

Aanvullende afspraken voor bepaalde SB-functies bij IenW

In dit document staan de aanvullende afspraken die de werkgever en de vakbonden in het decentraal georganiseerd overleg (DGO) IenW van 12 november 2025 hebben gemaakt. De aanvullende afspraken zijn voor medewerkers in een SB-functie bij IenW, waaraan tot 1 april 2015 de SB-ontslagleeftijd van 55 jaar was verbonden.

Tot 1 april 2015 gold voor de inspecteurvliegers en de VTS-operators een SBF-regeling met een ontslagleeftijd van 55 jaar. Vanaf 1 april 2015 is deze regeling vervallen. Tegelijkertijd is (aanvullend op de SBF afspraken in de Cao) in het DGO IenW tussen werkgever en vakbonden een overgangsregeling afgesproken voor medewerkers die op 1 april 2015 werkzaam waren als inspecteurvlieger en VTS-operator (de IenW-regeling).

De IenW-regeling geeft medewerkers die onder de overgangsregeling vallen extra rugzakmaanden die boven op de SBF maanden uit de Cao komen. Het aantal maanden in de rugzak is afhankelijk van het aantal dienstjaren dat onafgebroken in een SB functie werd doorgebracht en de leeftijd die de medewerker had op 1 april 2015. Met deze maanden kunnen medewerkers eerder geheel of in deeltijd stoppen met werken.

In de overgangsregeling staat onder het kopje slotopmerkingen dat partijen in het DGO IenW afspraken maken over gezond langer doorwerken in de SB-functie (GLDW). Op 9 maart 2023 heeft de werkgroep Gezond Langer doorwerken hierover een advies uitgebracht over mogelijke maatregelen die hieraan bij kunnen dragen. De aard van de maatregelen maakt dat uitvoering daarvan bij HID en OR ligt. De werkgroep adviseerde ook te bezien welke maatregelen mogelijk zijn om het makkelijker te maken om een niet-SB-functie te gaan vervullen.

Hierover hebben werkgever en vakbonden in het DGO van 12 november 2025 afspraken gemaakt. Het gaat om procesafspraken en om aanvullende afspraken voor de medewerkers in een SB-functie bij IenW, waaraan tot 1 april 2015 de SB-ontslagleeftijd van 55 jaar was verbonden. Dat zijn dus alle medewerkers in de functie van inspecteurvlieger en VTS-operator.

Voor een aantal onderwerpen zijn procesafspraken gemaakt en er zijn twee aanvullende afspraken gemaakt.

Procesafspraken:

- De werkgever geeft een overzicht van:
 - Welke door de werkgroep GLDW geadviseerde maatregelen zijn ingevoerd.
 - Welke maatregelen niet zijn ingevoerd en de reden waarom niet.Bonden en werkgever bespreken dit overzicht in het DGO.
- De loopbaanpaden en loopbaanmogelijkheden voor de VTSO zijn door de werkgever in kaart gebracht. Werkgever en vakbonden bespreken het resultaat en eventuele verbetermogelijkheden in het DGO. Ook maken ze afspraken over de communicatie hierover aan de medewerkers.
- Bij de overstap naar een niet-SB functie regelt de Cao (§ 12.7) dat de SBF'er een voorrangspositie heeft. Werkgever brengt de voorrangspositie van de SBF-medewerker en hoe de medewerker daar praktisch een beroep op kan doen opnieuw onder ieders aandacht. De communicatie hierover wordt met de vakbonden afgestemd.
- Tijdens het gesprek over recuperatie werd duidelijk dat de werkgever, vakbonden en medezeggenschap geen gezamenlijk beeld hebben over wat recuperatie inhoudt en wat het doel daarvan is. Afgesproken is dat er een gezamenlijk beeld gevormd wordt zodat in gesprek kan worden gegaan over de te treffen recuperatiemaatregelen. Om een gezamenlijk beeld te krijgen wordt gestart met een expertsessie.

Aanvullende afspraken:

IenW rugzakmaanden

Op dit moment is het zo dat bij een overstap naar een niet-SB functie de IenW rugzakmaanden komen te vervallen. Dit is een van de belemmeringen die door de SBF-ers in bezit van IenW rugzakmaanden wordt ervaren bij een overstap.

Werkgever en vakbonden komen overeen om een overstap naar een niet-SB-functie te stimuleren door de medewerker de IenW-rugzakmaanden te laten behouden. Het maakt daarbij niet uit of de overstap naar een niet-SB functie binnen of buiten de Rijksoverheid is.

Voor de berekening van de hoogte van de SBF-uitkering van de IenW rugzakmaanden wordt gebruik gemaakt van de SBF-uitkeringsgrondslag (conform de Cao), waarop de medewerker de dag voorafgaand aan het vertrek uit de SB-functie recht heeft. Deze stijgt mee met toekomstige cao-stijgingen. Hierdoor behoudt de medewerker hetzelfde uitgangspunt als ware de medewerker in de SB-functie blijven werken.

De CAO Rijk maakt het niet mogelijk om de 26 SBF-maanden mee te nemen naar een niet-SB-functie. Bij de uitvraag voor de werkgeversinzet bij de cao-onderhandelingen door BZK zal IenW aangeven dit graag wel in de cao mogelijk te willen maken.

Vangnet

Wanneer medewerkers de functie niet meer kunnen uitoefenen verliezen zij ook hun SBF status en kunnen zij geen beroep doen op de SBF-uitkering (26 maanden).

Voor medewerkers die buiten hun schuld of toedoen de functie niet meer mogen of kunnen uitoefenen, constateren werkgever en vakbonden dat een vangnet nodig is. Met dit vangnet behoudt de medewerker de opgebouwde SBF-rechten als ware hij nog in de SB-functie werkzaam.

De CAO Rijk kent voor deze situaties geen vangnet. Bij de uitvraag voor de werkgeversinzet bij de cao-onderhandelingen zal IenW aangeven dat zo'n vangnet nodig is. Vooruitlopend daarop maken IenW en de vakbonden de volgende afspraak over een vangnet voor een specifieke groep medewerkers.

Het vangnet is toegankelijk voor de medewerker die:

- Werkzaam is in een SB-functie bij IenW, waaraan tot 1 april 2015 de SB-ontslagleeftijd van 55 jaar was verbonden, en
- Buiten zijn schuld of toedoen zijn functie niet meer kan of mag uitoefenen omdat de medewerker:
 - het examen niet haalt, of
 - de vliegbevoegdheid niet terugkrijgt, of
 - arbeidsongeschikt is voor de SB-functie, en
- De leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, en
- Bij verlies van brevet of bevoegdheid ten minste één herkansing heeft gedaan, waarbij de werkgever zich inspant om de medewerker zo goed mogelijk te ondersteunen.

Aanvullend heeft de medewerker een inspanningsverplichting om de vakbekwaamheid te behouden.

Voor de medewerker die gebruik maakt van het vangnet geldt het volgende.

- Door de medewerker wordt, tot het moment waarop de medewerker op basis van onderstaande kan stoppen met werken, ander passend werk verricht.
- De medewerker kan 26 maanden voor de AOW-leeftijd stoppen met werken met een regeling die gelijkwaardig is aan de SBF-uitkering.

Voor de berekening van de hoogte van de SBF-uitkering wordt gebruik gemaakt van de SBF-uitkeringsgrondslag (conform de Cao), waarop de medewerker de dag voorafgaand aan het vertrek uit de SB-functie recht heeft. Deze stijgt mee met toekomstige Cao-stijgingen.

- De medewerker behoudt de al toegekende TOD 55+.
- Eventuele (resterende) IenW maanden worden door de medewerker als verlof opgenomen.
- De medewerker neemt voorafgaand aan het gebruik van het vangnet al het opgebouwde verlof op (zoals vakantie, IKB, overuren, enz.)
- Samenloop van andere uitkeringen, bijvoorbeeld WIA of WGA, is niet toegestaan.

Indien sprake is van samenloop, wordt in overleg met de medewerker gezocht naar de meest praktische oplossing om te waarborgen dat de medewerker gedurende 26 maanden een inkomen ontvangt dat gelijkwaardig is aan de SBF-uitkering.

Het vangnet wordt 2 jaar na inwerkingtreden geëvalueerd. De aanvullende afspraken worden in het Personeelsreglement vastgelegd.