijn de medewerkers te informeren en te verwijzen naar de juiste instanties voor het verkrijgen van de meest actuele informatie.

17 nov 22 (VTC Ambassade en BMCB met HDP en DCIOD)

C-DCIOD geeft aan dat de voorlichting hier nu goed aandacht aan besteedt, ook over het Partner Project dat bij CLSK loopt. BMCB ([REDACTED]) geeft aan dat er momenteel juridisch naar wordt gekeken hoe deelnemers aan het Partner Project worden belast, bijv net zoals de andere Defensie medewerkers als zijnde 'woonachtig in Nederland' of volgens de lokale (buitenlandse) wetgeving. Het Partner Project CLSK zal worden besproken in het interdepartementale P-overleg (BPD) om te bekijken of het Project van blauw naar paars kan.

3. Terugkeer Nederland vervolgfunctie – [REDACTED]
 - Regelgeving openstellen vacatures vs de praktijk: structurele onzekerheid over vervolgfuncties en dus ook NLD locatie bij collega's (en hun werkzoekende partners). Er wordt geen zekerheid geboden die door het houden aan de regelgeving van opstelling vacatures geboden kan worden

2 sept '22 (SNR dagen '22)

DCIOD geeft aan dit punt onder de aandacht van de krijgsmacht delen te zullen brengen, met als doel de medewerker eerder duidelijkheid te geven over een vervolgfunctie bij terugkomst uit het buitenland.

17 nov 22 (VTC Ambassade en BMCB met HDP en DCIOD)

C-DCIOD blijft aandacht vragen aan de OPCO's om vroegtijdig duidelijk te maken aan de medewerkers in het buitenland, waar een vervolgfunctie zal zijn ivm het kunnen zoeken naar woonruimte. In de regel wordt dit goed uitgevoerd door de OPCO's, maar in individuele gevallen gebeurt dit pas laat. Dit is een blijven punt van aandacht, echter nu geen actie benodigd.

4. Kwaliteit gezondheidszorg VS – [REDACTED]

- De kwaliteit van gezondheidszorg die in het militaire systeem geboden wordt. Dat is niet altijd wat we in NLD gewend zijn. Hoeveel ruimte is er in de 'vrije artsenuitkeuze'?
- Vrije artsenuitkeuze: in enkele specifieke gevallen is er de wens om naar Nederland te kunnen reizen voor een medische behandeling. Het is begrijpelijk dat de 'vrije artsenuitkeuze' wat ingewikkelder is dan in Nederland. Desondanks zijn er gevallen geweest met een gecompliceerd ziektebeeld waarbij het wenselijk en financieel voordeliger zou zijn geweest om de arts in Nederland te bezoeken. Het zou op prijs worden gesteld als daar vanuit DCIOD aandacht voor is en men in enkele gevallen maatwerk kan leveren i.h.k.v. goed werkgeverschap, de behoefte van de (partner) van de medewerker en het financiële voordeel voor defensie/SZVK/Zorgzaam.;
- Ambassadebrief i.r.t. ontvangen van zorg: status bezoeken aan zorginstellingen nabij installaties waar NLD'ers werkzaam zijn (Nabij locatie Ft Hood slaat de brief niet aan bij zorginstanties)

2 sept '22 (SNR dagen '22)

- Enkele SNRs geven aan dat sommige zorginstellingen geen gespecificeerde rekening sturen, waardoor die niet wordt geaccepteerd door SZVK. DCIOD geeft aan dit in voorkomend geval op te nemen met de juriste van DCIOD ([REDACTED])
- De mogelijkheid bestaat om in voorkomend geval naar NLD te gaan voor een behandeling met een gecompliceerd ziektebeeld, dit na overleg met SZVK/Zorgzaam. Mocht dit niet tot een bevredigende oplossing leiden, dan kan DCIOD als tussenpersoon worden ingeschakeld.
- Vertegenwoordiger FABK ([REDACTED]) zal samen met [REDACTED] van de ambassade een bezoek gaan brengen aan een aantal zorginstellingen nabij installaties waar meerdere NLD'ers werkzaam zijn om zeker te stellen dat de ambassadebrief wordt geaccepteerd.

17 nov 22 (VTC Ambassade en BMCB met HDP en DCIOD)

LUMAT ([REDACTED]) heeft de betreffende SNRs nogmaals verzocht om zorginstellingen aan te geven waar [REDACTED] en [REDACTED] een bezoek aan moeten brengen om de ambassadebrief onder de aandacht te brengen. Nadat de SNRs dit hebben aangegeven kan een reis worden gepland.

5. Begeleiding DCIOD / ambassade / MIVD – [REDACTED] / [REDACTED]

- Algemene voorbereiding (ontwikkelacties DCIOD n.a.v. feedback/ evaluaties):
 - i. Zorg voor up-to-date informatie in presentaties
 - ii. Zorg voor eenduidige communicatie en richtlijnen naar vertrekkend en terugkerend personeel (ervaringen collega SNRs?)
- Meer juridische voorlichting over afsluiten van (auto)verzekering. Onderverzekering dreigt nu of is zelfs een feit. Daarnaast dekt de defensievergoeding slechts een deel van de kosten.

Daarnaast afstemmen op familieomstandigheden (afstand huis naar school of universiteit versus vergoeding van verzekering voor auto – leg ik eventueel uit).

2 sept '22 (SNR dagen '22)

DCIOD (SH) geeft aan bovenstaande punten mee te nemen bij de voorlichting, inclusief de noodzaak om AOW opbouw voor de partner via SVB en belastingdienst door te laten lopen en voorlichting over de problemen die er kunnen ontstaan bij het laten doorlopen van de woning hypotheek in NLD

17 nov 22 (VTC Ambassade en BNCB met HDP en DCIOD)

C-DCIOD geeft aan dat dit is opgepakt door DCIOD. Dit punt vergt geen directe actie maar moet blijven worden gemonitord.

Stand Van Zaken brief m.b.t. de actiepuntenlijst SNR dagen 2021 (stand aug '22)

2021-03: Compensatie voor COVID gerelateerde uitgaven bij (terug)verplaatsing

Door het wereldwijde gebrek aan containers is de 6-weekse verplaatsing van de container vaak opgelopen tot wel 4-6 maanden. Hierdoor wordt de militair en zijn/haar gezin getroffen en leidt tot veel extra uitgaven (huurmeubels, autohuur, overige goederen). Antwoord tot nu toe is dat het individu het transportbedrijf (of onderaannemer) aansprakelijk moet stellen. Ondanks dat DEF een raamcontract heeft (met verplichte winkelnering) moet klaarblijkelijk het individu de transporteur om schadeloosstelling vragen. Ingezonden rekestten om (financiële) ondersteuning worden derhalve negatief beantwoord en leiden tot frustratie (en extra werk voor DCIOD). Goed werkgeverschap lijkt hier (onnodig) schade op te lopen.

AP voor HDP/DCIOD

2021-03A: Bezien hoe de extra kosten kunnen worden bestreden (langere duur van vergoedingen) en toepassing Art 115 AMAR. Het schadeloosstelling traject is langdurig en o.i. onjuist om dat op de individu te laten rusten. Bij voldoende aantallen klachten zou DEF moeten overwegen – evt. gebaseerd op individuele gevallen – om het schadeloosstelling traject richting 'verhuizer' op te starten.

2021-03B: Als de individuele militair al een schadeclaim moet indienen, steun verlenen met (template)formulieren die hij/zij daarvoor kan gebruiken (uniformiteit) en deze bij DEF in te leveren. Vervolgens overweegt DEF of zij dit verhalen op de 'verhuizer'.

November 2021:

V.w.b. schadeclaim kan het verhuisbedrijf zich beroepen op overmacht en dus wordt een claim vanuit DEF als weinig zinvol gezien.

Voor zover het vertragingsschade betreft, komt Defensie de medewerker op grond van artikel 115 AMAR in redelijkheid tegemoet. Vooruitlopend op de formele (met de bonden af te stemmen) brief, komt het erop neer dat DCIOD (langere) tijdelijke onderbrenging en autohuur (vanaf jan 2021) zullen vergoeden (rekeningen/bonnen bewaren!). Als de formele brief is getekend, vindt er communicatie plaats via DCIOD infomail!

Inzake vermissing en beschadiging mengt Defensie zich niet in een eventuele procedure, aangezien dit een zaak is tussen de medewerker en de verzekeraar. Hier is Defensie zelf geen partij bij, dit is in eerdere jurisprudentie ook zo bevestigd (ecli:nl:rbdha:2020:10107, Rechtbank Den Haag SGR19/7951). Daarnaast wordt er geopperd om dit tijdens de voorlichting goed te belichten.

Juni 2022: Met de bonden besproken is aangeboden (nota (AFR/22.0068) maar wacht op formele instemming. Wordt wel al deels uitgevoerd: tijdelijke onderbrenging wordt niet in rekening gebracht. Declaraties voor aanvullend autohuur kunnen later worden ingediend. Defensie heeft het voorstel klaarliggen om deze regeling met een jaar te verlengen (t/m 30 juni 2023) omdat de vertragingen naar verwachting zullen voortduren agv Covid-19.

2021-04: Voorzieningenbrief CLSK ook van toepassing voor CLAS MCCC (kap)

Er zijn twee kapiteins CLAS die 7-9 maanden opleiding krijgen op MCOE/FCOE. Zij mogen hun partner niet meenemen en dat leidt vaak tot de keuze dan niet te gaan. Bij CLSK – via een voorzieningenbrief – wordt het de vliegers wel toegestaan hun partner mee te nemen.

AP ZMA/LAMAT: Is een dergelijke voorzieningenbrief voor CLAS ook mogelijk?

November 2021: Dit AP is niet van HDP, maar heeft wel ondersteund in mogelijke oplossing. Die ligt echter intern CLAS. Daarbij geeft HDP aan dat naar hun mening niet bovenstaande brief, maar de brief voor stafscholen UK/US het meest geëigend lijkt. Zoals gesteld ligt de bal bij CLAS vanwege de extra

Washington, 22 augustus 2022

kosten die ten laste zullen komen van hun PERSEX budget. Contactpersoon CLAS: [REDACTED]. Wordt vervolgd. Dit is in Feb 2022 binnen CLAS geaccordeerd. Actiepunt afgedaan.

*Juni 2022 Voorzieningsbrief stafschoolstudenten wordt uitgebreid voor CLAS met nog een viertal cursussen (Manoeuver CCC, Field Artillery CCC, Air Defense CCC en Cyber CCC).
Betreft max 4 VTE.*

2021-05: Voorzieningenstelsel Buitenland Defensie (VBD)

De vernieuwing van het VBD heeft al een aantal mogelijke scenario's variërend in financiële omvang van 13 Meuro – 40 Meuro. Dat staat niet bij iedereen goed op het netvlies en HDP zal dit onder de aandacht brengen. Daarnaast is een scenario gewenst als er geen, of minder geld beschikbaar komt.

AP HDP/DCIOD: Ontwikkel een scenario als er geen geld bijkomt (balanceren). Daarnaast, maak vaart met 'pleisters plakken' (bijvoorbeeld 'jaarlijkse terugkeerreis gezin' en 'autohuur bij DR Nederland / PNOD') indien het nieuwe VBD nog langer op zich laat wachten vanwege de financiële perikelen of omdat het door de CAO onderhandelingen wordt 'gegijzeld'.

November 2021: Er zijn 4 scenario's (a.h.v. hoeveelheid beschikbaar budget) ontwikkeld door [REDACTED] maar er is nog geen structureel budget beschikbaar (wacht op uitkomst kabinetsformatie). Budgetneutraal repareren lijkt GEEN optie. In de discussie is gesproken dat er ook een nuloptie zou kunnen/moeten zijn. Zo kan worden gekeken naar kosten versus vergoeding (nu: boodschappenmandje VS versus per 'staat'; gebruik van hetzelfde bedrijf als BZ (kostenbesparing) voor vaststelling prijsniveau; opleidingen voor >18 etc.). HDP geeft aan dat dit zeer gevoelig ligt bij de bonden en dat waarschijnlijk een lastig – zo niet onhaalbaar – traject wordt. Lange adem.... Blijft aandachtspunt

November 2021: Gebruik PNOD is uitgezocht; zie uitwerking bij AP 2020-04

Juni 2022: AV-resultaat bereikt; hierin zijn buitenlandvoorzieningen niet opgenomen. Zie voor PNOD hieronder.

2021-07: Werkvergunning voor partners

Het is een langdurig traject maar er is, door hoge COVID werklast NSE, ook vertraging in WAS DC opgetreden. Bewaken dat het interne proces goed loopt/blijft lopen en druk uitoefenen bij externe partners.

AP ZMA WAS: Monitoren en daar waar mogelijk verbeteren. November 2021: Is opgepakt maar het grootste probleem zit in de traagheid van het OFM (die de vergunningen verleent). Er heeft begin deze maand een gesprek tussen de ambassade en het OFM plaatsgevonden maar tot op heden heeft dat nog geen zichtbare versnelling opgeleverd. [REDACTED] heeft dit punt zelf opgepakt en kost veel tijd en moeite. Lijkt wel wat succes te boeken. Blijft aandachtspunt.

Besproken Actiepunten (als Aandachtspunten) die ook in vorig SNR meetings zijn besproken:

2021-01: Vergroten zichtbaarheid buitenlandgeplaatste militairen:

DIMS geeft in zijn afsluiting aan dat hij graag wat meer input krijgt vanuit het werkveld. Bijdragen aan de weekbrief en betrekken bij evenementen zijn mogelijkheden om beter zichtbaar te maken welk

Washington, 22 augustus 2022

belangrijk werk door in het buitenland geplaatste militairen doen. Graag ook aandragen van ideeën hoe dit meer/beter vorm te geven.

AP Allen: Input weekbrief en voorstellen ter verbetering zichtbaarheid. November 2021: Is opgepakt en loopt op de ambassade goed. Voor de eenheden ook goed om zich te realiseren dat ook zij input kunnen leveren om hun zichtbaarheid te vergroten. Inleveren kan via Attachés.

2020-04: Gebruik PNOD voor DR NLD (combi met privé)

De dienstreis van militairen naar Nederland wordt nu gezien als buitenlandse DR (afdoening AP 201905). Wat daarmee niet is geregeld is het probleem van de PNOD auto's. Er moet overleg komen met de DAOG over het gebruik van PNOD ook (deels) voor privé reizen. **Actie: ZMA Washington/DAOG**

Maart 2021: Deze 'probleemstelling' heeft de HDP het afgelopen jaar al vanuit verschillende hoeken bereikt. Het formele antwoord tot nu toe is, kort gezegd: "Een door de dienst in te zetten voertuig moeten worden gebruikt binnen het huidige rechtspositionele kader en privéreizen zijn voor eigen rekening en verantwoordelijkheid. Een wijziging van de regelgeving is op dit moment verder niet aan de orde: er wordt – welbewust – niet gewerkt aan een oplossing". Op korte termijn is er weinig te verwachten en de HDP is voornemens om dit dossier mee te nemen in MDT Buitenland. Ik zal dit blijven opvolgen (vanuit DAOG). Sinds mid maart nieuwe dossierhouder bij DAOG.

SNR dagen sept 2021: Wederom is dit punt opgebracht omdat het niet is opgelost. Voordat een vtg mag worden gehuurd is er een non-availability verklaring nodig. Availability is niet de issue en dus zit men in een 'catch 22'. Meestal dus privé-kilometers met PNOD vtg! Onwenselijke situatie en voorstel is tweeledig: Op korte termijn – totdat de regelgeving voorziet in een andere positie voor DR uit buitenland - een (HDP) brief met daarin een standaard non-availability voor buitenlandse dienstreizigers (en dus inhuur). Daarnaast het formele traject opstarten om dit in de regelgeving mogelijk te maken.

November 2021: Dit verzoek is uitgebreid door HDP uitgezocht. Het is en blijft een DR en Defensie kan en wil niet verantwoordelijk zijn voor de privé ritten van haar werknemers. De medewerker moet zelf voorzieningen (bv. *Green wheels*) treffen voor de privé ritten die hij wenst te maken wanneer hij op dienstreis is. De huidige situatie waarin het privé gebruiken van een door defensie gehuurde auto feitelijk gedoogd wordt, doet daar niets aan af. Verzekeringstechnisch neemt de werknemer een risico! **Vraag die is gesteld: Als iemand een auto huurt, kan hij/zij dan de DR kilometers vergoed krijgen? Dat wordt door de HDP uitgezocht. AP blijft dus nog even op een kier staan.**

Juni 2022: Zelf afgelegde kilometers ten behoeve van een dienstreis kunnen gedeclareerd worden (obv € 0,19 per km).

2020-11A: Hypotheek voor in VS gestationeerd personeel

10-05-21: Op 20/4 is vanuit de HDP contact opgenomen met de Nederlandse Vereniging van Banken (mede opsteller van de Gedragscode Hypothecaire Financieringen). Enkele dagen later volgde als eerste reactie: "De knelpunten die door jullie personeel worden ervaren, hangen nauw samen met wetgeving die de laatste jaren is doorgevoerd. Zo is het klantwordingsproces voor mensen in het buitenland door de WWFT-wetgeving (Wet ter voorkoming van Witwassen en Financieren van Terrorisme) veel moeilijker en staan lang niet alle banken het nog toe dat een klant op het moment van offreren in het buitenland woont. Wanneer een bank dit wel kan of wil, maakt Europese wetgeving middels MCD (Mortgage Credit Directive) het offreren aan mensen die hun woonplaats in het (verre) buitenland hebben weer lastig. De MCD bepaalt dat je bepaalde garanties moet bieden in de munteenheid van het

Washington, 22 augustus 2022

inkomen en/of de woonplaats op moment van offerte. In geval van bijvoorbeeld Curaçao, Mali of Oekraïne is dit erg lastig en risicovol vanuit de bank gezien (qua valuta risico's en bijbehorende beheerkosten om de andere valuta te monitoren).

Het is niet realistisch om deze (Europese) wetgeving gewijzigd te krijgen. Wel wil ik met een aantal van onze leden kijken of we kunnen helpen. Wij gaan met wat leden kijken of er mogelijkheden zijn om – al dan niet met hulp van Defensie – knelpunten voor in buitenland geplaatste militairen weg te nemen. Misschien leidt het tot niets, maar we willen wel een poging wagen. Maar deze ideeën vragen wat meer tijd en interne afstemming bij de leden."

SNR dagen sept 2021: Initieel leek men hiervoor open te staan maar was de reactie in aug 2021 negatief. HDP heeft de vraag nogmaals gesteld (redenerend vanuit het feit dat plaatsing tijdelijk is, salaris vanuit NLD wordt betaald, pensioen wordt afgedragen en militairen NLD belastingplichtig zijn). AP staat dus nog even open!

November 2021: Dit onderwerp zou op 23/9 op de agenda van de Nederlandse Vereniging van Banken staan. Echter, dit punt is helaas doorgeschoven naar het volgende overleg wat heeft plaatsgevonden op 18/11. De terugkoppeling is nog niet ontvangen. AP blijft dus nog staan.

Juni 2022: Contact met Nederlandse Vereniging van Banken is helaas nog niet opgevolgd. Tot driemaal toe geen reactie op mail/ Actiepunt van [REDACTED]; pakt dit na afwezigheid indien nodig weer op. Vraag: In hoeverre is punt nog opportuun?

Overige aandachtspunten (2020-2021):

- **2021-01: Gelijktelling CAN met VS voor 1 buitenland geplaatste militair.**
Alhoewel HDP/dhr [REDACTED] dacht dat dit al was opgelost en geregeld, bleek dit niet het geval. DEFAT CAN houdt vinger aan de pols.

Extra toelage buitenland VS ook toekennen voor de medewerker in Canada. Ik begrijp dat we hier al een brief van [REDACTED] over hebben opgesteld. Onduidelijk is of we die brief ook werkelijk verstuurd hebben of dat hij later toch weer is ingetrokken. HDP zoekt dit uit.

November 2021:

BLUF: Er kan geen voorziening voor Canada worden getroffen zonder bewijsvoering dat de TB Buitenland op de punten zoals genoemd in de brief 'Extra kosten buitenland VS' ontoereikend zijn in Canada.

HDP heeft de historie nagezocht:

Er is destijds een nota m.b.t. een tijdelijke voorziening Canada opgesteld en deze is met de centrales besproken in TW Buitenland van 19-6-2019:

1. Tijdelijke voorziening

De bonden zullen onderzoek doen naar het moment van prijsstijging.

Andere landen zoals de Caribische eilanden zullen worden bekeken door de bonden.

[REDACTED] wacht nog op juiste informatie over Canada.

Het onderwerp komt niet meer terug in een later TW Buitenland dan wel Werkgroep. Er is vervolgens navraag gedaan bij [REDACTED]. [REDACTED] gaf aan dat de centrales eerst

Washington, 22 augustus 2022

bewijsvoering wilde hebben over de mate van prijsstijging in Canada als bewijsvoering dat de situatie inderdaad overeenkomstig is met de situatie in de USA. Dit heeft [REDACTED], zover hij kon herinneren, teruggekoppeld met [REDACTED] (defensie-attache Canada) en op voorhand is door HDP besloten, op verzoek van de centrales, om de nota in te trekken.

Het argument dat het slechts 1 medewerker in Canada betreft heeft een zeer gering financiële impact voor Defensie maar wat voor Defensie veel zwaarder zal wegen is het argument dat voor meerdere gebieden al langere tijd verzoeken lopen voor een tijdelijke voorziening (Portugal, Caribisch gebied) en wij als HDP hiervoor verzoeken om bewijsvoering van het personeel als reden om een tijdelijke voorziening te kunnen treffen (hetgeen destijds ook is aangetoond voor medewerkers in de VS/Turkije/VK).

Conclusie: HDP wil meewerken aan een tijdelijke voorziening (na afstemming met centrales) indien daar op grond van bewijsvoering aanleiding toe is. De werkingssfeer 1 op 1 uitbreiden, zonder bewijsvoering, naar Canada heeft geen instemming van de centrales en derhalve is de nota destijds ingetrokken.

Juni 2022: toelage buitenland is reeds afgestemd op specifieke locatie van betrokken medewerker dmv een hogere verblijfscomponent. Er is geen nadere bewijsvoering, duidend op een structureel te lage totale toelage, aangeleverd.

Gerelateerd aan aanpassingen VBD

- **2020-03 A: Ondersteuning bij terugkeer/uitkering partner** o Een partner zegt zijn/haar baan op en verspeelt daarbij het recht op een uitkering. Bij terugkeer is er ook geen voorrang meer bij het verkrijgen van een huis. Dat staat lijnrecht tegenover de speciale positie van de militaire ambtenaar. Kan de uitkering niet worden 'opgeschort' en is het mogelijk om voorrang te krijgen bij het verkrijgen van een huurwoning?

04 dec 2020 (HDP): [REDACTED] geeft aan dat dit op werkniveau bij Min VWS en Min Sozawe is aangekaart, maar dat er tot dusverre geen bereidheid is tot enige aanpassing van de betreffende wet- en regelgeving. Het vinden van een opening is dus zeer lastig maar wordt wel bekeken. Dit is dus een proces van de lange adem en heeft een kleine kans van slagen. Het moge duidelijk zijn dat dit niet de allerhoogste prioriteit heeft en met DCIOD besproken dat ook dit is iets dat in de voorlichting naar voren moet worden gebracht! **Blijft aandachtspunt**

- **2020-13: Samenstelling boodschappenmand**

Hoe is de samenstelling van de 'Boodschappenmand' en op welke stad/steden in de VS is het prijspeil gebaseerd? Welke invloed heeft die 'boodschappenmand' (vermenigvuldigingsfactor?) op de hoogte van de (toekomstige) buitenlandtoelage?

Actie: HDP

10 05 2021 (HDP): De toelage buitenland bestaat zoals bekend mag worden verondersteld uit 3 componenten: de koopkrachtcomponent, de verblijfscomponent en de verplaatsingscomponent. De koopkrachtcomponent wordt berekend op basis van de 'International Living Pattern' (ILP). Deze wordt door AIRINC 2x per jaar herzien op basis van grosso modo het verschil tussen kosten levensonderhoud in het land van plaatsing en NL. Hierbij worden vanzelfsprekend ook

inflatiecijfers meegenomen (gelijkblijvende kosten in buitenland, maar stijgende prijzen in NL: lagere TB). Vanzelfsprekend hebben ook koerswijzigingen effect op de uitkomst. Door AIRINC wordt o.a. een met NL vergelijkbare 'boodschappenmand' gehanteerd om te komen tot de lokale kosten.

Er is ooit door Defensie gekozen voor het hanteren van één prijspeil (veelal gebaseerd op de hoofdstad) per land voor het bepalen van de koopkrachtcomponent en de verblijfscomponent voor het betreffende gebied. Voor de VS wordt al langere tijd gebruik gemaakt van de ILP van New York.

10-05-21: In de afstemming VBD-ACRU is voorzien om tot meer differentiatie te komen. Betekent dat men er zowel voor- als achteruit op kan gaan! Dit is niet alleen voor de VS maar voor alle in het buitenland geplaatste militairen. Daarbij is besloten dit niet op de korte termijn uit te voeren maar dit mee te nemen in het gehele pakket zodat er een betere balans is/komt. Nu is het wachten vooral op de kabinetsformatie en het extra budget dat voor deze afstemming ter beschikking komt. Vanuit de ambassade is geopperd om dit toch uit te voeren als blijkt dat het gehele proces erg lang gaat duren. Daarnaast lijkt het handig om prioriteiten te stellen als niet het gehele extra bedrag erbij komt. Gaat dus echt nog even duren. Blijft aandachtspunt.

- **2020-06:**

De interim-voorzieningen die momenteel in de VS worden toegepast, gelden als voorloper van een vernieuwd VBD. De invoering daarvan kan nog wel even duren en er is geen uitspraak gedaan hoe lang deze interim-maatregel geldt. Worden deze voorzieningen 'doorgetrokken' tot aan de invoering VBD?

Actie: HDP

*04 dec 2020 (HDP): Er is geen einddatum voor de interim-voorzieningen VBD en er is momenteel geen plan om de brief in te trekken. **Blijft aandachtspunt***

- **2020-07:**

(Relatie met VBD) Bij BZ wordt het huurcontract getekend door BZ (op de ambassade). Daarmee kan BZ aan de voorkant 'mee sturen' en kan bij evt. problemen met verhuurders een probleem oplossen. Daarmee leg je de verantwoordelijkheid niet bij het personeelslid. Wanneer gaan we binnen DEF op eenzelfde werkwijze over (tekenen NSE?).

*04 dec 2020 (HDP): Dit is meegenomen in de beoogde wijzigingen van het VBD. **Blijft aandachtspunt***

- **2020-07A:**

Gerelateerd aan het huurcontract, maar breder. Als er problemen ontstaan voor de defensiemedewerker dan staat deze er veelal alleen voor. De rechtsbijstand en mogelijkheden in de VS – via NLD advocaten – zijn zeer beperkt tot nihil. Ook al wil Defensie helpen, dan hebben we alleen NL juristen die veelal onbekend zijn met het VS systeem en ook niets mogen in het VS systeem. Naast tekenen huurcontract is inhuur van rechtsbijstand op afroep voor DEF/Nederlanders wenselijk.

Actie HDP/DCIOD

04 dec 2020 (HDP): Dit 'loopt' mee bij het moderniseren van het VBD. Als de beoogde wijzigingen doorgevoerd kunnen worden, dan is de defensieambtenaar niet meer de huurder. Mocht blijken

Washington, 22 augustus 2022

*dat de beoogde wijziging niet of niet op redelijke termijn kan worden gerealiseerd, dan zal allereerst de principiële vraag beantwoord moeten worden of de Staat der Nederlanden bereid is tot het aangaan van een collectieve verzekering ten behoeve van een groep personeelsleden. Mocht daarop positief besloten worden, dan zal er – indien financiële middelen beschikbaar zijn – een aanbestedingstraject moeten worden gestart. E.e.a. is dus afhankelijk van financiën en effectuering VBD. **Blijft aandachtspunt***

- 2020-08:

Bij plaatsing krijgt men een forfaitair bedrag voor de inhuur van een auto om de tijd te overbruggen dat de eigen auto is aangekomen (of een auto wordt gekocht). Vanwege COVID en andere regelgeving kost het vaak meer tijd om de inboedel/incl. auto op plaats van bestemming te krijgen.

Daarmee voldoet het forfaitair bedrag vaak niet (en in andere gevallen is het teveel).

Is het mogelijk de vergoeding – met een maximum - op daadwerkelijke tijdsduur/kosten te baseren? **Actie: DCIOD**

*04 dec 2020 (DCIOD): De hoogte van de tegemoetkoming is arbeidsvoorwaardelijk bepaald en als zodanig vastgelegd in formele regelgeving. C-DCIOD kan niet van de vastgestelde regelgeving afwijken. HDP: Bij de herziening van het VBD zal bezien worden of – en dit afhankelijk van de beschikbare financiële ruimte – een aanpassing van het betreffende artikel tot de mogelijkheden behoort. **Aandachtspunt***

2020-10: Hogere frequentie SNR overleg

Zou een SNR overleg (incl. DEFAT CAN) niet vaker kunnen/moeten worden gehouden om zaken beter af te stemmen en om zo een meer eenduidig standpunt richting NLD te kunnen realiseren?

Actie: ZMA Washington

04 Dec 2020 (ZMA): Met deze SVZ brief worden de SNRs geïnformeerd. Dat gebeurt door toezending van de SVZ brief en/of via Teams in ongeveer een gelijke setting – met actiepunthouders – als deze vergadering.

*10-05-21: Vooralsnog geen hogere frequentie maar **Actiepunt afgedaan en blijft aandachtspunt***

Afgedane Actiepunten

2018-01: Medicatie (17/12/2020 afgedaan)

2018-06: Uitkomst Rekest via SNR (17/12/2020 AP afgedaan)

2020-01: Partner ondersteuning (17/12/2020 AP afgedaan)

2020-02: Delen ervaringen (17/12/2020 AP afgedaan)

2020-03 B: Ondersteuning bij terugkeer / Prio bij woningtoewijzing

2020-03 C: Verzekeren werkende partner SZVK (17/12/2020 AP afgedaan)

2020-05: Pakketten MPO > 2kg

2020-08: Forfaitair bedrag vs werkelijke kosten (17/12/2020 AP afgedaan/aandachtspunt)

2020-09: Voortgangscontrole actiepunten SNR dagen (17/12/2020 AP aandachtspunt/afgedaan)

2020-11: Forum / internetsite t.b.v. NLD instanties

2020-12: Inroteren personeel via ZMA WAS (17/12/2020 AP afgedaan)

Washington, 22 augustus 2022

2021-01: Medische rekeningen en deurwaarders (nov 2021 afgedaan)

2021-02: Noodzakelijke medische zorg niet verleend ondanks ambassadebrief/TRICARE (nov 2021 afgedaan)

2021-06: Een extra CAO ticket (nov 2021 afgedaan)

Nieuwe aandachtspunten aug '22:

- 1. Halfjaarlijkse herziening 'van het huurplafond?', versus per kwartaal
- 2. Rechtszaak Papa mbt Aanvullende Toelage Buitenland? Kun je dat toelichten?
- 3. Copy kwaliteit militaire gezondheidszorg

- 1. Aanvullende maatregelen Canada