

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

juni 2010 | nummer 2



INHOUD

- 2 Column Hans Couzy over donkere wolken boven Defensie
 - 3 Ontwikkelingen CAO-overleg
 - 4 Pensioenakkoord in de STAR
 - 6 Berekening buitenlandtoelage
 - 7 Pensioen bij scheiding
 - 10 Overleg Arbo en Milieu
 - 12 Bureaucratisme 101
 - 16 Vijf vragen aan... Marcel de Groot
- En verder:**
- 5 Cartoon
 - 9 Medezeggenschap en ProDef
 - 10 Column Juridische zaken
 - 11 Computips
 - 14 Ledenvoordeel
 - 16 Column Tom Kofman

www.ProDef.nl

Verkiezingen voorbij: wordt het zwemmen of verzuipen?

9 juni ligt alweer enige tijd achter ons. De stemmen zijn geteld en de zetelverdeling in de Tweede Kamer is tot de volgende verkiezingen weer een feit. Wat nu volgt is voor de mensen van Defensie een cruciale periode: de kabinetsformatie.

Want het scheelt nogal of er een 'linkserig' kabinet komt, waarbij Defensie zal worden geconfronteerd met bezuinigingen die kunnen oplopen tot ruim 2 miljard euro of dat er een 'rechtserig' kabinet komt, waarbij er zelfs geld bij de huidige defensiebegroting komt om de materiële- en personele exploitatie rond te krijgen.

Maar ook in een 'rechtser' coalitie zullen de onderhandelaars water bij de wijn doen en zal het eindresultaat er voor Defensie wellicht heel anders uit komen te zien dan in de diverse partijprogramma's is te lezen. Wordt er ondanks de verkiezingsbeloften toch bezuinigd en zo ja, worden deze bezuinigingen dan gehaald uit de investeringen, de organisatieomvang of de bureaucratie?

Is er bij de formatie sprake van opportunistische korte termijnpolitiek, waarbij in operationele capaciteiten wordt gehakt en er zelfs bezuinigingen op de arbeidsvoorwaarden van het defensiepersoneel worden ingeboekt? Of toont de formateur een lange(re) termijn visie, waarbij een gezonde defensieorganisatie in stand wordt gehouden en met goede, flexibele arbeidsvoorwaarden de gevolgen van de ontgroening van de Nederlandse arbeidsmarkt worden afgewerd?

De welvaartvaste toekomst van Nederland en de bondgenoten is niet gebaat bij een defensieorganisatie waar opnieuw rücksichtslos in wordt gesneden, net nu Defensie in betrekkelijk korte tijd en onder grote financiële druk is getransformeerd tot een snel inzetbare, multifunctionele expeditie krijgsmacht. Defensie anno 2010 is een goed en kwalitatief hoogstaand veelzijdig inzetbaar instrument, met goed en loyaal personeel, om het buitenlands beleid van Nederland en Europa, daar waar nodig, kracht bij te zetten en uitvoering te geven aan de grondwettelijke taken.

Welk document zal de formateur gebruiken om zijn kabinet te formeren: het Eindrapport van de Verkenningen of het Brede Heroverwegingenrapport van werkgroep 20, Internationale veiligheid? Het houvast voor de toekomst van Defensie of de zeis van de crisisbestrijding?

Wordt het zwemmen of verzuipen? ■

Het ProDef bulletin is een uitgave van de Federatie van Nederlandse Officieren en middelbaar en hoger burgerpersoneel bij Defensie (FVNOIMHB). Het verschijnt 8 keer per jaar.



FVNO | MHB

Adres secretariaat FVNOIMHB en redactie ProDef bulletin:

Wassenaarseweg 2
2596 CH Den Haag
070-3839504

www.prodef.nl

info@fvno.nl (secretariaat/administratie)

redactie@fvno.nl (redactie ProDef bulletin)

Redactie

R.C. Hunnego (hoofdredacteur), H.A. Couzy, T. Kofman, drs. T.R. Timmerman, R.E.W. Pieters, drs. M.A.M. Weusthuis, P.J.G. van Sprang, mw. drs. M.L.G. Lijmbach (eindredacteur)

Aan dit nummer werken mee:

L. van der Biessen, H. Boomstra (cartoon), mr. O.W. Borgeld, R.M. Mannack (correcties), P.J. van Maurik, K.G. Spaans (correcties)

Vormgeving

Frank de Wit, Zwolle

Drukwerk

Thieme MediaCenter Zwolle
Postbus 1025
8000 BA Zwolle

Advertenties

070-3839504

© ProDef bulletin

Overname van artikelen is enkel toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en onder uitdrukkelijke vermelding van de bron.

Wijzigingen adres- en persoonsgegevens

Svp doorgeven aan het secretariaat van de FVNOIMHB: 070-3839504
info@fvno.nl

Juridisch advies

Voor arbeidsgerelateerde vragen en/of conflicten beschikt de FVNOIMHB over twee juridische adviseurs. De procedure loopt in aanvang via de coördinator R.C. Hunnego (vice-voorzitter FVNOIMHB, 070-3839504 of voorzitter@kvmo.nl). In spoedeisende gevallen kan onder goedkeuring achteraf rechtstreeks contact worden opgenomen met één van de juridische adviseurs:

mr D. van Zoelen
0182-617446 / 0842138245 (faxmail)
info@vanzoelenadvies.nl

mr O.W. Borgeld
023-5241524 / 084-7412185 (fax)
info@borgeld.com

Kopij

Kopij voor nummer 3 van het ProDef bulletin dient uiterlijk op 5 juli per e-mail bij de redactie te zijn.



Door H.A. Couzy

Donkere wolken boven Defensie

Regelmatig worden er in het bedrijfsleven nieuwe CAO's afgesproken met bescheiden plusjes. De onderhandelingen over een nieuwe CAO voor de lagere overheden waren al geruime tijd in een patstelling geraakt.

Personeel

Het wapen van de staking van gemeente reinigingspersoneel was heel doeltreffend. Binnen twee weken kwam ook hier een CAO met een bescheiden plusje tot stand. Voor de rijksambtenaren is door het kabinet een nullijn uitgevaardigd. De CAO van de rijksambtenaren loopt door tot 2011 en heeft dit jaar nog een vette plus van meer dan 3,5%.

Het is dan wel zuur dat defensiepersoneel afgescheept wordt met een absolute nullijn. Hoewel de werkgever bereid was om voor een termijn van een jaar de UKW van de

Het is zuur dat defensiepersoneel afgescheept wordt met een absolute nullijn.

agenda te halen, was dat voor ons onvoldoende om weer aan tafel te komen. Gezien de vele bezuinigingsplannen van de politieke partijen lijkt de kans niet groot dat de komende regering dit onrecht ongedaan zal maken. Hoezo is personeel de belangrijkste asset van een organisatie?

Organisatie

Niet alleen voor het personeel ziet de toekomst er somber uit, ook boven de organisatie pakken donkere wolken zich samen. In vele verkiezingsprogramma's zijn flinke bezuinigingen op Defensie ingeboekt. Er is weinig besef dat een rijk land als Nederland (16^e economie van de wereld) nu al in de

staartgroep van de NAVO verkeert met een budget van ca. 1,4 % van het bruto nationaal inkomen. De afgesproken bijdrage binnen de NAVO is 2,0 % van het bruto nationaal inkomen. Het plotselinge vertrek uit Uruzgan wordt internationaal niet begrepen.

Verkiezingen

Zoals te verwachten was gingen de discussies en debatten over de economische crisis, de zorg, het onderwijs, sociale zekerheid, de huizenmarkt en interne veiligheid. De Tweede Kamerverkiezingen zijn inmiddels achter de rug. Het formeren van een nieuwe regering zal niet eenvoudig zijn. Niet alleen zullen veel partijen nodig zijn voor een meerderheid, maar er worden steeds meer programma-eisen tot breekpunt verheven.

Daarom zal Defensie wel precies hetzelfde lot zijn beschoren als de laatste twee keer: 'Gelukkig mensen, we zijn er uit! O nee, we hebben Defensie nog. Hoeveel komen we nog tekort? Anderhalf miljard, even kijken naar het schraplijstje (Rapport Brede Heroverwegingen), optie x, a, d en h. Ja, dan zijn we er uit.'

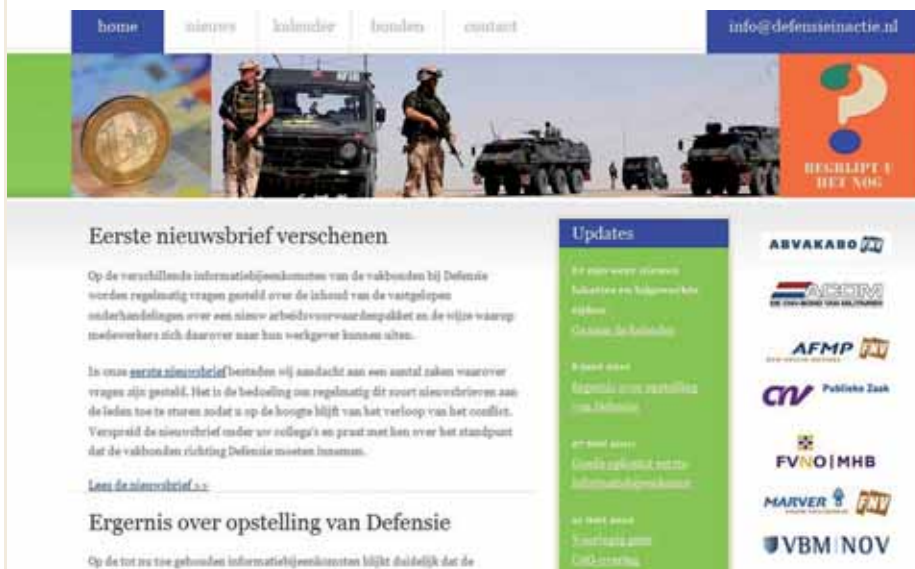
'Maar wat zijn de consequenties van deze opties?'

'Daar hebben we nu geen tijd meer voor, trouwens wat maakt dat ook uit? Die extra duizend agenten op straat komen er toch ook niet? De vermindering van ambtenaren met 15% gaat toch ook nooit lukken, maar we moeten wel de begroting op orde hebben!'



Arbeidsvoorwaardenoverleg stand van zaken

Door René Pieters



In het vorige ProDef bulletin bent u op de hoogte gebracht van het verzoek van de Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel, sector Defensie (de centrales) aan de staatssecretaris van Defensie om zijn brief van 14 april 2010 mondeling toe te lichten. Defensie heeft op 4 mei jl. gehoor gegeven aan het verzoek van de centrales.

homepage van de website www.defensieinactie.nl

Defensie gaf aan dat de argumenten van de centrales om niet te praten over ophoging van het Leeftijdsontslag Militairen (LOM), vaak genoemd 'ophoging UKW-leeftijd', valide zijn, nu het kabinet demissionair is. Defensie is dan ook bereid dit onderwerp van de agenda van dit arbeidsvoorwaardenoverleg te halen, mits overeengekomen wordt dat een eventueel arbeidsvoorwaardenakkoord de termijn van één jaar niet overschrijdt. Aangezien de verwachting van Defensie is dat na de verkiezingen de ophoging van de AOW-leeftijd door het nieuwe kabinet wederom op de agenda zal worden geplaatst, is Defensie van mening dat er op den duur toch gesproken zal moeten worden over ophoging van het LOM.

De centrales werd dan ook te kennen gegeven dat dit onderwerp voor Defensie absoluut inzet zal zijn voor het arbeidsvoorwaardenoverleg van 2011 ev..

Salarisontwikkeling

Met betrekking tot een (structurele) salarisverhoging blijft Defensie op het standpunt staan dat, aangezien er geen arbeidsvoorwaardenruimte is gegeven door het kabinet, er vastgehouden wordt aan de nominale nullijn. Ontwikkelingen, zoals de motie Azough (GL) waarin het kabinet wordt opgeroepen het referentiemodel te handhaven (zie kader hiernaast), doen hier vooralsnog

niets aan af. Defensie stelt dat zolang het kabinet vasthoudt aan de nominale nullijn voor rijksambtenaren, Defensie niet anders kan dan vasthouden aan de nominale nullijn. Defensie gaf aan dat zelfs wanneer er geld gevonden zou kunnen worden door herschikking van bestaande arbeidsvoorwaarden, een arbeidsvoorwaardenakkoord, met daarin opgenomen een salarisverhoging, door het kabinet zou worden afgewezen.

Het feit dat er geen arbeidsvoorwaardenruimte is gegeven houdt, volgens Defensie, tevens in dat aanpassing van de arbeidsvoorwaarden slechts kan geschieden door herschikking binnen de huidige arbeidsvoorwaarden. De bedrijfsvoering van Defensie laat het momenteel niet toe om geld vrij te maken voor verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

Als laatste gaf Defensie aan te willen praten over harmonisering van de arbeidsvoorwaarden in brede zin, alsmede over flexibilisering van de arbeidsvoorwaarden.

De centrales hebben Defensie met een brief te kennen gegeven dat de ontvangen toelichting van Defensie voor de centrales reden is het arbeidsvoorwaardenoverleg op te schorten en informatiebijeenkomsten in het land te organiseren. Informatiebijeenkomsten om gezamenlijk de achterban te infor-

meren over de huidige gang van zaken. Na afloop van deze informatiebijeenkomsten zullen de centrales zich beraden op het vervolg van het arbeidsvoorwaardenoverleg.

www.defensieinactie.nl

Naast het organiseren van informatiebijeenkomsten hebben de centrales een gezamenlijke website gelanceerd: www.defensieinactie.nl

De intentie is om door middel van deze website de achterban te informeren over alle ontwikkelingen met betrekking tot de voortgang van het arbeidsvoorwaardenoverleg. Naast het laatste nieuws over het overleg tussen de centrales en Defensie vindt u hier onder andere de data en locaties van de informatiebijeenkomsten en nieuwsbrieven. ■

Referentiemodel

De arbeidsvoorwaardenruimte die de overheidswerkgevers ontvangen van de rijksoverheid is afgeleid van de gemiddelde ontwikkeling van de beloningen in de marktsector. Met het referentiemodel wordt getracht het werken bij de rijksoverheid ten opzichte van de marktsector, voor wat betreft de beloning, aantrekkelijk te houden.

Het pensioenakkoord in de Stichting van de Arbeid

Door Martin Weusthuis



De onderhandelaars van vakcentrales en werkgevers, samenwerkend als sociale partners in de Stichting van de Arbeid, bereikten op 4 juni 2010 een pensioenakkoord. Dit akkoord behelst aanpassingen in de AOW en de bedrijfspensioenen.

Het akkoord is net voor de Tweede Kamer verkiezingen tot stand gekomen, met de bedoeling de kabinetsformateur een *package deal* voor te leggen waar bij de opstelling van het regeerakkoord rekening mee moet worden gehouden en ook zal worden gehouden. Het akkoord wordt onder voorbehoud van goedkeuring door de achterbannen van de vakcentrales voorgelegd. In juni en juli worden ledenraadplegingen gehouden. Uiteraard is het nog onduidelijk hoe de politiek zal omgaan met het akkoord. De huidige verantwoordelijke bewindslieden toonden zich verheugd. De polder heeft dan ook behoorlijk bewogen. Het akkoord is ingrijpend en komt aanzienlijk tegemoet aan de wensen van minister Donner c.s..

Loop der dingen

Nadat de sociale partners op uitnodiging van het kabinet vóór 1 november 2009 niet tot overeenstemming konden komen over begrotingsalternatieven voor de AOW-leef-tijdsverhoging, kwam minister Donner al snel met een wetsontwerp over ophoging van de AOW- en de pensioenleeftijd. Juist op het terrein van de bedrijfspensioenen waarover de polder met uitstekend regereert, waren de sociale partners de wapens uit handen geslagen. Maar er was nog zwaarder geschut nodig om sommige vakcentrales te overtuigen. In januari 2010 kwamen de rapporten van de commissies Frijs en Goudswaard waaruit bleek dat het bestaande pensioen-

stelsel in Nederland vanwege vergrijzingsproblemen en structurele problemen in de internationale financieel-economische wereld, de komende jaren door kostenverhogingen zo sterk onder druk komt te staan dat het onbetaalbaar wordt. Het werd een ieder duidelijk dat er hervormd moet worden.

Het voorjaar van 2010 en de demissionaire periode van het huidige kabinet is door sociale partners gebruikt om tot overeenstemming te komen over aanpassingen in de AOW en in de bedrijfspensioenen. De AOW-uitkering is een sociale uitkering waar de overheid over gaat, maar de financiële samenhang met de bedrijfspensioenen die worden afgesproken tussen werkgevers en werknemers, is zo sterk dat de twee alleen gezamenlijk kunnen worden aangepast. Vandaar dat sociale partners zich in het pensioenakkoord ook over de AOW hebben uitgesproken.

De afspraken in dit pensioenakkoord zijn afspraken op landelijk niveau tussen werkgevers en werknemers. Uit het akkoord blijkt de sterke wens van de werkgevers om alle financiële risico's onder de zogenaamde premiestabilisatie te laten vallen. Dat wil zeggen dat de premie bij tegenvallers niet verder omhoog gaat en dat de risico's op de werkne-

MHP-voorzitter Richard Steenborg tijdens de persconferentie n.a.v. het STAR-akkoord (foto: Dirk Hol)

mers worden afgewenteld. Dat uit zich dan in langer werken en/of een lager pensioen. Allereerst zal de politiek zich over het akkoord moeten uitspreken en er zal de wil moeten bestaan bij de wetgever om hetgeen is afgesproken in wetgeving om te zetten. Daarna zal het dan zo zijn dat de individuele pensioenfondsen nadere afspraken gaan maken binnen de kaders van het akkoord en de nieuwe wettelijke regels.

Afspraken

In grote lijnen is in het akkoord afgesproken dat zowel de AOW-leeftijd als de pensioenleeftijd worden gekoppeld aan toekomstige

Uit het akkoord blijkt de sterke wens van de werkgevers om alle financiële risico's onder de zogenaamde premiestabilisatie te laten vallen.

wijzingen in de levensverwachting. Daar waar het de pensioenleeftijd betreft is afgesproken dat de premie bij pensioenfondsen niet stijgt



als gevolg van die verhoogde levensverwachting. Het risico van de stijgende leeftijd komt daarmee geheel bij de werknemer te liggen. De AOW-leeftijd én de pensioenleeftijd gaan in 2020 in één stap naar 66 jaar en naar verwachting in 2025 naar 67 jaar. Het ingangstijdstip van de AOW-uitkering wordt flexibel in die zin dat ieder jaar eerder of later dan de op dat moment vastgestelde leeftijd met AOW gaan, levenslang 6,5% minder of meer uitkering betekent. Daarmee is de discussie over zware beroepen van tafel, want in tegenstelling tot het eerdere kabinetsvoorstel kan in het pensioenakkoord iedereen eerder met pensioen.

Dan zijn er voor de pensioenfondsen nog de risico's van financiële markten en de politieke risico's. Het risico van dalende effectenkoersen en renteniveaus wordt binnen het fonds ook onder de premie-neutraliteit gebracht. Afgesproken is dat aan de CAO-tafel in het arbeidsvoorwaardenpakket verschuivingen kunnen optreden ten gunste van de pensioenregeling. Alhoewel de werkgever dan ook zou kunnen meebetalen, lijkt dit toch wel veel op afwentelen van het risico op de werknemer, oftewel op een sigaar uit eigen doos.

Over het risico van kostenverhogende maatregelen vanuit de politiek is afgesproken dat deze niet onder het principe van de premie-stabilisatie vallen. Als zich dit toch gaat voordoen gaan sociale partners opnieuw over de risico- en kostenverdeling overleggen.

Risico

Het is ontegenzeggelijk waar dat er moet worden ingegrepen in het ambitieniveau van de Nederlandse pensioenregelingen. De vergrijzing, dalende effectenrendementen en dalende lange renteniveaus samen met zeer volatiele financiële markten sinds het begin van deze eeuw, maken ingrepen noodzakelijk. De door de werkgevers geëiste premie-neutraliteit in het pensioenakkoord van de STAR echter, heeft als gevolg dat de Nederlandse pensioenregelingen evolueren van een uitkeringsovereenkomst (*defined benefit*) naar een premieovereenkomst (*defined contribution*). In een uitkeringsovereenkomst in haar zuivere vorm wordt voor de deelnemer op pensioendatum een pensioenuitkering gegarandeerd waarbij het risico gedurende de opbouwperiode ligt bij het pensioenfonds en degene die het pensioen toezegt, de werkgever. Hij moet bijstorten als

gedurende de looptijd blijkt dat het toegezegde pensioen niet wordt gehaald. Bij het ABP zie je dat deze zuivere vorm al is verwaard, omdat bijv. het indexatierisico bij de deelnemer en gepensioneerde ligt. Er is in de loop der tijd ook al meerdere keren bezuinigd op het pensioenniveau. In een zuivere premieovereenkomst betreft de toezegging van de werkgever enkel een premiebedrag. Wat er uiteindelijk aan pensioen wordt opgebouwd is niet zijn verantwoordelijkheid noch zijn aansprakelijkheid. Nu de werkgevers alle risico's onder het principe van de premiestabilisatie proberen te brengen, krijgen de pensioenregelingen van Nederlandse pensioenfondsen steeds meer het karakter van een premieovereenkomst. Steeds meer risico's komen te liggen bij de werknemer en hij is steeds minder zeker van zijn uiteindelijke pensioen. En als hij geen risico's wil lopen en voor zekerheid gaat, zal hij genoeg moeten nemen met een lager pensioen.

Lees verder over de afspraken over de AOW en het bedrijfspensioen achter de button 'ProDef bulletin 2' op:

www.ProDef.nl

Cartoon



Heffing vakantiegeld

Door Martin Weusthuis

Heeft u ook op uw neus gekeken over het bijzonder tarief dat geheven wordt over uw vakantiegeld in de maand mei?

Het valt mee, het is niet zo dat de Belastingdienst een extra hoog tarief heeft bedacht om u het geld uit de zak te kloppen. De werkgever houdt op aangeven van de Belastingdienst in eerste instantie loonbelasting in over het hele bedrag aan vakantiegeld naar het percentage waarmee de top van uw inkomen wordt belast. In gevallen van grote salarisschommelingen

wordt ook wel gekeken naar de hoogste schijf over uw belastbaar inkomen van een jaar eerder. De bedoeling is te voorkomen dat u later bij uw aangifte inkomstenbelasting alsnog over uw vakantiegeld (extra) belasting moet afrekenen. Bij die aangifte wordt inkomstenbelasting geheven over uw gehele jaarincome op basis van de normale

schijventarieven. De fiscus kent hierbij in de inkomstenbelastingfeer geen verschil tussen het vaste salaris, vakantiegeld, bonussen, dertiende maand, overwerk, oefentoeelage, vaartoeelage en VVHO-toelage. Het gevolg is dat u eventueel teveel betaalde loonbelasting over uw vakantiegeld via de heffing inkomstenbelasting terugkrijgt.

Buitenlandtoelage Hoe wordt die berekend?

Door René Pieters

Buitenlandtoelage. Veel militairen hebben bij het horen van dit woord altijd het gevoel dat deze toelage, naast het opdoen van unieke kennis en ervaring, het tweede grote winstpunt is van het vervullen van een functie in het buitenland. Maar is dat nog wel zo?

Sinds 1 januari 2008 wordt de hoogte van de buitenlandtoelage op een nieuwe manier berekend, waarbij getracht is meer aan te sluiten bij de praktijk.

Hoe was het?

De oude wijze van het berekenen van de hoogte van de buitenlandtoelage bestond sinds 1986. Hierbij was de hoogte gebaseerd op een tweetal componenten: de duurtcorrectie van het 'boodschappenmandje' en een éloignement. Het 'boodschappenmandje' betreft het bestedingspatroon van de gemiddelde defensieambtenaar in Nederland. Deze wordt gecorrigeerd voor de prijs- en valutaversillen van het land van plaatsing, de duurtcorrectie. Halfjaarlijks werd dit boodschappenmandje gecorrigeerd voor prijsbijstellingen. Het éloignement betrof een vergoeding voor afwijkingen van het boodschappenmandje en bijzondere kosten die de defensieambtenaar had in het land van plaatsing. Daarnaast o.a. een vergoeding voor derving van inkomsten die het gevolg zijn van een plaatsing in een land waar de mogelijkheid voor de partner om te werken ontbreken. Dit éloignement betrof een vast percentage, vastgesteld per land. Eenmaal vastgesteld werd hier nagenoeg geen wijziging meer in aangebracht. Ten derde gold dat het systeem een indeling kende in drie categorieën militairen, afhankelijk van de gezinsomstandigheden.

Hoe is het nu?

Allereerst geldt dat nieuwe het systeem een indeling kent in zes in plaats van in drie categorieën. Hiermee wordt beter aangesloten bij de praktijk.

Daarnaast gaat de nieuwe berekeningswijze uit van drie basiscomponenten: de koopkrachtcomponent, de verblijfscomponent en de verplaatsingscomponent.

De koopkrachtcomponent laat zich vergelijken met de duurtcorrectie in de oude systematiek. Het verschil is dat gebruik wordt gemaakt van andere brongegevens, afgestemd zodat de belangrijkste veranderingen in het leefpatroon van de defensieambtenaar in vergelijking met Nederland zichtbaar worden gemaakt, inclusief meer-/minderverbruik. Dit laatste was in het oude systeem onderdeel van het éloignement. De koopkrachtcomponent wordt halfjaarlijks vastgesteld (in mei en november).

Met de verblijfscomponent worden de verschillen in verblijfsomstandigheden



tussen verschillende landen aangeduid.

Op basis van gegevens van een onafhankelijk extern bureau, wordt een tegemoetkoming in de kosten als gevolg van deze verschillende verblijfsomstandigheden toegekend.

De verplaatsingscomponent is een tegemoetkoming, gebaseerd op (on)kosten die het gevolg zijn van de verplaatsing naar het buitenland.

Deze kosten worden geacht voor elke defensieambtenaar gelijk te zijn. Onderscheid wordt in dit geval uitsluitend gemaakt door de categorie waarin de militair valt en tussen landen in Europa en landen daarbuiten. Deze toelage betreft een vast bedrag, die jaarlijks, in januari, wordt aangepast aan de inflatiecorrectie.

Het verschil:

Het verschil wordt gemaakt door het meenemen van het meer-/minderverbruik in de koopkrachtcomponent en door de splitsing van het oude éloignement, een percentage van het inkomen, in de verblijfscomponent en de verplaatsingscomponent, resp. een percentage van het inkomen en een vast bedrag. ■

Lees het gehele artikel, inclusief voorbeeldberekeningen, verder achter de button 'ProDef bulletin 2' op:

www.ProDef.nl

Pensioenen bij scheiding

Als echtparen besluiten tot echtscheiding of scheiden van tafel en bed moeten er afspraken worden gemaakt over de verdeling van het ouderdomspensioen én van het nabestaandenpensioen.

Door Martin Weusthuis

De wet Verevening Pensioenrechten bij Scheiding regelt hier een standaard 50/50 verdeling van het ouderdomspensioen dat tijdens de huwelijkse periode is opgebouwd door gehuwden en geregistreerde partners. De wet heeft geen werking voor ongehuwd samenwonenden. Zij kunnen een verdeling regelen in een notarieel te verlijden samenlevingscontract en vervolgens het ABP daarvan schriftelijk op de hoogte stellen.

Gehuwden en geregistreerd partners kunnen bij huwelijkse voorwaarden en echtscheidingsconvenant afwijken van de wettelijke standaard regel voor het ouderdomspensioen. Zo kan worden overeengekomen dat er bijv. helemaal geen pensioen wordt verdeeld of maar 10%.

Aparte beslissing

De wet heeft echter geen betrekking op het nabestaandenpensioen. Hierover moet apart een beslissing worden genomen. De ex-partner kan bij scheiding het recht op nabestaandenpensioen behouden of er juist van afzien (in dat geval is het zaak dit schriftelijk vast te leggen en het ABP in kennis te stellen). Als de ex-partner het recht behoudt, krijgt een eventuele volgende partner een nabestaandenpensioen onder aftrek van het deel van de ex-partner. Als de ex-partner van het recht afziet, krijgt de nieuwe partner het volle nabestaandenpensioen incl. het deel van de ex-partner.

Als de deelnemer overlijdt vóór 65 jaar gaat het bij de bepaling van het deel voor de ex-partner bij het ABP alleen om het nabestaan-

denpensioen dat werd opgebouwd vóór 1 juli 1999 en niet om het nabestaandenpensioen dat was verzekerd op risicobasis ná 1 juli 1999. Als de deelnemer overlijdt ná 65 jaar wordt het nabestaandenpensioen voor de ex-partner ook berekend over de jaren ná 1 juli 1999. Op MijnABP.nl kunt u de exacte hoogte van uw nabestaandenpensioen inzien.

Kortom: als u later in uw leven, maar vóór de pensioendatum, een nieuwe partner tegenkomt, houdt u er dan rekening mee dat het nabestaandenpensioen voor die nieuwe partner laag of lager kan uitvallen als u daarvoor een andere partner had. Als u ná uw pensioendatum een nieuwe partner tegenkomt ontstaat er sowieso geen recht meer op een nabestaandenpensioen. ■

Dalende invaliditeitspensioenen bij Defensie

In 2008 is binnen Defensie het zogenaamde PTSS-protocol afgesproken. PTSS staat voor post traumatisch stress syndroom, een aandoening waar militairen geconfronteerd met oorlogs- en VVHO-omstandigheden mee te maken kunnen krijgen.

Het PTSS-protocol is door Defensie samen met externe deskundigen vastgesteld en wordt gehanteerd om het invaliditeitspercentage vast te stellen en daarmee ook de hoogte van het militaire invaliditeitspensioen. Voorheen werd het AMA- (*American Medical Association*) protocol gebruikt, afkomstig uit de VS, maar dat was onvoldoende toegesneden op psychische problematiek.

De Bond voor Nederlandse Militaire en Oorlogsslachtoffers (BNMO) constateert 2 jaar na ingebruikname van het nieuwe protocol dat de vastgestelde PTSS-invaliditeitspercentages dalen, zowel bij eerste beoordelingen als bij herkeuringen. Bovendien wordt er volgens de BNMO nu minder vaak een PTSS-aandoening vastgesteld. Op basis van deze geconstateerde feiten, na onderzoek onder zijn leden, heeft de BNMO bezwaar bij het ABP ingediend. Het ABP doet namens De-

fensie de medische keuringen en de toekenning en uitvoering van militaire invaliditeitspensioenen.

Daarmee geconfronteerd door de bonden heeft Defensie in het arbeidsvoorwaardenoverleg tot nu toe ontkend dat er sprake is van daling van de invaliditeitspercentages op basis van het PTSS protocol. Defensie wijst de



beschuldigingen van de hand als zou het gaan om een verkeerde toepassing van het protocol en om een bezuinigingsmaatregel. Defensie doet dat ook met cijfers in de hand.

In het arbeidsvoorwaardenoverleg is bij de invoering van het PTSS-protocol afgesproken dat het om een verbetering van de waardering van PTSS-problematiek gaat en dat het zeker niet de bedoeling is om te bezuinigen. Er is bovendien afgesproken dat de uitkomsten van het nieuwe protocol na een bepaalde periode zullen worden geëvalueerd. Alleen op basis van de juiste en volledige gegevens kan worden gezien of er inderdaad sprake is van dalende militaire invaliditeitspensioenen. Het is dus zaak cijfers te verzamelen. Mocht het zo zijn dat u ook ervaringen heeft met het nieuwe PTSS-protocol, laat het dan aan de FVNO|MHB weten: weusthuis@fvno.nl ■

CareerScan: een loopbaaninstrument, ook iets voor u?



De FVNO|MHB biedt u een uniek loopbaaninstrument aan. Stelt u zichzelf wel eens de vragen: wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik? Met de CareerScan, een online en interactief loopbaaninstrument, krijgt u antwoord op deze vragen en kunt u vervolgens eenvoudig beoordelen of u op de juiste loopbaanvoet zit.



De **CareerScan** is een ideaal instrument ter voorbereiding op een loopbaan- of functioneringsgesprek of een persoonlijke heroriëntatie. In zeven stappen verzamelt u alle informatie die u nodig heeft om zelf een concreet ontwikkelplan te maken en de keuze voor een aanvullende cursus of opleiding te vergemakkelijken.

De **CareerScan** maakt met een uitgebreide vragenlijst uw persoonlijkheid inzichtelijk. Daarnaast geeft de scan een objectief beeld van uw competenties en wordt duidelijk gemaakt op welke gebieden er ontwikkelingsmogelijkheden zijn. U krijgt een helder beeld in welke competentie het slim is om te investeren en in welke er misschien minder energie moet worden gestoken. Met de uitkomsten van dit instrument kunt u direct zelf aan de slag. Het biedt u concrete handvatten om aan uw eigen persoonlijke ontwikkeling te werken.

Wilt u meer weten over de mogelijkheden en de kosten van de CareerScan?
Stuur dan een mail naar: secretaris@fvno.nl of bel naar 070-3839504.

Websiteberichten ProDef.nl

2 juni 2010

Bemiddeling voor veteranen leidt tot effectieve schaderegeling

De Nationale ombudsman, Alex Brenninkmeijer, heeft succesvol bemiddeld tussen vertegenwoordigers van de Centrales van Overheidspersoneel, sector Defensie en het Ministerie van Defensie.

Dinsdag 1 juni heeft de Nationale ombudsman de uitkomst van de bemiddeling in een brief aan de Minister van Defensie medegedeeld.

Lees verder op

www.ProDef.nl

4 juni 2010

Tegemoetkoming incidentele familiereizen

Wanneer een familiesituatie van een militair vereist dat deze bij de familie aanwezig is, is dat vaak al moeilijk genoeg. Voor een militair, geplaatst in het buitenland, ligt deze situatie vaak nog moeilijker. Aangezien de militair vanwege dienstbelang in het buitenland is, mag van Defensie verwacht worden dat er alles aan gedaan wordt om deze militair in deze moeilijke situatie te ondersteunen.

Zo kent Defensie o.a. de regeling incidentele reizen voor de militair en zijn naaste betrekking. Een regeling die voorziet in een tegemoetkoming in de kosten voor de militair en zijn naaste betrekking om naar Nederland te komen.

Lees verder op

www.ProDef.nl

Ga ook voor het laatste nieuws over het CAO-overleg naar www.prodef.nl

Medezeggenschap en ProDef

Door Peter van Sprang

Zoals in het vorige ProDef bulletin nog werd aangegeven, de ontwikkeling van het *social network* ProDef van de FVNO|MHB zet zich voort. Ook voor onze vertegenwoordigers in de medezeggenschap biedt het netwerk voordelen.



De ontwikkeling van het sociale netwerk is in volle gang en de activiteiten binnen het netwerk nemen steeds verder toe. Inmiddels zijn verschillende groepen actief, zoals de groep Arbeidsvoorwaarden, de groep Leiderschap, de groep Defensie in de Krant, de

groep Jongeren en een groep voor Post-actieven.

Groep Medezeggenschap

Nu is het moment gekomen om de groep Medezeggenschap te activeren. Deze groep heeft bijzondere interesse in alle aspecten van medezeggenschap bij Defensie, zoals het ondersteunen van de FVNO|MHB-vertegenwoordigers in de diverse niveaus van medezeggenschap bij Defensie.

De groep Medezeggenschap is niet alleen gericht op u als vertegenwoordigers in het medezeggenschapsorgaan, maar ook op onze leden die als commandant/hoofd van dienst het overleg voorzitten.

Deze groep wordt het platform om (recente) ontwikkelingen op het gebied van medezeggenschap te signaleren en tevens een basis te laten zijn voor onderlinge uitwisseling van standpunten en vooral ook om als klankbord voor de onderlinge deelnemers te fungeren.

Daarom nodig ik u uit om deel te nemen aan ProDef/groep Medezeggenschap, waarbij ik verwacht dat deze groep (zeer) interactief met elkaar zal communiceren.

www.ProDefnetwerk.nl

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Uiterste datum indienen kandidatenlijst	Kiesdatum
CLAS	42 Tankbataljon RHPO	17-06-2010	14-07-2010
CLAS	100 B & T bataljon	30-06-2010	11-08-2010

Zijn er binnenkort bij uw eenheid MC-verkiezingen en heeft u belangstelling om zitting te nemen in een MC, meldt u zich dan ook aan bij Peter van Sprang, medewerker Medezeggenschap en ARBO van de FVNO|MHB: 070-3839504. U kunt ook contact opnemen met Piet Glas, aanspreekpunt FVNO|MHB bij het Marinebedrijf, 0223-651913.



Overleg over Arbo en milieu aan verschillende tafels

Door Peter van Sprang

Op 18 februari 2010 vond de laatste bijeenkomst van de Technische Werkgroep Arbo & Milieu (TWAM) plaats. De werkgroep had zich in de voorbije jaren beziggehouden met overleg op het terrein van de arbeidsomstandigheden bij Defensie.

Met de inwerkingtreding van het nieuwe Besluit Medezeggenschap in 2008, de daarop volgende opheffing van de bijzondere commissie en met de gestage opbouw van de diverse lagen in de medezeggenschap kwam een einde aan het bestaansrecht van de TWAM.

Naar aanleiding, en aan de hand van, de onderwerpen die gedurende de laatste jaren in de TWAM aan de orde zijn geweest, is door Defensie en de centrales van overheidspersoneel een voorlopige (want de tijd moet het leren) verdeling gemaakt tussen onderwerpen die in eerste instantie in de medezeggenschap moeten worden besproken en onderwerpen die bij uitstek beleid betreffen en dus in het overleg moeten worden ingebracht.

De verdeling

• Wet- en regelgeving

De ARBO-catalogus (als gevolg van gewijzigde wet- en regelgeving) is een onderwerp voor de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP) van het georganiseerd overleg. Over de ARBO-catalogus dient afstemming plaats te vinden met de centrales. Onder meer houdt dit in dat onderwerpen zoals werken op hoogte, arbeidsbelasting als gevolg van onregelmatige diensten, agressie en geweld, dieselmotorenemissie etc. daar besproken moeten worden. Overigens zij hierbij opgemerkt dat vertegenwoordigers van de centrales nu al participeren in de diverse defensiewerkgroepen als toehoorders, om een vroegtijdige participatie bij de voorbereiding van het betreffende onderwerp voor de ARBO-catalogus te waarborgen.

• ARBO-dienstverlening

Bij dit onderwerp zijn partijen van mening dat een onderscheid zal moeten worden gemaakt tussen beleid en uitvoering. Het beleid van de arbodienstverlening ligt bij de werkgroep AP maar de uitvoering is een zaak van de medezeggenschap. Laatstgenoemde kan overigens een onderwerp weer terugkoppelen naar de werkgroep AP. Op dit moment is niet te overzien hoe de taakverdeling precies zal zijn. Dat moet gaanderweg blijken.

Andere onderwerpen die verdeeld zijn:

- Veiligheidsmanagement Defensie
- Ongevallen(onderzoek)
- Handhaving (rapporten arbeidsinspectie werkplaatsen Defensie)
- Veiligheids- en gezondheidsaspecten

Tot slot

Het bovenstaande is een nog theoretische maar vooralsnog wel reële verdeling; het staat buiten kijf dat alle partijen die in dit proces zijn betrokken elkaar continu moeten informeren.

Van onze kant zullen we daarbij onze vertegenwoordigers in de medezeggenschap met raad en daad terzijde staan.

Lees voor een toelichting op de vier aangestipte onderwerpen verder achter de button 'ProDef bulletin 2' op:

► www.ProDef.nl



Door mr O.W. Borgeld
juridisch adviseur FVNOIMHB

Ik heb een regeling getroffen

Enige tijd geleden was Jan de Witt geplaatst bij de vaste bemanning van een school. Bij het lessenprogramma van de school hoorde ook een aantal bivakken. Jan moest deze zaken plannen en was hiervoor ook het aanspreekpunt.

Vanwege de specialistische opleidingen betekende dit voor Jan dat hij heel veel moest regelen; van een vast draaiboek was eigenlijk geen sprake. Ook al ging Jan niet altijd de hele periode mee op bivak toch was hij die hele periode hier volop (dus ook 's avond en 's nachts) mee bezig. Zijn toenmalige commandant was erg praktisch ingesteld

Er volgde een verhoor door de Marechaussee en een schorsing. Er dreigde een ontslag en een strafrechtelijke procedure.

en hield niet van administratieve rompslomp. Met hem was de afspraak gemaakt dat Jan zichzelf in de operatiebepalen voor de bivakken mocht schrijven en dan kreeg Jan ook oefentoelage. Daar stond dan tegen over dat Jan zijn overuren, reiskosten en extra beslaglegging voor die periodes niet zou declareren. Iedereen was blij maar er stond niets op papier.

Valsheid in geschrifte?

De commandant werd afgelost en de volgende ook. Hierna trad een 'referendaris' aan en die vond dat Jan valsheid in geschrifte pleegde. Er volgde een verhoor door de Marechaussee en een schorsing. Er dreigde een ontslag en een strafrechtelijke procedure. Met hulp van de jurist van de FVNO|MHB is tegen deze 'donkere wolken' gereageerd. Gelukkig kon het meeste onheil voorkomen worden, want uit het onderzoek bleek dat Jan zich niet in de operatieorders had geschreven om zich te verrijken, maar om de zaken administratief te vereenvoudigen. Het strafrechtelijk onderzoek is, na interventie van een advocaat, geseponeerd en het ontslag is gelukkig niet doorgestaan. Wel moest Jan een flink bedrag aan de staatssecretaris terug betalen.

Ook voor de lezer zijn hier lessen uit te trekken: als u een afspraak maakt, leg deze dan helder vast. Want dat kan veel ellende voorkomen. Als Jan dat wel had gedaan dan waren deze procedures nooit zo ontstaan. ■

Life on Line (2)

Door Leen van der Biessen

In eerdere afleveringen heb ik al opgemerkt dat het handig is om een Google-account te hebben. Google biedt tegenwoordig steeds meer diensten aan die vrijwel allemaal gratis gebruikt kunnen worden.

Veel van deze diensten zijn openbaar en voor iedereen toegankelijk, maar voor een behoorlijk aantal moet je een account hebben om persoonlijke instellingen etc. te bewaren. Het is natuurlijk zo dat Google steeds meer invloed op het internet krijgt maar in hun *mission statement* staat nog immer "we will do no harm". We zullen Google voorlopig het voordeel van de twijfel geven. Maar, zoals met alles op internet, oplettendheid is geboden.

Een Google account begint met het kiezen van een Gmail-adres. Daarna verleent deze naam met *password* de toegang tot alle andere Google diensten.

- Allereerst kun je, als je Google als startpagina gebruikt, met je account *i-Google* instellen waarbij je veel *gadgets* naar eigen inzicht kan toevoegen om de pagina persoonlijk te maken.
- *Google Agenda* is een uitstekende on-line agenda die je ook kan synchroniseren met je de Agenda op je Smartphone, als je er één hebt met internetverbinding. Als dat even-

tueel niet kan, kun je een (gratis) sms laten toezenden als er een afspraak is. In de Agenda zit een geïntegreerde takenlijst.

- Met *Google Docs* kun je on-line eenvoudige documenten maken maar het mooie hierbij is dat je documenten kunt 'uploaden'. Als je dus je paspoort, rijbewijs of andere belangrijke documenten hebt gemaakt of hebt ingescand en hebt 'geupload', heb je die beschikbaar waar er internet is en waar is dat tegenwoordig niet.
- Met *Google Maps* kun je eigen kaarten en routebeschrijvingen maken en bewaren. Als je een telefoon hebt met Google Maps en een internetverbinding kun je deze kaarten ook op je telefoon zien. Google Maps is tegenwoordig een oneindige informatie bron voor het verkrijgen van kaart georiënteerde informatie. Met *Google Streetview* kun je tegenwoordig door heel veel steden heenlopen en zien hoe het er echt uitziet. Als het mannetje linksboven op de kaart oranje wordt kun je het op de kaart slepen en virtueel de door de straten lopen (zie foto).



- Foto's kun je bewerken en op het web publiceren met *Google Picasa* (deze applicatie moet je eerst installeren). Vrienden en familie kunnen dan meegenieten van de vakantie of andere foto's. Let er bij foto's overigens op dat je ze verkleint voordat je ze op het web publiceert. Dat kun je het beste doen met de VSO Image Resizer (niet Google), voor particulier gebruik gratis te downloaden en te gebruiken.

Voor de links en aanvullende inhoud van in deze rubriek behandelde items, ga naar:

www.ProDefnetwerk.nl

ADVERTENTIE



Surveillanten gezocht!

Voor het nieuwe schooljaar 2010 / 2011 zijn wij op zoek naar nieuwe daadkrachtige surveillanten voor hogeschool INHolland. ASA Student Campus, onderdeel van hogeschool INHolland, is verantwoordelijk voor de volledige werving, selectie en planning van surveillance werk tijdens de tentamenperioden binnen Hogeschool INHolland.

Functieomschrijving:

- Als surveillant wordt u vier keer per jaar, met een tijdsduur van ieder 3 weken, ingezet voor surveillance werk tijdens tentamens. De tentamenperioden vinden plaats in de maanden oktober/november, januari/februari, maart/april en juni/juli.
- U beschikt over de meest actuele kennis van de heersende regels en procedures van de verschillende schools en studierichtingen, waar ASA Student Campus u in zal voorzien.
- U zorgt ervoor dat de studenten volgens de geldende regels en procedures werken en neemt passende maatregelen daar waar nodig.
- U bewaakt de rust en orde in de klas en zorgt dat er niet onderling informatie uitgewisseld wordt.

Wat wij bieden?
 Als surveillant bieden wij u een flexibel oproepcontract volgens de CAO HBO. U bepaalt zelf hoeveel uren u ingezet wilt worden. Wij bieden u goede verdiensten en reiskosten vergoeding. Heeft u interesse? Stuur dan een e-mail naar info@asastudent.nl met als onderwerp: **sollicitatie surveillanten** of bel naar Elisabeth Santman via 010-2908090.





De oorsprong van Paarse Krokodillen

Door Peter van Maurik

In de komende edities van het ProDef bulletin zult u op deze plaats mijn bespiegelingen vinden over bureaucratisme. In mijn ogen is dit een van de meest gevaarlijke plagen van de moderne maatschappij. De naam van deze rubriek, 'Bureaucratisme 101', is zowel een verwijzing naar de basisles in een bepaald vakgebied als naar de beruchte 'kamer 101' uit George Orwells beroemde boek *Nineteenfortyfour*.

In de komende reeks bijdragen krijgt u mijn observaties over oorzaak, aard, gedrag, achtergrond en misschien zelfs oplossingen voor deze plaag. Met de artikelen wil ik bereiken dat het probleem op de agenda blijft staan en wil ik u moed inspreken om uw verzet ertegen vol te houden. Daarnaast wil ik u stapsgewijs duidelijk maken dat het probleem oplosbaar is. Maar voordat daar aan begonnen kan worden is het nodig een aantal misverstanden uit de weg te ruimen.

Bureaucratie versus bureaucratisme

Het eerste misverstand is dat bureaucratisme hetzelfde zou zijn als bureaucratie. Laatstgenoemde is echter een waardeneutrale vorm van organiseren, gebaseerd op regels, ordening, taakverdeling en procedures. Dat kan een zeer waardevolle inrichting zijn en is dat ook vaak. Dat gevoel werd in de begindagen ervan ook zo ervaren. Bureaucratie is overigens de conceptuele tegenhanger van adhocratie. Dit is een veel flexibelere en vooral meer tijdelijke vorm van inrichten.

De term bureaucratisme is ontwikkeld om de uitwassen van bureaucratie te benoemen. Ik zal consequent de ene term gebruiken voor het neutrale systeem en de andere term voor die afschuw oproepende uitwas, die niet automatisch uit het systeem volgt maar wordt veroorzaakt door menselijk gedrag. Dat is slecht nieuws, want mensen zijn in staat tot verschrikkelijke vormen van gedrag. Maar het is ook goed nieuws, want gedrag is een persoonlijke keuze. En gedrag kun je in beginsel wijzigen. Bureaucratisme is om die reden geen onontkoombaar bijproduct van bureaucratie.

Omdat bureaucratisme over menselijke keuzes gaat moet direct het tweede misverstand worden benoemd, namelijk dat bureaucratisme over te veel ambtenaren of over de identiteit van ambtenaren zou gaan. Dit is niet juist. Het aantal ambtenaren is niet de oorzaak van bureaucratisme, het is zelfs geen indicatie voor de omvang ervan. Het probleem is het gedrag dat ambtenaren in zo'n systeem vertonen en vooral waarom zij dat gedrag vertonen. Dit gedrag, zo zult u ontdekken, wordt min of meer afgedwongen door leidinggevend.

Daarmee is een deel van de puzzel gevonden: het ontstaan van bureaucratisme is in sterke mate afhankelijk van het gedrag van leidinggevend. Dit is het logische gevolg van het concept bureaucratie, de samentrekking van de begrippen 'bureau' en 'cratie'. 'Cratie' verwijst naar het Griekse woord 'kratia', hetgeen 'macht' of 'regel' betekent. Dat was ook oorspronkelijk de bedoeling van een bureaucratie, om (semi)ambtenaren zo te organiseren dat politieke keuzes effectief, door middel van ambtelijke besluiten, door hen kunnen worden uitgevoerd. De weg naar die besluiten wordt in hoge mate bepaald door de systeemrichting van ambtelijke leidinggevend.

Hiermee is voorlopig een tweede deel van de puzzel gevonden. Bureaucratisme gaat vooral over de inrichting van 'macht' en aanwezigheid van 'regels' en het effect daarvan op het gedrag van de ambtenaren, die in 'bureaus' georganiseerd zijn. Duidelijk zal worden dat vooral naar de

ambtelijke top gekeken moet worden. Want in een bureaucratie rust de hoogste verantwoordelijkheid bij die top. Het hoogste 'bureau' bepaalt immers wat wel en niet wordt gedelegeerd (decentralisatie versus centralisatie) en met welke regels. De keuze voor het ene of het andere systeem bepaalt of er sprake is van een goed functionerende bureaucratie of van uit de rails lopend bureaucratisme.

Peters' principle

Is de onvrede van de kiezer, immers 90 procent van hen wil een reductie van de overheid, over het ambtelijke systeem terecht? Waar ligt de oorzaak van dit onvoldoende functionerende systeem? Op deze vragen ga ik de komende edities verder in. U zult observaties krijgen over onderwerpen die hier iets mee te maken hebben. Bijvoorbeeld over de wet van Parkinson, over Peters' principle, over onvoldoende zelfvertrouwen, incomplete scheiding van politiek en uitvoering, over gevaar van modellen, de verwarring over normen, statistisch onbegrip, over de banaliteit van het kwaad, etc.. Kortom, over alles wat maar inzicht kan geven in de vraag waarom er toch plotseling een paarse krokodil in uw bureau is terechtgekomen. En u zult zien dat u er zelf erg veel aan kunt doen om dit te voorkomen. Veel van wat er in een bureaucratie goed gaat wordt namelijk gedaan door de ambtenaar en als het fout gaat heeft dat meestal zijn oorzaak in de systeemstructuur.

En dat laatste is veel makkelijker te veranderen, mits u begrijpt hoe deze structuur effect heeft op uw gedrag. Ik ga u laten zien hoe dat werkt. Stap met mij dat beruchte bureau 101 binnen, waarin alleen dat eng zal blijken te zijn wat u zelf aan angst meeneemt...

wordt vervolgd.

Terugkoppeling laatste twee vergaderingen

Door Peter van Sprang

De vergadering van de Werkgroep Postactieven van 10 maart jl. stond in het teken van recente ontwikkelingen bij de FVNO|MHB.

Allereerst kwam aan de orde het vraagstuk van werving, aan de hand van het document "Wervingsadvies FVNO|MHB, Focus levert resultaat". In de discussie kwamen onderwerpen ter sprake als: het nadrukkelijk wijzen op de voordelen van het lidmaatschap, de wijze van verder sturing geven aan het proces en de betrokkenheid van de leden van de werkgroep.

Daarna kregen de werkgroepleden van de secretaris van het bestuur een toelichting op de meest recente ontwikkelingen op het gebied van het ProDef netwerk, het social

network van de FVNO|MHB. Ook kondigde hij aan dat het FVNO-bulletin van een nieuwe naam zou worden voorzien: het ProDef bulletin.

Evenementen

Op 17 mei jl stond de vergadering meer in het teken van de "vaste" agenda. Tijdens deze vergadering werd de laatste hand gelegd aan de organisatie en programmering van de komende evenementen 'Maritiem Evenement 2010' en de '64-jarigendag'. Tevens kwam daarbij aan de orde een conceptvisie vanuit de FVNO|MHB ten aanzien van het

beleid op het gebied van postactieven binnen Defensie.

Vermeldenswaardig is dat genoemde activiteiten worden voorbereid door subwerkgroepen (bestaande uit twee/drie leden) vanuit de werkgroep.

Voor nadere informatie over de werkzaamheden de Werkgroep Postactieven kunt u contact opnemen met de voorzitter van de werkgroep, Peter van Sprang, via het secretariaat info@fvno.nl

ADVERTENTIE

'Prinsenland Adviseurs troeft internetverzekeraar af'



Uit onderzoek is gebleken dat Prinsenland Adviseurs in meer dan 90% van de gevallen een voordeligere autoverzekering levert dan internetverzekeraars en direct-writers. Dit in tegenstelling tot het beeld dat deze aanbieders bij consumenten proberen te creëren.

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van meer dan 150.000 unieke berekeningen én zijn alle gerenommeerde internet autoverzekeraars meegenomen zoals Zelf, Allsecur, Ditzo, FBTO, Univé, Ohra en ANWB.

Voordelen autoverzekering bij Prinsenland Adviseurs:

- Persoonlijk advies
- Laagste premies, beste voorwaarden
- Hoge inschalingskorting voor startende bestuurders
- Mogelijkheid uw premie zelf te berekenen en online af te sluiten
- Keuze uit 19 verschillende verzekeraars
- Hulp bij afhandeling van schade

Leden van de FVNO|MHB profiteren bij Prinsenland Adviseurs van een extra collectiviteitskorting.

Wij nodigen u dus graag uit om te onderzoeken hoeveel u kunt besparen op uw autoverzekering!

010-4552500
www.prinsenland-adviseurs.nl
info@prinsenland-adviseurs.nl


Prinsenland Adviseurs

Verslag workshop pensioenactualiteiten

Op woensdag 19 mei jl. hield Martin Weusthuis, pensioendeskundige bij de FVNO|MHB, een lezing over actualiteiten in de Nederlandse pensioenwereld.

In een interactief verhaal met NLDA –medewerkers in Breda werden de oorzaken en omstandigheden van de huidige pensioen-crisis besproken. De commissies Don, Frijs en Goudswaard en de toekomstvisie van het kabinet passeerden de revue. De oplossings-richtingen voor het nieuwe kabinet werden besproken.

Discussie ontstond over het verplicht collectieve en solidaire in de Nederlandse pensioenregelingen. Willen we in de toekomst geheel gegarandeerde regelingen met 100% collectiviteit en solidariteit of willen we ook deels (individuele) keuzerege-

lingen? Nemen we genoeg met toekomstig lagere pensioenen, gaan we later met pensioen of zijn we bereid nog hogere pensioenpremies te betalen? Later op de middag was er in kleiner verband uitleg over de pensioenoverzichten die het ABP ieder jaar stuurt naar alle militairen en burgerambtenaren. Ondanks de donkere wolken boven het ABP en de pensioenwereld, was er sprake van een plezierige bijeenkomst. Wilt u ook meer weten over de actuele pensioensituatie? Neem dan contact op met weusthuis@fvno.nl ■

Te koop

Julianadorp, hoekappartement (bouwjaar 2003) met royale woonkamer (ca. 45 m²), 2 ruime slaapkamers, badkamer en luxe open keuken. Groot balkon (westen). Inhoud ± 310 m³, woonopp. 125 m². Vraagprijs € 229.000,00 k.k.

Informatie bij F. van de Wetering, tel 06-30553144

Zomersluiting

In verband met het zomerverlof is het kantoor van de FVNO|MHB gesloten van 5 juli tot en met 25 juli 2010.

Ledenvoordeel



5% Korting op uw vakanties bij Arke!

Voor leden van de FVNO|MHB geldt op alle producten en diensten uit het assortiment van het Arke Reisbureau (m.u.v. KRAS Reizen) een kortingspercentage van 5% indien de reis bij een Arke reisbureau of via het ARKE Contact Center (0900 - 2255884, € 0,15 per minuut) wordt geboekt, met een maximum van € 200,- korting per boeking. Het reisbureau brengt €25,- administratiekosten in rekening.

De korting:

- is niet van toepassing op lijndiensttickets of *seat only* tickets
- geldt niet over eventuele bijgeboekte extra's zoals, excursies, theater tickets etc.
- is geldig over de basisreisom
- bedraagt maximaal € 200,- per boeking
- is geldig voor FVNO|MHB-leden, hun partners en inwonende kinderen

Procedure

Wanneer u naar een reisbureau toegaat, dient u zich eerst te legitimeren wanneer u aanspraak wilt maken op de korting. Dit kan door middel van uw lidnummer. In dat geval geldt het kortingspercentage van 5%.

Nog meer aanbiedingen

Ook zullen er geregeld interessante aanbiedingen worden geplaatst op www.prodef.nl. Hierover wordt overigens geen (extra) korting verleend omdat deze aanbiedingen al scherp geprijsd zijn, dan wel gratis extra's bevatten.

Lees meer over het ledenvoordeel en de speciale aanbieding 'Aan de top in Zuid-Limburg' op

▷ www.ProDef.nl

Neem voor eventuele vragen contact op via info@fvno.nl



Haal meer uit het lidmaatschap!



Met onderstaande bedrijven en organisaties hebben we afspraken gemaakt die extra voordeel kunnen opleveren!

VERZEKERINGEN MET INTERESSANTE KORTINGEN | OHRA | FBTO | INTER ASSURE | INTERPOLIS

HYPOTHEKEN MET GUNSTIGE VOORWAARDEN | RABOBANK

ADVISEURS VOOR HYPOTHEKEN EN VERZEKERINGEN | PRINSENLAND ADVISEURS

REIZEN MET AANTREKKELIJKE KORTING | AVIS AUTOHUUR | ARKE | WEEKENDJEWEG.NL | ESSO CARD NEDERLAND

CARDS TEGEN BIJZONDERE TARIEVEN | AMERICAN EXPRESS | MASTERCARD

UITGEBREIDE NOTARISSERVICE | ACTUS NOTARISSEN

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING | OPEN UNIVERSITEIT NEDERLAND | PICOMPANY



En dit is nog niet alles, ga voor het volledige overzicht van onze voordelen, inclusief alle info naar: www.prodef.nl/ledenvoordeel
Mailen kan ook: info@fnvo.nl



Door Tom Kofman
bestuurslid FVNOIMHB

Status Aparte

In de weken voordat de verkiezingskoorts Nederland in haar greep kreeg, viel het mij op dat de discussie over de ontslagregeling voor ambtenaren voor de zoveelste keer oplaaide.

D66 en CDA wisten elkander te vinden in een initiatiefwetsvoorstel. Dit alles onder het motto: "Het is tijd voor een normalisering van de rechten van ambtenaren. Het gaat erom gelijke rechten en gelijke bescherming voor ALLE werknemers te realiseren". Aldus Koser Kaya (D66) en Eddy van Hijum (CDA).

Het duo vindt dat ambtenaren onder het huidige stelsel meer rechten genieten. Zij zouden vier keer tegen een ontslagbesluit in beroep kunnen gaan, daar waar een "gewone" werknemer dit maar twee keer kan. Ook zouden zij een hogere werkloosheidsuitkering genieten, omdat er in veel gevallen een aanvullende uitkering wordt gegeven. De nieuwe wet zou het gemakkelijker maken om van de publieke naar de private sector over te stappen. De speciale positie van militairen en leden van de rechterlijke macht wordt gehandhaafd (ik mis hier de burger die onder de sector Defensie valt). Laat ik dit op mij inwerken dan bekruipt mij het gevoel dat het er louter om gaat om honderden miljoenen euros te "besparen" voor de armlastige overheid. Van de Tweede Kamer wordt brede steun verwacht (Let op de houvadens van de VVD...). Maar nu de kritische noten: is het voorstel financieel verstandig en kloppen de argumenten vanuit maatschappelijk perspectief? NEEN! Laat ik een opsomming geven:

- Het speciale arbeidsrecht voor ambtenaren is in 1929 niet voor niets tot stand gekomen en is nog immer relevant en van deze tijd;
- Werknemers in de private sector kunnen alleen ontslagen worden met voorafgaande toestemming van het UWV-werkbedrijf of de kantonrechter. Deze methode is niet toegespitst op de publieke sector. In de private sector kun je alleen worden ontslagen wanneer dit bedrijfseconomisch noodzakelijk is, of bij disfunctioneren. In de publieke sector is dit criterium niet toepasbaar. De overheid gaat niet failliet. Een aparte rechtspositie is onontkoombaar;
- Een ontslagcriterium zou politiek bepaald kunnen zijn, maar dan is er van ontslagbescherming geen sprake;
- Een kwalitatief hoogwaardig ambtenarenapparaat dient beschermd te zijn tegen politiek opportunisten (ambtelijke rechtspositie 1929);
- Een gelijke positie in de private en publieke sector zou ook de gelijkschakeling van de salarissen inhouden (dus: duurder in plaats van goedkoper). Beeldvorming: publieke zelfverrijking. Wég met de Balkenendenorm. SEO onderzoek wijst uit dat de gelijkschakelingskosten kunnen oplopen tot € 245 mio met een terugverdientijd van 23 jaar. Hierbij mag u nog de te verhogen ambtenarensalarissen tellen. Toenmalig minister van BZK Guusje ter Horst haakte daarom al in 2008 af;
- Voorstel is gedateerd. Overheidsmanagement vindt anno 2010 plaats in een politieke context. Het ambtenaarschap kent een politiek-bestuurlijke dimensie. De overheid is zowel werkgever als beleidsbepaler. Je benoemt een ambtenaar op basis van deskundigheid. Politieke voorkeuren of banden met bewindspersonen ondergraven de onafhankelijkheid van de ambtenaar.

Ik ga voor de STATUS APARTE! ■



TLNT Marcel de Groot is werkzaam bij de Koninklijke Marechaussee als 1e Teamleider Operaties bij een van de vier operationele teams op de brigade Oostgrens-Midden. Deze keer beantwoordt hij de vijf vragen.

Wat houdt je werk in?

'Ik ben verantwoordelijk voor de voorbereiding en uitvoering van onze activiteiten binnen het taakveld Mobiel Toezicht Veiligheid, het MTV. Dit is de verzamelnaam voor onze opsporing- en controletaken in het grensgebied tussen Nederland en Duitsland.

Daarnaast ben ik verantwoordelijk voor de personeelszorg van 30 medewerkers. Ook word ik als teamleider ingezet als Hulpofficier van Justitie, Officier van Dienst-Politie en taakcenthouder van een van onze processen binnen het MTV.'

Wist je wat je te wachten stond?

'Ja, de voorbereiding op deze startfunctie was optimaal. Ik heb aan de School voor Hogere Politiekunde de bachelor-opleiding gevolgd. De laatste 2 stageperioden heb ik op Oostgrens-Midden gewerkt waardoor ik tijdens de opleiding kon inwerken op mijn startfunctie.'

Hoeveel collega's heb je?

'Mijn team bestaat op papier uit 30 medewerkers, effectief uit 20. Als brigade investeren we in samenwerking met ketenpartners en detacheren daarom collega's in projectteams met onder andere de Duitse Bundespolizei en de regiopolitie. De brigade Oostgrens-Midden bestaat uit 130 personen.'

Hoe is de sfeer?

'De sfeer is top. Dit komt door een mix van jonge startende collega's en een ervaren middenkader. Er wordt fanatiek gewerkt. Qua sfeer merk ik wel dat het aflopen van functies per november 2010 zorgt voor onrust bij collega's.'

Wat wil je bereikt hebben in deze functie?

'Een van mijn ambities is het investeren in personeelsontwikkeling binnen mijn team. Als ik naar een vervolgfunctie overstap hoop ik terug te kunnen kijken op een team waarin eenieder een duidelijke en concrete visie heeft op zijn of haar loopbaan en competenties. Ik kom graag in contact met jonge leidinggevendenden binnen Defensie om van elkaar te leren. Neem dus contact met mij op via mijn ProDef account!' ■