

# ProDef BULLETIN

## PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

juli/augustus 2010 | nummer 3



## INHOUD

- 2 Column Hans Couzy over samenwerking in moeilijke tijden
  - 3 De toekomst van de Nederlandse krijgsmacht
  - 6 Informatiebijeenkomsten over het CAO-overleg
  - 7 Initiatiefwet Veteranen
  - 8 Rapport beloningsverschillen VMHB
  - 9 Pensioenpremie stijgt per 1-8-2010
  - 13 Bureaucratisme 101
  - 16 Vijf vragen aan... Alex Huizer
- En verder:**
- 5 Cartoon
  - 10 Aankondiging Algemene Ledenraad FVNOIMHB
  - 11 ProDef netwerk
  - 12 Column Juridische zaken
  - 14 Workshops
  - 16 Column Tom Kofman

[www.ProDef.nl](http://www.ProDef.nl)

## Ook dit is loyaliteit

**Defensie - en meer nog: het professionele defensiepersoneel - steunt en kreunt opnieuw onder de recente maatregelen om de financiën bij Defensie de komende jaren weer op orde te krijgen. Het was al slecht en het wordt voorlopig alleen maar slechter.**

**D**at is keer op keer de boodschap die door de bezoekers van de voorlichtingsbijeenkomsten over het arbeidsvoorwaardenproces wordt afgegeven. Deze maatregelen staan nog volledig los van (enorme) bezuinigingen op Defensie zoals door de meeste politieke partijen voorgesteld.

De officierenverenigingen FVNO|MHMB, NOV, KVMO en KVNRO hebben de handen ineen geslagen om de grote ongerustheid onder het personeel een stem te geven. Ongerstheid over de bedrijfsvoering van vandaag en de grote zorgen over een verdere uitholling van de defensieorganisatie door weer nieuwe bezuinigingen. Op woensdag 14 juli is tijdens een persconferentie in Nieuwspoor door de voorzitters van de officierenverenigingen duidelijk gemaakt dat de maat vol is. De boodschap was, kort samengevat:

- de gezamenlijke officierenverenigingen pleiten voor een veelzijdig inzetbare, multifunctionele krijgsmacht;
- de onzekere en onvoorspelbare wereld noodzaakt het handhaven van de operationele capaciteiten van de krijgsmacht om de collectieve veiligheid en welvaart ook in de toekomst te kunnen blijven garanderen;
- het besturingsmodel van Defensie leidt tot ondergeschiktheid van de krijgsmachtdelen aan de ondersteunende diensten DMO en CDC;
- de argumenten van de politieke partijen om hun korte termijnbezuinigingen op Defensie te onderbouwen, zijn onrealistisch.

De volledige boodschap is verderop in dit ProDef bulletin te lezen.

Sommigen ervoeren dit als een opstand der officieren, een revolte, die de bijl legt aan de wortels van de loyaliteit. Het tegendeel is echter waar: de Nederlandse officieren zijn gezamenlijk naar buiten getreden, juist uit loyaliteit aan hun politieke leiders en aan hun personeel.

Ze hebben het beste voor met de toekomst van Nederland en het personeel bij Defensie. Er is over onderlinge verschillen heen gestapt om de Nederlandse politiek te behoeden voor korte termijnbesluiten. Deze zouden desastreuze gevolgen kunnen hebben voor de Nederlandse veiligheid en welvaart. Want het minimum is al lang geleden bereikt en de Nederlandse politiek en de defensieleiding moeten er door dit gemeenschappelijke signaal van doordrongen zijn dat het de officieren menens is.

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**

ISSN 2210-7304

Adres secretariaat FVNOIMHB en redactie ProDef bulletin:

Wassenaarseweg 2  
2596 CH Den Haag  
070-3839504

[www.prodef.nl](http://www.prodef.nl)

[info@fvno.nl](mailto:info@fvno.nl) (secretariaat/administratie)

[redactie@fvno.nl](mailto:redactie@fvno.nl) (redactie ProDef bulletin)

#### Redactie

R.C. Hunnago (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 werkten mee:

H. Boomstra (cartoon), mr. O.W. Borgeld, drs. R.W. Mannak (correcties), P.J. van Maurik, K.G. Spaans (correcties), T. Sprangers

#### 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](mailto: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. Hunnago (vice-voorzitter FVNOIMHB, 070-3839504 of [voorzitter@kvmo.nl](mailto: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](mailto:info@vanzoelenadvies.nl)

mr O.W. Borgeld

023-5241524 / 084-7412185 (fax)

[info@borgeld.com](mailto:info@borgeld.com)

#### Kopij

Kopij voor nummer 4 van het ProDef bulletin dient uiterlijk op 6 september per e-mail bij de redactie te zijn.



Door H.A. Couzy

## Samenwerking van de officierenverenigingen

Na de val van het Kabinet Balkenende IV was het algemene commentaar dat er weinig was geregeerd en dat er veel was doorgeschoven naar de volgende regeerperiode.



Eind 2007 werd geconstateerd dat de bedrijfsvoering van Defensie flink meer kostte dan het beschikbare budget daarvoor. De minister van Defensie, gesteund door de minister van Buitenlandse Zaken, pleitte in het Kabinet voor een structurele verhoging van het defensiebudget. In het regeerakkoord was opgenomen dat er geen verhoging van het defensiebudget zou plaats vinden en de minister van Financiën hield zijn poot stijf. Om een einde te maken aan het krakeel van meer of minder geld voor Defensie werd in het voorjaar 2008 door de Regering een interdepartementale projectgroep "Verkenningen" ingesteld om een analyse te maken van hoe in de periode van 2020 tot 2030 de Nederlandse defensieorganisatie er uit zou moeten zien en welk budget daarvoor nodig zou zijn.

De resultaten van deze studie zouden in de volgende regeerperiode aan de orde komen. Het probleem was voor ten minste drie jaar vooruitgeschoven! Sommige politici dachten dat er geld bij zou komen en sommige politici dachten dat eindelijk de door hen gewenste bezuinigingen zouden kunnen worden doorgevoerd.

Nationale en internationale deskundigen hebben aan de studie bijgedragen. Algemeen is er heel positief geoordeeld over de studie

en de aanbevelingen, die in het voorjaar van 2010 werd voltooid. Sinds eind 2007 zijn er nog verschillende bezuinigingen door het Kabinet opgelegd aan Defensie. Om zo min mogelijk aan de operationele capaciteit te

**Kennelijk hoopte men op een wonder maar helaas, dat vond niet plaats.**

tornen werd bezuinigd op de bedrijfsvoering, terwijl bekend was dat er al te weinig budget was. Kennelijk hoopte men op een wonder maar helaas, dat vond niet plaats.

Nu zitten we met de brokken; een organisatie met te weinig mensen, niet inzetbaar materieel en er is niet genoeg geld om te oefenen. Daarbij is nu al bekend dat het in 2011 niet beter zal worden. Er is niet gezegd dat het gelijk zal blijven, dus waarschijnlijk wordt het nog slechter dan 2010.

#### Goede kant

Maar het heeft ook een goede kant, deze zorgen hebben er toe geleid dat de gezamenlijke officierenverenigingen het tijd vonden om hun zorgen over de huidige situatie en over de toekomst van Defensie naar buiten te brengen.

## De toekomst van de Nederlandse krijgsmacht

Op 14 juli jl. hebben de voorzitters van de officierenverenigingen FVNO|MHB, NOV, KVMO en KVNRO het volgende standpunt naar buiten gebracht.

**De gezamenlijke officierenverenigingen pleiten voor een veelzijdig inzetbare, multifunctionele krijgsmacht. De onzekere en onvoorspelbare wereld noodzaakt het handhaven van de operationele capaciteiten van de krijgsmacht om de collectieve veiligheid en welvaart ook in de toekomst te kunnen blijven garanderen. Het besturingsmodel van Defensie leidt tot ondergeschiktheid van de krijgsmachtdelen aan de ondersteunende diensten DMO en CDC.**

**1. Inleiding.** De gezamenlijke verenigingen van Nederlandse officieren<sup>1</sup> zijn van mening dat op korte termijn geen bezuinigingen te realiseren zijn, zonder onherstelbare schade aan de krijgsmacht toe te brengen:

- de huidige operationele capaciteiten zijn de ondergrens van hetgeen Nederland nationaal en internationaal nodig heeft om toekomstige dreigingen weerstand te kunnen bieden;
- het besturingsmodel met zelfstandige, aan de CDS nevensgeschikte, ondersteunende bedrijven heeft geleid tot langdurig mismanagement. Dit heeft weer geleid tot de huidige tekorten in de exploitatie bij Defensie en tot een afnemende arbeidssatisfactie bij het defensiepersoneel;
- de instroom van nieuw personeel beperken, leidt tot gaten in het personeelsbestand en jarenlange vacatures bij het middenkader;
- het langdurig overhevelen van investeringsgeld naar de exploitatie leidt tot een uitholling van de moderne krijgsmacht;
- gelden die op de langere termijn mogelijk zijn vrij te spelen moeten worden aangewend om de huidige tekorten in de bedrijfsvoering te financieren en te investeren in nieuwe noodzakelijke operationele capaciteiten.
- snelle bezuinigingen op kwaliteiten, materiaal en mensen zal alleen op zeer lange termijn en met veel extra kosten kunnen worden gerepareerd (no regret beslissingen).

**2.** Op 29 maart 2010 verscheen het gezaghebbende Eindrapport Verkenningen, waarin een houvast voor de krijgsmacht van na 2020 wordt gegeven. Snel daarna verschenen de Brede Heroverwegingen waarin voorstellen staan om tot meer dan 20% op de overheidsuitgaven te bezuinigen.

Hoewel de financiële situatie van de BV Nederland er aanleiding toe lijkt te geven, zijn de Nederlandse officieren van mening dat de komende kabinetten geen korte termijnbesluiten mogen nemen over Defensie. De investeringen die de afgelopen 20 jaar zijn gedaan om het staande kader-militie leger van de Koude Oorlog naar het niveau van een veel kleinere, maar efficiënte, effectieve, professionele krijgsmacht te brengen, worden anders teniet gedaan.

**3.** De 'reorganisatie zonder weerga' sinds 2002 heeft de defensieorganisatie op haar grondvesten doen schudden. De schotten tussen de krijgsmachtdelen zijn geslecht en er is een eenhoofdige leiding over de operationele commando's gerealiseerd, in de figuur

van de Commandant der Strijdkrachten. Er is een vaste materieel-investeringsquote van 20%. Ondersteunende taken zijn efficiënter belegd en 'verpaarsd' in de Defensie Materieel Organisatie (DMO) en het Commando Diensten Centra (CDC).

**4.** De Nederlandse militairen hebben keer op keer aangetoond dat overal ter wereld met deze vernieuwde, veelzijdige krijgsmacht de drie hoofdtaken uit de Grondwet op zeer goede wijze worden uitgevoerd, op een manier die internationaal bewondering afdwingt en tot navolging leidt.

**5.** De defensiespecialisten Colijn en Homan hebben in hun rapport 'Verkennen, Heroverwegen en Verkiezen' aangegeven dat er sprake is van een dubbele onzekerheid, waardoor keuzes over de richting waarin Defensie zich moet ontwikkelen schier onmogelijk zijn en het beste alternatief is nog steeds de veelzijdig inzetbare, multifunctionele krijgsmacht.

**6. De financiële situatie van Defensie.** Besluiten om in de jaren na de Val van de Muur een deel van de bezuinigingen te financieren door in te teren op voorraden munitie, uitrusting en reservedelen hebben de voorraden bij Defensie onder aanvaardbare minima gebracht. De operatie in Afghanistan heeft daarbij helaas geleerd dat de defensieorganisatie voorbij de grenzen van haar financiële kunnen is gebracht. De spoeduitgaven aan materieel, munitie, uitrusting zijn enorm geweest en het materieel dat tijdens de *redeployment* operatie terugkeert zal een intensief en kostbaar onderhoudscircuit ingaan. Voorraden (munitie, uitrusting en reservedelen) moeten worden aangevuld.

Ondanks enige aanvullingen op de defensiebegroting is er de komende jaren geen financiële ruimte om de organisatie qua personeel te vullen. Er is jarenlang ingeteerd op voorraden en onderhoud. Dat heeft gelukkig geen directe negatieve gevolgen gehad voor de operaties, maar heeft tot op de dag van vandaag en de komende jaren nog een negatieve invloed op opleidingen, oefeningen, onderhoud en het gereedstellingsproces. De analyse van de tekorten op de huidige personeel- en materieel exploitatie is dat er een structureel probleem is: de feitelijke exploitatie van de defensieorganisatie is duurder dan gepland en begroot.

De verplichtingenpauze van Defensie van enkele maanden geleden laat sporen na die niet zomaar met een druk op de knop uitgewist kunnen worden. Totdat de leveringen weer op gang komen stagneert de dienstverlening en zijn er lege plekken op de (voorraad)planken.

<sup>1</sup> De gezamenlijke officierenverenigingen:

- de Nederlandse Officieren Vereniging (NOV);
- de Koninklijke Vereniging van Marineofficieren (KVMO);
- de Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reserveofficieren (KVNRO) e
- de Federatie van Nederlandse Officieren en Middelbaar en Hoger burgerpersoneel bij Defensie (FVNO|MHB)

**7. Bezuinigingsvoorstellen door politieke partijen.** In de verkiezingsprogramma's van diverse partijen wordt voorgesteld om de komende 4 jaar te bezuinigen op Defensie. Deze voorstellen zijn gebaseerd op een aantal aannames:

### *Taakspecialisatie.*

Taakspecialisatie betekent niet bezuinigen, maar houdt in dat een land taken uitvoert voor een of meer andere landen. Voor hetzelfde budget waarmee nu diverse capaciteiten in stand worden gehouden, wordt dan één capaciteit veel uitgebreider uitgevoerd, voor Nederland zelf en de bondgenoten.

Indien Nederland zich (bijvoorbeeld) zou toelagen op logistiek, moet Nederland meedoen wanneer een land dat zich niet meer toelagt op logistiek, Nederland vraagt om deel te nemen aan een militaire operatie. Dit staat haaks op de soevereiniteitsgedachte waarbij de regering en de Tweede Kamer het politieke primaat hebben op uitzendbeslissingen over Nederlandse militairen. Eventuele bezuinigingen door taakspecialisatie kunnen pas worden ingeboekt nadat op Europees niveau de juiste staatsrechtelijke kaders daartoe zijn gecreëerd.

### *Internationale materieelsamenwerking.*

Hier is financiële winst te boeken, mits aan twee voorwaarden wordt voldaan: nationale regeringen laten hun (werkgelegenheids)belangen los en de eisen aan het materieel worden gebaseerd op de grootste gemene deler. Er zal moeten worden afgezien van ingewikkelde – en daardoor dure – internationale samenwerkingsconstructies in het ontwikkeltraject. Nederland koopt kant-en-klaar materieel, via het 'commercial of the shelf'-principe. Ook te veel varianten op een stuk materieel leiden tot onbeheersbare meerkosten.

Ook het nationale materieelverwervingsproces moet kritisch worden beschouwd. Zijn alle eisen aan het materieel wel reëel, of is er sprake van enig hobbyisme in de behoeftestellingen? Wordt een stuk materieel wel defensiebreed gebruikt? Zijn alle verschillende types van bijvoorbeeld een voertuig noodzakelijk? Wordt bij de verwerving wel gekeken naar *lifetime costs*, want 'goedkoop in de projectfase' kan betekenen 'duur in de exploitatie'. Uitgangspunt bij de aanschaf moet dus zijn goed materieel, veilig voor onze militairen maar met veel meer nadruk op kostenbeheersing. Daarnaast mag het niet zo zijn dat de rekening van de subsidie aan het Nederlandse bedrijfsleven bij Defensie wordt gelegd.

### *Versobering arbeidsvoorwaarden.*

Tijdens varen, vliegen, oefenen en ernstinzet zijn de arbeidstijdenwet en de arbeidsomstandighedenwet buiten werking gesteld. Dit schept (extra) verplichtingen voor de werkgever Defensie en de Nederlandse politiek. De defensieorganisatie kampt al jaren met veel vacatures met name in de leeftijdscategorie 25-35 jaar. Dat is juist de leeftijdscategorie die maximaal bijdraagt aan het operationele product van Defensie. Dat is het middenkader, de jongere officieren en onderofficieren met uitzendervaring. Maar het is ook een categorie, die op het keuzemoment staat te kiezen voor een verdere loopbaan bij Defensie of buiten Defensie; keuze voor meer bij het gezin of wederom op uitzending. Versoberen op de arbeidsvoorwaarden betekent stimulering van de uitstroom van juist deze categorie. Defensie zal op de arbeidsmarkt moeten concurreren in een tijd dat de vergrijzing en de ontgroening toeneemt. Versobering van de arbeidsvoorwaarden brengt Defensie dan in een slechtere concurrentiepositie.

### *Geweldsspectrum.*

Er zijn partijen die van mening zijn dat Nederland alleen aan operaties in het lagere geweldsspectrum moet meedoen. Dat is een onmogelijke opdracht, want niet de Nederlandse politici, maar de potentiële tegenstanders bepalen de mate van noodzakelijk en gerechtvaardigd geweld, dat door Nederlandse militairen moet worden gebruikt. Escalatie-dominantie, het vermogen om de mate van toegepast geweld snel op te schalen naar het niveau dat noodzakelijk is om een situatie in de hand te houden, is daarbij essentieel.

### *Efficiency.*

De centralisatie van de ondersteunende diensten van Defensie is op grond van goede argumenten als uitgangspunt genomen. In de praktijk zijn daar echter grenzen aan. De daarbij behorende managementcultuur, efficiency voor alles, leidt ertoe dat de resultaten van deze ondersteunende bedrijven langs de meetlat van private bedrijven wordt gelegd. Op hoog niveau afgesproken dienstverleningsovereenkomsten met verplichte winkelnering maakt niet meer de klant maar de leverancier tot koning. Dit alles leidt vervolgens weer tot een verrekensystematiek met een bijbehorende controletoren die de gehele organisatie verlamt. Een organisatie die als doel heeft om snel te kunnen reageren op onverwachte omstandigheden zit nu gevangen in een systematiek van Stalinistische jaarplanning.

Dit streven naar efficiency heeft geleid tot een besturingsmodel waarbij de ondersteunende bedrijven DMO en CDC nevensgeschikt zijn gemaakt aan het operationele bedrijf onder leiding van de CDS. De zeggenschap ligt niet bij de 'corporate planner' de CDS maar bij de nevensgeschikte bedrijven. Om overzicht te houden is ook hier weer een uitgebreide controletoren ingericht. De rol van de CDS als 'corporate planner', is hiermee uitgehold. Dit heeft dan ook geleid tot de financiële problemen waar Defensie zich nu voor ziet gesteld.

De Nederlandse defensieorganisatie blijkt al zeer efficiënt ingeregeld – zelfs nu Nederland al jaren niet meer voldoet aan de afgesproken NAVO-norm dat 2% van het BNP aan Defensie moet worden uitgegeven. Het gezaghebbende instituut Mc Kinsey heeft in het rapport 'Lessons from around the world: benchmarking performance in defense' gesteld dat Nederland een fraaie middenmoter is wat betreft de 'teeth to tail-ratio', met zeer lage kosten per uitgezonden militair. In het operatiegebied (en dus ook tijdens oefeningen, onder het adagium: 'train as you fight') mag niet efficiëntie, maar moet effectiviteit leidend zijn. Efficiency moet alsdan worden gevonden in de bestuursstaf en de ondersteunende diensten van Defensie. Het gekozen besturingsmodel heeft geleid tot ellenlange besluitvormingsprocedures en onduidelijke belegging van verantwoordelijkheden. Nu heerst er onvrede bij de officieren over het feit dat zij niet integraal verantwoordelijk kunnen zijn terwijl zij daar als leidinggevende op allerlei niveaus wel op worden afgerekend. Escalatie van problemen moet op ongekende hoogte plaats vinden, omdat er op lagere niveaus geen mogelijkheid daartoe bestaat. De gehele organisatie bevindt zich in een wurggreep van bedrijfsplannen en de genoemde controletoren.

### *Positie van de Koninklijke Marechaussee.*

Volgens sommige partijen moet de Koninklijke Marechaussee (KMar) worden overgebracht naar de politie. Veiligheid is een kerntaak van de overheid en de burger verwacht – terecht – dat de overheid deze veiligheid garandeert. Tegelijkertijd dienen ook de veiligheid en integriteit van de Staat en de vitale belangen in het Rijksdomein te zijn geborgd.

De politie richt zich primair op de veiligheid van de burger en de lokale samenleving. De KMar is daarentegen bij uitstek in staat het nationale belang te garanderen. Immers, de KMar draagt met haar militaire status en algemene opsporingsbevoegdheid wereldwijd bij aan de vrede en veiligheid en is bij uitstek geschikt om te opereren in het overgangsgedebied van interne naar externe veiligheid.

De militaire structuur, cultuur en rechtspositie (zoals verbod op staken) staan garant voor betrouwbare, snelle, flexibele inzet, zowel in ons land, binnen het Koninkrijk als daarbuiten, ook in moeilijke omstandigheden en in het gehele geweldsspectrum.

**8. Concluderende.** De Nederlandse politiek mag in de ogen van de gezamenlijke officierenverenigingen niet de fout maken om korte termijn bezuinigingen in te boeken op de huidige operationele capaciteiten, gebaseerd op ontwikkelingen die eerst op de (zeer) lange termijn kunnen worden gerealiseerd (taakspecialisatie en internationale materiële samenwerking).

Wel wordt aanbevolen om de effecten te onderzoeken van:

- de kostenstijgingen van de toegenomen bureaucratie door het gekozen besturingsmodel;
- het afstoten of uitbesteden van taken die niet tot de (operationele) *core business* van Defensie behoren;
- het nieuwe opleidingssysteem (loopbaanlint) op de benodigde bemensing van de militaire opleidingsinstituten;
- bescheidener eisen aan het te verwerven materieel;

- materieelverwerving op basis van *lifetime costs* in plaats van (korte termijn)projectkosten.

9. De besparingen die daarbij mogelijk zijn te realiseren moeten worden aangewend om het huishoudboekje van Defensie op orde te brengen en ontbrekende operationele capaciteiten, als 'unmanned aerial' verkenningcapaciteit en luchttransportcapaciteit, aan te schaffen of te versterken.

10. **Tot slot.** Nederland leeft al decennia in veiligheid en welvaart door haar eigen inspanningen maar vooral ook door de inspanningen van de partners om ons heen. Deze partners verwachten van Nederland, als rijk land, een overeenkomstige bijdrage. Als wij ons onevenredig onttrekken aan deze bijdrage, zullen wij ons verlagen tot meelifter ('free rider') waarvoor wij vroeg of laat een prijs zullen betalen. De Nederlandse veiligheid en welvaart is geen vanzelfsprekendheid; dat kost offers in bondgenootschappelijk verband. Zonder deze offers zullen onze bondgenoten ons minder serieus nemen, minder invloed en minder informatie geven en minder financiële welvaart gunnen. Wij moeten daarom onze huidige operationele capaciteit overeind houden. De Brede Heroverwegingen moeten geen aanleiding zijn om wederom op Defensie te bezuinigen op een manier waar Nederland later spijt van zal krijgen: 'no regret' bezuinigingen. ■

## Cartoon



# Het CAO-overleg:

## Een indruk van de informatiebijeenkomsten

Door René Pieters



In het vorige ProDef bulletin heeft u kunnen lezen dat de toelichting van de staatssecretaris van Defensie op zijn aanbod van 14 april 2010 voor de Samenwerkende Centrales van Overheids-personeel (hierna: de centrales) de aanleiding was om het arbeidsvoorwaarden-overleg op te schorten.

De centrales hebben de tussenliggende periode gebruikt om op diverse defensielocaties in het land gezamenlijk het personeel te informeren over de gang van zaken omtrent het arbeidsvoorwaardenoverleg, tijdens zogeheten informatiebijeenkomsten.

De opzet van deze informatiebijeenkomsten was tweeledig. Ten eerste heeft het personeel een uitgebreide beschouwing gekregen van hetgeen er is geschreven en besproken tussen de centrales en Defensie; vanaf de gezamenlijke inzetbrief van de centrales van 30 december 2009 tot de toelichting van de Hoofddirecteur personeel, namens de staatssecretaris, op de brief van 14 april jl.. Hierbij is ingegaan op de gevolgen voor het personeel van hetgeen de staatssecretaris wenst in te zetten voor (verbetering van) de arbeidsvoorwaarden van het personeel.

Aansluitend is het personeel in de gelegenheid gesteld vragen te stellen en zijn mening te ventileren. Een gelegenheid waar veelvuldig gebruik van is gemaakt.

### Pijnpunten

Het mag geen verbazing wekken dat op alle locaties dezelfde 'pijnpunten' naar voren kwamen.

Zo is het personeel er van doordrongen dat, gezien de financiële situatie waarin de Nederlandse samenleving zich bevindt, bescheiden-

heid past als het gaat om een structurele salarisverhoging. Onbegrip bestaat er echter als het gaat om de 'geboden' nominale nullijn. Het personeel voelt zich hierdoor dubbel gepakt.

Ten eerste zullen de aangekondigde bezuinigingen de militairen en burgerambtenaren, net

### Het mag geen verbazing wekken dat op alle locaties dezelfde 'pijnpunten' naar voren kwamen.

als elke andere burger in Nederland, gaan raken. Voor het defensiepersoneel betekent een nominale nullijn dat zelfs een koopkrachtcorrectie niet aan de orde is; een extra bezuinigingsslag. En het feit dat andere ambtenaren, bij de gemeenten, provincies en de waterschappen, wel een structurele loonsverhoging hebben bedongen en dat in de Tweede Kamer een motie met ruime meerderheid is aangenomen waarin het kabinet wordt opgeroepen het referentiemodel te handhaven, maakt het onbegrip alleen maar groter.

Ten tweede bestaat er grote weerstand tegen het voornemen tot ophogen van de ingangleeftijd van het Leeftijdsonslag Militairen (de UKW). Hoewel dit onderwerp door Defensie van de agenda is gehaald als het gaat om deze overlegronde, kan het standpunt van Defensie

dat dit onderwerp een volgende overlegronde zeker op de agenda moet komen de goedkeuring van het personeel niet wegdragen. De militair is de afgelopen tien jaar reeds geconfronteerd met leeftijdsop-hogingen van in totaal vijf tot tien jaar (afhankelijk van het krijgsmachtdeel), zonder dat de AOW-leeftijd in die periode met eenzelfde aantal jaren is gestegen of dat er een noemenswaardige compensatie tegenover is gesteld.

Naast bovenstaande punten was een veelgehoord punt dat de situatie op de werkvloer nu zo nijpend begint te worden dat het personeel de normale werkzaamheden niet meer naar behoren kan uitvoeren. Zo heeft niet elke militair meer de beschikking over de Persoonlijke Gevechtssuitrusting, als gevolg van het niet verstrekt hebben gekregen bij opkomst of bij ruiling. Ook is er niet genoeg munitie om schietoefeningen te kunnen uitvoeren; is er gebrek aan reservedelen om de voertuigen inzetbaar te houden en wordt noodzakelijk klein onderhoud van gebouwen niet uitgevoerd. Het personeel geeft aan dat deze zaken het gevoel van het werkzaam zijn binnen 'een professionele organisatie', zoals Defensie zichzelf pleegt te noemen, danig onder druk zet.

### Balans opmaken

Het zijn allemaal duidelijke signalen die de centrales zullen meenemen in hun opstelling naar Defensie toe, als het gaat om te komen tot een pakket aan arbeidsvoorwaarden dat recht doet aan de inzet en de loyaliteit van het defensiepersoneel.

Wanneer dit ProDef bulletin bij u op de mat valt heeft de laatste informatiebijeenkomst plaatsgevonden, is de balans opgemaakt en hebben de centrales, ieder voor zich, een standpunt ingenomen over hoe het nu verder moet met het arbeidsvoorwaardenoverleg. ■

Voor de laatste stand van zaken en de achtergronden bij het arbeidsvoorwaardenoverleg 2010 e.v. ga naar de button 'ProDef bulletin 3' op:

▶ [www.ProDef.nl](http://www.ProDef.nl)



## Initiatiefwet Veteranen

**De Tweede Kamerfracties van de PvdA, SP, GroenLinks en D66 hebben op 15 juni 2010 een initiatiefwet Veteranen aanhangig gemaakt bij de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Deze initiatiefwet Veteranen regelt de (na)zorg voor militairen, veteranen en hun relaties vóór, tijdens en na de uitzending.**

Het beroep van de militair brengt met zich mee dat aan de militaire ambtenaar een aantal bijzondere eisen en beperkingen worden gesteld en verplichtingen worden opgelegd. Deze eisen vloeien voort uit of houden verband met de taak van de krijgsmacht, zoals deze in artikel 97 van de Grondwet is verankerd. Voor het waarborgen van de beschikbaarheid en inzetbaarheid van de krijgsmacht worden aan militairen eisen gesteld die in andere arbeidsorganisaties in mindere mate of niet in vergelijkbare combinatie voorkomen. De militair heeft de plicht de hem/haar opgedragen taken uit te voeren en onder levensbedreigende omstandigheden op te treden, overall ter wereld. Hij/zij moet hiervoor beschikbaar en inzetbaar zijn. Dit brengt met zich mee dat militairen zich moeten neerleggen bij beperkingen die worden opgelegd aan hun persoonlijke vrijheid. Daarbij valt te denken aan de restricties ten aanzien van het uitoefenen van grondrechten, zoals die wel voor civiele ambtenaren gelden. Deze bijzondere rechtspositie van de militair leidt tot een bijzondere zorgplicht van de overheid. De verplichtingen en beperkingen die aan de militair worden gesteld, en de mogelijke gevolgen van de bijzondere taken die hij/zij uitvoert, dienen te worden ondervangen door adequate zorg, ondersteuning en begeleiding door de overheid. De overheid is hier mede toe verplicht vanwege het feit dat zij ook besluit tot de uitzending van de militair.

### Bijzondere zorgplicht

De afgelopen jaren is er meer aandacht gekomen voor het veteranenbeleid en heeft Defensie verschillende regelingen voor veteranen getroffen. Het veteranenbeleid kan echter op een aantal belangrijke punten worden verbeterd. In de initiatiefwet Veteranen is de bijzondere zorgplicht van de overheid belegd en zijn hiertoe regelingen opgenomen. De initiatiefwet heeft tot doel de (na)zorg voor veteranen en hun relaties beter toegankelijk en meer laagdrempelig te maken om de veteraan (weer) deel te laten nemen aan het maatschappelijk verkeer, maar ook om gezondheidsproblemen als gevolg van uitzendingen te voorkomen (preventie). De initiatiefwet zorgt er ook voor dat de Tweede Kamer haar controlerende taak ten aanzien van het veteranenbeleid beter kan uitvoeren en het beleid kan toetsen.

De militair van vandaag is de veteraan van morgen! Daarom breidt de initiatiefwet de definitie van 'veteraan' uit met ook actief dienende militairen die hebben deelgenomen aan een missie.

De initiatiefwet Veteranen ziet verder onder meer toe op:

- De zorg voor de relaties van de militair/veteraan zowel voor, tijdens als na de missie. De relaties worden geïnformeerd over de mogelijkheden voor (na)zorg, krijgen psychische begeleiding indien zij

- hier behoefte aan hebben en kunnen de terugkeerdagen van de veteraan bijwonen;
- Een klachtrecht bij een onafhankelijke Veteranenombudsman. De Veteranenombudsman is niet verbonden aan de defensieorganisatie, en ziet toe op de juiste bejegening van veteranen door overheidsinstellingen;
- Eén zorgloket waar de veteraan en zijn/haar relaties met alle zorgvragen terecht kan en waar een zorgcoördinator (begeleider in het zorgtraject) wordt toegewezen, zodat de veteraan en zijn/haar relaties niet meer van het kastje naar de muur worden gestuurd of tussen wal en schip vallen;
- Een uitgebreid re-integratietraject waarvoor onder andere een startkwalificatie voor de veteraan wordt gewaarborgd. De jonge veteraan wordt hierdoor in staat gesteld snel buiten de defensieorganisatie een baan te vinden.

De initiatiefwet Veteranen heeft een breed maatschappelijk draagvlak. Bij de voorbereiding hebben vele consultaties plaatsgevonden. Er is overleg gevoerd met veteranen en hun relaties, maatschappelijk werkers, geestelijk verzorgers, medewerkers van betrokken instellingen, de vakbonden voor militairen, advocaten, materiedeskundigen en de Nationale Ombudsman.

### Ronde Tafelbijeenkomst

Op 17 mei 2010 vond in de Tweede Kamer een Ronde Tafelbijeenkomst plaats. Op uitnodiging van de initiatiefnemers kwamen daar veteranen, hun relaties, academici, vertegenwoordigers van Defensie, vertegenwoordigers van de vakbonden voor militairen, maatschappelijk werkers en medewerkers van organisaties die zijn betrokken bij het veteranenbeleid bijeen. Tijdens de bijeenkomst werd de geboekte vooruitgang van de afgelopen jaren besproken en werden tekortkomingen in het veteranenbeleid geïdentificeerd. Enkele van de aanbevelingen en conclusies van de Ronde Tafelbijeenkomst zijn verwerkt in de initiatiefwet.

De initiatiefwet Veteranen zal nu voor advies aan de Raad van State worden aangeboden, alvorens te worden behandeld door de Tweede resp. Eerste Kamer. ■

## Het rapport 'Beloningsverschillen' Het is stil aan de overkant...

Op 11 december 2008 heeft de toenmalig staatssecretaris van Defensie, drs. J.G. de Vries, uit handen van de voorzitter van de FVNO|MHB, Luitenant-generaal bd H.A. Couzy, het rapport 'Beloningsverschillen' ontvangen.

Door René Pieters

Het rapport 'Beloningsverschillen' was een initiatief van de Vereniging voor Middelbaar en Hoger Burgerpersoneel bij Defensie (VMHB, aangesloten bij de FVNO|MHB) en betreft een analyse van de mogelijke oorzaken van de verschillen in beloningen tussen het burgerpersoneel, werkzaam bij Defensie ten opzichte van militairen en ten opzichte van de overige rijksambtenaren. Daarbij is een onderscheid gemaakt tussen oorzaken die voortvloeien uit de in het verleden overeengekomen arbeidsvoorwaar-

denakkoorden, het organisatie- en formatie-management en het personeels- en beloningsmanagement.

Bij de in ontvangstname van het rapport gaf de staatssecretaris te kennen ingenomen te zijn met het initiatief en de deugdelijke analyse van de VMHB. Hij zou het rapport aandachtig bestuderen en met een reactie komen. Door bestuursleden van de FVNO|MHB is meerdere malen informeel bij Defensie geïnformeerd naar de toegezegde reactie op het rapport. Hierop werd telkens weer aangegeven dat de

toegezegde reactie zou volgen. Maar het bleef het stil. Dat was voor de FVNO|MHB reden om op 22 februari jl. de staatssecretaris formeel te vragen naar de reden van het uitblijven van zijn reactie en naar de termijn waarop zijn reactie (alsnog) tegemoet kon worden gezien. Groot was de verbazing van het bestuur van de FVNO|MHB om te moeten constateren dat zelfs op dit formele schrijven geen antwoord volgde.

Na het aftreden van De Vries als staatssecretaris van Defensie heeft het bestuur van de FVNO|MHB op 14 juni jl. de minister van Defensie een brief gestuurd en hem daarin verzocht met een reactie te komen op het rapport 'Beloningsverschillen'. Tot op heden is ook hierop nog geen antwoord ontvangen.

**Ga voor de verdere ontwikkelingen en een (eventuele) reactie naar de button 'ProDef bulletin 3' op:**

[www.ProDef.nl](http://www.ProDef.nl)

## Pensioenen

### Pensioen na vrijwillig ontslag

**Wanneer u bij Defensie ontslagen wordt is dat in veel gevallen een onvrijwillig ontslag. In dat geval valt u meestal onder de voorwaarden van het Sociaal Beleids Kader (SBK) met daarin o.a. opgenomen inkomensvoorzieningen en halve pensioenopbouw.**

Het ligt anders als u zelf besluit uw heil buiten Defensie te zoeken. Dit artikel beschrijft de pensioensituatie als u deelnemer bent bij het ABP, geboren bent ná 1949 en besluit Defensie te verlaten. Als u dat doet vanwege een nieuwe baan is in de meeste gevallen ook in pensioenopbouw bij uw nieuwe werkgever voorzien. Maar als u dat doet en er is geen opvolgend dienstverband en uw pensioen is nog niet in zicht, of u doet het omdat u voor uzelf begint en ZZP-er wordt, dan zijn er twee zaken waar u weet van moet hebben.

**Ouderdomspensioen:** Als u ontslag krijgt en er is geen sprake van een SBK-, of WW-, of WIA-uitkering, dan zult u zelf maatregelen moeten nemen qua opbouw van uw ouderdomsvoorziening. Misschien is dat geen probleem omdat er geld is. Het kan zijn dat u reeds privé-maatregelen heeft getroffen in de vorm van sparen of beleggen in een kapitaal- of lijfrenteverzekering of er is anderszins kapitaal aanwezig. Als dat niet het geval is en u hecht

aan een goed pensioen, dan is vrijwillige voortzetting van deelnemerschap bij het ABP een optie. Dat kan gedurende drie jaar na ontslagdatum. U bouwt dan ouderdomspensioen op zoals u deed op basis van uw laatste pensioengevend inkomen bij Defensie. Doet u de aanvraag wel schriftelijk binnen drie maanden na de ontslagdatum. Daarna vervalt uw recht hierop. ABP stelt wel enkele voorwaarden.

**Nabestaandenpensioen:** Als u ontslag krijgt en er is geen sprake van een SBK-, WW- of WIA-uitkering, omdat u bijv. ZZP-er bent geworden, dan is uw partner niet verzekerd voor het partnerpensioen. Sinds 1999 is het partnerpensioen dat tot uitkering komt bij uw overlijden vóór de pensioendatum, bij het ABP verzekerd op risicobasis. Dat betekent dat er geen nabestaandenpensioen wordt opgebouwd en dat er na de ontslagdatum geen nabestaandenpensioen tot uitkering komt bij overlijden vóór de pensioendatum. Uw partner kan wel in aanmerking komen voor de

Door Martin Weusthuis

ANW-uitkering van de overheid. Die is maximaal 70 procent van het netto minimumloon. Vanaf 1 januari 2010 is dat € 1.087,96 bruto per maand, plus nog een vakantietoeslag van € 68,70 bruto. Deze ANW-uitkering is inkomensafhankelijk, d.w.z. dat de hoogte van het eventuele inkomen van uw partner gevolgen heeft voor de hoogte van de ANW-uitkering. Tot een inkomen van € 704,- per maand wordt er niet gekort. Boven een inkomen van € 2.335,- per maand is de ANW-uitkering nihil. ABP heeft hier overigens weer een compensatieregeling voor van maximaal 75% van de ANW-uitkering. Als u ZZP-er wordt is het dus zaak om naast uw eigen ouderdomspensioen ook het nabestaandenpensioen van uw partner in de gaten te houden. Misschien heeft uw partner zelf een goed inkomen en pensioen en is er geen nabestaandenpensioen nodig. In het andere geval is het raadzaam de diverse mogelijkheden te bekijken.

**Dit artikel is sterk ingekort. Ga voor het hele artikel, incl. de voorwaarden, mogelijkheden en premiekosten van vrijwillige deelname aan het pensioenfonds ABP, naar de button 'ProDef bulletin 3' op:**

[www.ProDef.nl](http://www.ProDef.nl)

# Pensioenpremie stijgt per 1 augustus 2010

Door Martin Weusthuis

**Het gaat niet goed met de financiële positie van het ABP. Dat is af te lezen aan de dekkingsgraad, de verhouding tussen activa (het vermogen) en de passiva (de betalingsverplichtingen / pensioenuitkeringen) van het fonds. De dekkingsgraad schommelt sterk, maar dan wel in bedenkelijk lage regionen.**

Bij een dekkingsgraad van 100% kunnen alle nu en in de toekomst te betalen pensioenen worden gefinancierd uit het vermogen. Op 30 april 2010 stond de dekkingsgraad op 101,6%, op 31 mei op 96%. Eind 2009, op het moment dat voor 2010 beslist werd over de mate van indexatie en de premiehoogte, was de dekkingsgraad nog 104,5%. Tot 104,3% verkeert het ABP volgens de toezichthouder DNB in een dekkingstekort en dat betekent dat ABP d.m.v. een herstelplan maatregelen moet nemen om binnen 5 jaar weer boven die 104,3% te staan en tot die tijd mag er niet worden geïndexeerd. Boven de 104,3% mag het ABP weer gedeeltelijk indexeren en boven 135% kan weer volledig worden geïndexeerd.

## Dalende dekkingsgraad

Bij bovenstaande wijze van berekening van de dekkingsgraad door het ABP wordt geen rekening gehouden met toekomstige inflatie. Dit heet een nominale berekening. Als wel rekening wordt gehouden met de toekomstige te verwachten inflatie, de zgn. reële berekening, valt bij een nominale dekkingsgraad van 100% de reële dekkingsgraad veel lager uit, nl. in de buurt van de 70%. Als de reële dekkingsgraad 100% is kunnen alle nu en in de toekomst te betalen pensioenen, incl. indexatie, worden gefinancierd uit het vermogen.

In onderstaande tabel ziet u hoe het verloop van de ABP-dekkingsgraad is in de eerste helft van 2010. De blauwe lijn is het werkelijke verloop, de rode lijn is het verloop zoals dat vanuit de herstelmaatregelen in het herstelplan is voorzien. Een belangrijke reden voor het dalen van de dekkingsgraad is het aanhoudend laag blijven en zelfs nog dalen van de rente die het ABP bij de berekening van de toekomstige pensioenuitkeringen moet gebruiken. Verder natuurlijk de aandelenkoersen die geen stabiel verloop kennen.

Per 1 januari 2010 besloot het ABP-bestuur, bij een stand van de dekkingsgraad van 104,5% op peildatum 31 oktober 2009, de herstel premieopslag van 1% te laten vervallen en weer een klein beetje te indexeren. Omdat de financiële

**3% Premieverhoging betekent dat er geen cent overblijft voor de arbeidsvoorwaarden van de actieve overheidswerker.**

markten zo heen en weer schieten is in het kader van het herstelplan besloten om 2 keer per jaar te kijken naar de premie en indexatiesituatie van het ABP. Het bestuur heeft onlangs op basis van peildatum 30 april 2010 besloten

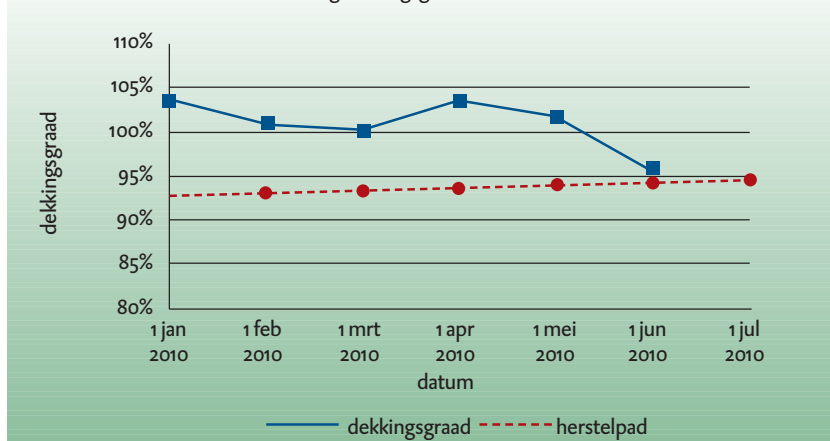
om per 1 augustus a.s. die 1% herstelopslag terug te laten keren. De premie die door burgerambtenaren en militairen wordt betaald voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen, gaat per die datum met 1%punt omhoog. Defensie betaalt 70% van de verhoging, zowel voor de burgerambtenaar als voor de militair.

In de Deelnemersraad van het ABP die een advies uitbrengt over alle premiewijzigingen riep een meerderheid het bestuur op de premie te verhogen met 3%. De reden daarvoor is het zo snel mogelijk de dekkingsgraad op peil krijgen zodat weer geïndexeerd kan worden. De FVNO|MHF die via de CMHF (Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen) in de Deelnemersraad is vertegenwoordigd, adviseerde een stijging met 1% omdat deze stijging van de ABP pensioenpremie nauwelijks effect heeft op de dekkingsgraad (2%punt verhoging premie gedurende 5 jaar betekent 2%punt verhoging dekkingsgraad). Omdat de pensioenpremie wordt betaald uit de totale arbeidsvoorwaardenruimte betekent 3% premieverhoging tegelijkertijd dat er geen cent overblijft voor de arbeidsvoorwaarden van de actieve overheidswerker. Ter vergelijking: 1%punt verhoging van de lange rente die ABP gebruikt om toekomstige pensioenbetalingsverplichtingen te berekenen betekent 17%punt verlaging van het bedrag dat nodig is om die betalingen te kunnen doen. Ceteris paribus betekent dit ook meteen 17% verhoging van de dekkingsgraad.

## Verlaging FPU-premie

Intussen heeft het VUT-fondsbestuur besloten dat de FPU-premie met ingang van 1 augustus 2010 met 0,3%-punt wordt verlaagd. Door deze verlaging wordt de premie voor overgangsrechten, waarvan de FPU-premie een onderdeel vormt, per 1 augustus 2010 verlaagd naar 3,7% van het inkomen. De werkgever betaalt hiervan 1,45%, de werknemers 2,25%.

Ontwikkeling dekkingsgraad 2010



# Aankondiging vergadering Algemene Ledenraad

Op **donderdag 9 september 2010** vindt de eerste vergadering van de Algemene Ledenraad van de FVNO|MHB plaats. Tijdens deze vergadering zullen de leden van de Algemene Ledenraad worden benoemd en worden het jaarverslag 2009, het financieel jaarverslag en de begroting voor 2010 vastgesteld.

FVNO|MHB leden zijn van harte uitgenodigd om bij deze vergadering aanwezig te zijn. Alleen de leden van de Algemene Ledenraad hebben conform de statuten stemrecht.

De samenstelling en namen van de leden van de Algemene Ledenraad zijn geplaatst op:

► [www.ProDef.nl](http://www.ProDef.nl)

Er waren geen verkiezingen nodig omdat het aantal aanmeldingen voor de Algemene Ledenraad gelijk is aan het aantal beschikbare zetels.

**U kunt zich aanmelden voor de vergadering via [info@fvno.nl](mailto:info@fvno.nl)**

**Datum** : 9 september 2010  
**Aanvang** : 15.00 uur  
**Einde** : 16.30 uur met aansluitend een drankje  
**Locatie** : kantoor FVNO|MHB  
Wassenaarseweg 2  
2596 CH Den Haag

**Dit najaar wordt een symposium georganiseerd. Lees hierover meer in het volgende ProDef bulletin!**

## Websiteberichten ProDef.nl

1 juli 2010

### 300ste aanmelding ProDef netwerk

Sinds gisteren heeft het ProDef netwerk 300 leden. De FVNO|MHB wil met behulp van ProDef netwerk het contact met haar leden intensiveren. Het sociale en professionele netwerk maakt het mogelijk om snel en effectief te communiceren met de achterban.

Lees verder op:

► [www.ProDef.nl](http://www.ProDef.nl)

25 juni 2010

### Dhr. Wabeke voorzitter klachtencommissie veteranen

Minister van Defensie Van Middelkoop heeft bekend gemaakt dat de heer Jan Wolter Wabeke zich beschikbaar heeft gesteld als voorzitter voor de onafhankelijke klachtencommissie voor Veteranen en Dienstsachtoffers. Met het aanstellen van dhr. Wabeke wordt een nieuwe stap gezet in het vormen van de onafhankelijke klachtencommissie.

Lees verder op:

► [www.ProDef.nl](http://www.ProDef.nl)

10 juni 2010

### Sociaal Beleidskader

Het Sociaal Beleidskader loopt tot 1 januari 2013. Houdt dit nu in, zoals door sommige defensiefunctiefunctionarissen wordt beweerd, dat na 1 januari 2011 er geen recht meer bestaat op de volledige twee jaar?

In het overleg met de Centrales heeft Defensie zich hier duidelijk over uitgelaten: Eenieder die tot en met 31 december 2012 komt te vallen onder het SBK heeft recht op volledige uitvoering van het beleidskader.

Lees verder op:

► [www.ProDef.nl](http://www.ProDef.nl)

**Computips? Ga naar de button 'ProDef bulletin 3' op:**

► [www.ProDef.nl](http://www.ProDef.nl)

## Publieke invloed en sociale netwerken op internet

Door Thijs Sprangers, partner KREM



In een vorige editie bespraken we wat het ProDef netwerk is en waarom sociale media zo populair zijn. Nu zullen we het onder meer hebben over wat officieren en middelbare en hogere burgerambtenaren bij Defensie met sociale netwerken op internet kunnen en hoe dat bij ProDef netwerk zou kunnen passen.

### Weapons of mass collaboration

In de eerste dagen van de doorbraak van de sociale media – kort gezegd alle websites waarbij profielen van mensen centraal staan en die drijven op ‘user generated content’-verscheen het boek ‘Wikinomics’ (2006) waarin het fenomeen van spontane, groot-schalige, supersnelle samenwerkingen tussen mensen op de digitale snelweg werd beschreven (zie ook [www.wikinomics.org](http://www.wikinomics.org)). De term ‘weapons of mass collaboration’ die hier geïntroduceerd werd, duidde op de eerste voorbeelden

van *communities* van Lego fans en Fiat rijders die samen nieuwe producten bedachten.

### ‘Aanval’ van Greenpeace op Nestle

Recentelijk is er een voorbeeld in het nieuws geweest met een iets minder vriendelijk karakter. Althans, voor het bedrijf dat hiervan het slachtoffer was. Er was sprake van een heuse ‘sociale media aanval’ van Greenpeace op Nestlé. Het startte met een rapport waarin beschreven wordt hoe Nestlé palmolie, dat ondermeer gebruikt wordt voor producten als Kit Kat, aankoopt bij Sinar Mas, de grootste palmolieproducent van Indonesië, die steeds meer regenwoud en veenmoeras opslokt. Hierdoor wordt het leefgebied van de oerang oetan bedreigd. Greenpeace riep mensen op om een protestmail te sturen. De oproep gebeurde onder via de leden van Greenpeace in de sociale netwerken Facebook, Hyves en Twitter. De actie kreeg vooral vleugels toen Nestlé het voor elkaar kreeg om een parodie op een kitkat reclame die door Greenpeace was geplaatst, van Youtube te laten verwijderen.

Dat trok de aandacht en op de alternatieve videosite Vimeo brak het filmpje de records. Hierbij speelde de sociale media een enorme rol. Binnen enkele uren verspreiden berichten over het youtube-verbod zich via Twitter, Facebook en Hyves naar vele duizenden mensen. Er werden, als resultaat van de hele campagne, binnen 2 maanden 100.000 e-mails naar Nestle gestuurd met het verzoek om te stoppen met gebruik van palmolie en andere dier- en oerbosonvriendelijke ingrediënten. Als klap op de vuurpijl

Sinds oktober 2009 is ProDef netwerk, het sociale netwerk van professionals bij Defensie, online. ProDef netwerk is het besloten online sociale netwerk van de FVNO|MHB, dat in samenwerking met KREM tot stand is gekomen.

heeft Nestle besloten om niet alleen met de productie van palmolie te stoppen, maar alle niet duurzame ingrediënten volgens een tijdsplan uit haar productieproces te bannen. ‘Mission accomplished’ voor Greenpeace. Vervolgacties voor Walmart en Ahold zijn al aangekondigd.

### De lessen voor belangenorganisaties

De les die hieruit getrokken kan worden is, dat voor het mobiliseren van mensen om een instantie onder druk te zetten, sociale netwerken op internet een bijzonder effectief instrument kunnen zijn. Politieke organisaties maken hier in Nederland nog niet zo vaak gebruik van. Dit heeft te maken met een gebrek aan kennis (hoe werkt het?), een zekere mate van angst (hoe houden we het onder controle?) en het feit dat actie voeren toch iets is wat Nederlanders niet snel doen (doe maar gewoon, dan doe je al gek genoeg).

### Doelstellingen ProDef netwerk

- Realiseren van groei van FVNO|MHB
- Realiseren van meer publieke invloed
- Bijdragen aan persoonlijke ontwikkeling
- Bijdragen aan beroepsontwikkeling

### Publieke invloed en sociale netwerken

Veel belangenverenigingen en non-profit organisaties hebben als doelstelling om meer publieke invloed te realiseren. Het voorbeeld van Greenpeace laat duidelijk zien dat die publieke invloed effectief vergroot wordt met de inzet van een *goed geïnformeerde, enthousiaste en online actieve* achterban. ▶



Onder die condities is het mogelijk om veel mensen te mobiliseren. Mits er vanuit de organisatie geen angst is om de controle te verliezen en er kennis en ervaring is met het gebruik van sociale netwerken op internet. Om het voorbeeld van Greenpeace onder deze voorwaarden aan te houden:

- de achterban was goed geïnformeerd de campagne werd gestart met een oproep die relevante achtergrondinformatie bevatte, feitelijk onderbouwd was en oproep tot een simpele en concrete actie.
- er was enthousiasme over de actie omdat de campagne appelleerde aan de motieven van waaruit mensen lid zijn geworden van Greenpeace.
- De online activiteit was hoog omdat Greenpeace voor haar leden, donateurs en sympathisanten al eerder diverse 'outposts' in sociale netwerken heeft opgezet en deze actief gebruikt om permanent contact te houden. Daarnaast zijn uit eerdere acties ervaringen opgedaan met de inzet van sociale media.
- De angst om de controle te verliezen is omgezet in een kracht: de actie is zo duidelijk afgebakend dat de risico's op inhoudelijke vertekening klein zijn. Het verliezen van controle over de snelheid waarmee het zich uitbreidt is een doelstelling in plaats van een bedreiging geworden.
- Er was voldoende kennis en ervaring om te weten wat wel en niet werkt op de sociale netwerkplatforms van Facebook, Hyves en Twitter en hoe de eigen website en e-mails passen in dit gehele online ecosysteem.

Het Greenpeace voorbeeld is erg gericht op actievoeren en werkte met name in landen die qua media en technologie ontwikkeld zijn. Maar ook in landen waar de media niet zo onafhankelijk zijn en het internet niet in iedere woonkamer ligt, zijn er goede voorbeelden van hoe de sociale media ingezet worden om bijvoorbeeld een beter beeld te krijgen van lokale situatie door rechtstreeks met burgers te communiceren, wat door internationale politieke en militaire organisaties nuttig gebruikt wordt. Zo hebben Sudanese burgers in samenwerking met het US State Department en telefoonbedrijven een dienst opgezet om verkiezingsfraude via SMS te melden. ■

#### Bronnen:

- [www.greenpeace.nl/news/goed-nieuws-nestle-stopt-met](http://www.greenpeace.nl/news/goed-nieuws-nestle-stopt-met)
- [www.politicsdaily.com/2010/04/13/sudanese-elections-voters-can-report-fraud-with-text-message-sy/](http://www.politicsdaily.com/2010/04/13/sudanese-elections-voters-can-report-fraud-with-text-message-sy/)

#### Discussieer verder op:

▶ [www.ProDefnetwerk.nl](http://www.ProDefnetwerk.nl)



Door mr O.W. Borgeld  
juridisch adviseur FVNOIMHB

## Termijnen

**De Algemene Wet Bestuursrecht geeft regels voor het verkeer met bestuursorganen. Onder een bestuursorgaan moet onder andere (binnen Defensie) de minister, maar ook een commandant van een operationeel commando en soms een lijnmanager verstaan worden.**

In het verkeer tussen bestuursorganen en medewerkers zijn termijnen van groot belang. Het laten verlopen van termijnen kan 'dodelijk' zijn voor een procedure, maar aan de andere kant kan het het bestuursorgaan ook geld kosten. Ik zal van beide situaties een voorbeeld geven.

Luitenant De Jager heeft een rekest ingediend. Na lang wachten (langer dan de voorgeschreven 8 weken) komt uiteindelijk de uitslag: het rekest is afgewezen. De Jager is hier niet tevreden mee en wil in bezwaar gaan. Na een maand of twee stuurt hij zijn bezwaarschrift in naar CDC Juridische Dienstverlening. Eerst geeft het hoofd van de sectie bedrijfsvoering aan dat het bezwaar is ontvangen maar daarna volgt een brief van een jurist met de mededeling dat men het bezwaar niet-ontvankelijk zal verklaren

**Aan Scherp is € 0,83  
wettelijke rente toegekend.**

omdat De Jager te laat bezwaar heeft gemaakt. De Jager krijgt nog veertien dagen om uit te leggen waarom hij niet tijdig was met zijn bezwaar. Als hij hierop niet tijdig reageert, wordt de zaak niet inhoudelijk behandeld.

Kapitein Scherp heeft in 2007 een rekest ingediend en toen daar geen antwoord op kwam heeft zij bezwaar aangetekend via de FVNOIMHB. CDC Juridische Dienstverlening heeft vastgesteld dat het antwoord te lang op zich heeft laten wachten en heeft ten behoeve van de juridische bijstand een vergoeding toegekend. Deze vergoeding werd echter niet uitbetaald en er volgde een nieuw bezwaar. Op grond van het 2<sup>e</sup> bezwaar heeft de betaling uiteindelijk plaatsgevonden en het 2<sup>e</sup> bezwaar werd vervolgens niet-ontvankelijk verklaard (= niet inhoudelijk behandeld) omdat er geen belang meer zou zijn.

Scherp zag dit anders en is doorgegaan, want zij meende wettelijke rente en wederom een vergoeding voor juridische bijstand te kunnen claimen. Uiteindelijk heeft op 10 juni jl. de Centrale Raad van Beroep uitspraak gedaan en vastgesteld dat het uitblijven van een toegezegde betaling als een besluit in de zin van de Awb te beschouwen is. Aan Scherp is € 0,83 wettelijke rente toegekend en een aanzienlijke vergoeding voor kosten juridische bijstand voor bezwaar, beroep en hoger beroep. ■



## De donkere zijde van bureaucratie

Door Peter van Maurik

**In mijn vorige bijdrage noemde ik bureaucratisme de uitwas van bureaucratie maar legde ik nog niet uit waarom. Dat ga ik nu doen, hoewel het vaak niet eens uitgelegd hoeft te worden omdat veel mensen er intuïtief een slecht gevoel over hebben.**

Het was Frans Kafka die in zijn beroemde boek 'het Proces' de wanhoop beschreef van iemand aan de ontvangende zijde van zo'n uit de rails gelopen bureaucratische systeem. De 'Paarse krokodil' reclame was slechts een humoristische variant daarop. Bureaucratisme is een soort organisatorische 'milieuvuiling'. Het negatieve in deze metafoer lijkt op de CO<sub>2</sub> uitstoot die zorgt voor het verhitte gevoel dat leidt tot de opwarming van de kiezer. Bureaucratisme is een uitwas van een systeem, dat was bedoeld om bepaalde diensten te leveren. Maar i.g.v. bureaucratisme gebeurt dat niet meer of gebeurt het verkeerd. Nu is het altijd mogelijk dat een systeem niet perfect werkt, fouten veroorzaakt of tot verkeerde keuzes leidt. Mijn aandacht voor de uitwas bureaucratisme is dan ook geen pleidooi voor perfectie. Maar als het aantal foute keuzes systematisch steeds groter wordt en diensten niet meer worden geleverd begint bureaucratie te verworden tot bureaucratisme. Het is vooral een systeem dat niets meer leert.

### De kenmerken

Ook een bureaucratie kan gebreken vertonen. Opmerkelijk genoeg zijn mensen best bereid systeemfouten te accepteren zolang die maar erkend worden en zolang ervan geleerd wordt. In een doorgesloten systeem, bureaucratisme, worden fouten niet of met de grootste mogelijke moeite erkend. Liever wordt, zoals dat heet, 'ijzerenheilig' doorgegaan op de (verkeerd) ingeslagen weg. Weerstand en kritiek worden op allerlei manieren wegge-wimpeld, ook als dat wegwimpelen allang niet meer geloofwaardig over komt. Stapsgewijs worden dan ambities bijgesteld en worden via zogenaamde 'weasel words' slechte boodschappen verpakt. 'Er is veel ervaring opge-

daan', is dan een eufemisme voor 'het is mislukt'. Zulke mededelingen zijn echter zelden concreet over wat er dan geleerd is. En het is juist die concreetheid die nodig is om echt te leren. Hoe groter het programma, hoe mooier het taalgebruik in dit soort rapporten wordt. Dat is een ander kenmerk van bureaucratisme: het heeft een bijzondere voorkeur voor mega-programma's. De toevoeging 'mega' geeft dan aan dat zo'n programma kostbaar is en dat er vaak veel menskracht en prestige mee gemoeid is en dat het bij aanvang natuurlijk ook grote verwachtingen wekt. Probleem van mega-programma's die onder invloed van bureaucratisme komen te vallen is dat de kosten en baten zelden in balans kunnen worden gehouden.

Bureaucratisme zorgt ervoor dat er steeds meer geld wordt uitgegeven, met een steeds kleinere kans op succes. Het succes wordt zelfs anders gedefinieerd en oorspronkelijke succescriteria worden verlaten. Het gaat niet meer om het bereiken van een resultaat maar om het afronden van het project. Liever geeft men nog meer geld uit voor een beetje effect dan halverwege te stoppen zonder resultaat. Dat hetzelfde budget tot veel betere resultaten zou hebben geleid bij andere activiteiten wordt niet eens meer overwogen. De problemen worden meestal wel gezien in de organisatie zelf, vaak op de werkvloer, maar dit leidt niet meer tot verandering in het systeem. In bureaucratisme wordt erg weinig aan zelfreflectie gedaan. Dat is ook een kenmerk ervan.

### De gevolgen

Dat gebrek leidt tot het derde, en misschien wel belangrijkste, kenmerk waardoor kan worden aangetoond waarom bureaucratisme als een schadelijke uitwas moet worden bestempeld. De uitvoerders, de ambtenaren,

kunnen door het systeem verleid of gedwongen worden juist datgene te doen waar zij van overtuigd zijn dat het een verkeerd effect heeft. En indien ze gelijk hebben, en dat is vaak zo, worden juist zij geconfronteerd met de negatieve effecten van hun gelijk. De eerder genoemde maatschappelijke onvrede van de burger richt zich op hen want het is uiteindelijk de burger die zich in de steek gelaten voelt. De frustratie die dit oplevert, zowel de dwang als de keuze, leidt tot ongezonde werksituaties waarin de betrokken ambtenaar allerlei argumenten moet verzinnen om uit te leggen dat het niet anders kon. In de meest extreme vorm werd dit argument gebruikt als verdediging door Adolf Eichmann bij zijn proces in Jeruzalem in 1962. Het proces werd beschreven door de filosofe Hannah Arendt die op basis daarvan het begrip 'banaliteit van het kwaad' introduceerde. Zij verwees naar de vele duizenden, conform het systeem werkende, ambtenaren die elk een klein, en schijnbaar onschuldig, stukje van de Holocaust uitvoerden. Het systeem was zo opgezet dat het heel moeilijk was om als ambtenaar hier-tegen verzet te plegen. In zekere zin was hier de perfecte bureaucratie in de verkeerde leiding-gevende handen terecht gekomen. Hier is het zelfs geen bureaucratisme te noemen maar gewoon misbruik, de argumenten ter verdediging lijken echter verdacht veel op elkaar. Bureaucratisme zorgt er dus voor dat een waardenneutraal systeem, bureaucratie, steeds minder resultaat oplevert, steeds meer negatieve bijeffecten krijgt, steeds meer geld verspilt en steeds meer zijn eigen mensen dat laat doen wat niet goed is. Of in extreme vorm juist dat gaat het zelfs doen waar ze juist niet voor bedoeld is. Het is de 'dark side of the force', aanwezig daar waar het voortbestaan van het systeem belangrijker is geworden dan waarvoor het bedoeld is. Opmerkelijk genoeg heeft Nederland daar op 26 juli 1581 al een interessante oplossing voor bedacht, maar ook hierover later meer. *Wordt vervolgd.* ■

## Mini workshop

# Groepsdynamiek en groepsprocessen bij organisatieverandering

Na de succesvolle workshop **natuurlijk leiderschap** organiseert de FVNOIMHB op 30 september 2010 de workshop 'De rol van groepsdynamiek en groepsprocessen bij organisatieverandering'.

In deze workshop zal ir. Hans Dalhuijsen ingaan op het natuurlijke leerproces dat optreedt wanneer mensen bij elkaar komen in groepen. Dit 'groepsdynamische proces' is gericht op het bepalen van ieders positie binnen de groep.



Vanuit de beschrijving van dit proces wordt duidelijk hoe groeps- en organisatieculturen ontstaan, hoe je die kunt

Hans Dalhuijsen

herkennen en met welke soort interventies je ze gericht kunt beïnvloeden.

Daarbij wordt ingegaan op wat dit betekent voor het organiseren van en leiding geven aan veranderingsprocessen in de organisatie.

Tijdens de workshop zal worden geoefend in het herkennen van en omgaan met een groepsdynamisch proces.

N.B. Deze mini workshop sluit aan op de workshop met het thema 'natuurlijk leiderschap' van 8 april jl. Het is niet noodzakelijk ook deze eerste workshop te hebben gevolgd.

<b>Datum</b>	: 30 september 2010
<b>Tenue</b>	: burger
<b>Tijden</b>	: ontvangst 17.00 uur, duur workshop van 17.30 -ca. 21.00 uur
<b>Locatie</b>	: kantoor FVNOIMHB, Wassenaarseweg 2, Den Haag
<b>Kosten</b>	: € 50,- p.p. voor leden (inclusief cursusmateriaal, (avond)maaltijd bij aanvang workshop, koffie/verfrissingen) Niet-leden van de FVNOIMHB betalen een bijdrage van € 70,-
<b>Aanmelden:</b>	info@fvno.nl of tel. 070-3839504

A D V E R T E N T I E

## Prinsenland Adviseurs aankoopmakelaardij

De aankoop van een woning is veelal de grootste uitgave in uw leven. U wilt er zeker van zijn dat u geen miskoop doet. Prinsenland Adviseurs aankoopmakelaardij kan u hiervoor behoeden.

Bij de aankoop van een woning is het verstandig uit te zoeken wat de werkelijke waarde van de woning is. De werkelijke waarde ligt in veel gevallen een stuk lager dan de vraagprijs. De aankoopmakelaar haalt de emotie uit de koop en is een professioneel onderhandelaar. De aankoopmakelaar kent het spel van onderhandelen en krijgt waarschijnlijk meer van de prijs af dan u zelf had kunnen doen. Bovendien nemen wij u een hoop werk uit handen!

### Wat doet Prinsenland Adviseurs aankoopmakelaardij voor u?

- Vooronderzoek maximaal te financieren hypotheekbedrag
- Vooronderzoek werkelijke waarde aan te kopen woning, d.m.v. erkend taxateur
- Voeren van de prijsonderhandelingen
- Opnemen correcte ontbindende voorwaarden in de koopakte
- Controle van de koopakte
- Bij de notaris? Controle akte en nota van afrekening

### 20% korting voor FVNOIMHB leden

De kosten voor de aankoopmakelaardij kunnen worden meegefinancierd en zijn fiscaal aftrekbaar. U heeft de keuze uit het betalen van een vast of variabel bedrag. De kosten voor de aankoopmakelaardij bedragen € 800,- exclusief BTW. Verzorgen wij ook de hypotheek voor u? Dan krijgt u 20% korting.

### Vragen

Heeft u een woning op het oog? Heeft u vragen over de aankoopmakelaardij of over hypotheeken? Neem dan contact met ons op! U kunt ons bereiken via telefoonnummer (010) 455 25 00 of via info@prinsenland-adviseurs.nl

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

Prinsenland Adviseurs

# 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](http://www.prodef.nl/ledenvoordeel)  
Mailen kan ook: [info@fvno.nl](mailto:info@fvno.nl)



Door Tom Kofman  
bestuurslid FVNOIMHB

## Warm en ver, maar voortreffelijk

**Het overkomt mij niet vaak dat ik mijn column schrijf, gezeten op een zonnig (warm) terras, voorzien van ijskoude bubbels met uitzicht (ver) op meer en bos. Geen voetbalwedstrijd heb ik hoeven te missen, Spanje uiteindelijk wereldkampioen en mijn toetje is de Tour de France (voortreffelijk).**

Uitzierend over een wijds stuwmeer verschijnt in mijn blikveld onmiskenbaar de naderende oude dag. Niet iets om verlangend naar uit te zien. Want de ene na de andere donkere pensioenwolk doemt op. Hadden wij maar beter geluisterd naar Willem (toupet) Drees junior.

Wat wil het geval: 'ons' ABP heeft momenteel onvoldoende in kas om onze opgebouwde aanspraken te kunnen honoreren. De pensioenpremie gaat met 1% omhoog. Zit er nog voldoende in de defensiekas om deze 'strop' op te kunnen vangen? Wie zijn de echte slachtoffers van deze pensioen crisis, de cohorten uit de periode 1930-1960 of de aanstormende jeugd?! Het antwoord ligt in de toekomst besloten.

### STAR-akkoord

Zorgelijker is hetgeen werd besloten in de Stichting van de Arbeid (STAR). Niet direct 1 op 1 te vertalen naar de sector overheid maar de trend die is gezet zullen wij zeker volgen. Werkgevers en werknemers bereikten een akkoord over een flexibele verhoging van de AOW-leeftijd naar 66 en later 67 jaar. Het tweede punt waarop (verrassend) overeenstemming werd bereikt is het vervallen van de minimumgarantie (een gegarandeerd maandbedrag voor de pensioenfondss deelnemers). Een redding voor de pensioenfondsen die de laatste jaren onvoldoende beleggingsrendementen hebben weten te behalen om alle toezeggingen te kunnen nakomen. Tel hier onze langere levensverwachting bij op en het moge duidelijk zijn dat er zal worden geput uit de spaarpotjes van de werkende medemens.

Voor de jeugdigen onder ons is het inhouden van de pensioenpremie net zoiets als belasting betalen. Vooralsnog heb je niets aan je afdracht. Het besef dat er grootschalig wordt geknibbeld aan je vermogenspositie ontbreekt. Wederom een versobering van de oudedagsvoorziening. Toch is dit een waterscheiding. De garantiefictie wordt losgelaten maar je gaat gedwongen door met het storten in een fonds waar je nauwelijks iets over te zeggen hebt en waarvan je maar moet afwachten wat er met je geld wordt gedaan. Hamvraag: wat is nu nog het verschil tussen een beleggingsinstelling en een pensioenfonds? Is het laatste een voorbeeld van gedwongen winkelnering?

Het wegvallen van de minimumgarantie roept de vraag op waarom wij nog gedwongen moeten worden om ons pensioenvermogen toe te vertrouwen aan een vermogensbeheerder waarvoor wij niet vrijwillig kunnen kiezen. Gedwongen winkelnering schept luie winkeliers. Pensioenfondsen zullen moeten kiezen voor een totale 'make-over', dat wil zeggen tot reguliere beleggingsinstellingen of tot onderlinge verzekeraar. Zoals het oranje-blanje-bleu er nu bij hangt betaalt de bajesklant zijn eigen gevangenbewaarder en dat kan nooit lang goed gaan.



**KAP ing. A. (Alex) Huizer werkt sinds 2008 voor het project SAP Migratie Luchtketen Eerste Fase (SMILE) als medewerker Team Data.**

### Wat houdt je werk in?

'Het project SMILE, een onderdeel van Defensie Materieel Organisatie (DMO), houdt zich bezig met de invoering van SAP voor de luchtwapensystemen binnen Defensie. Ik hou mij voornamelijk bezig met het migreren van gegevens vanuit de huidige informatie systemen naar één geïntegreerd systeem, SAP.'

### Wist je wat je te wachten stond?

'Nee, niet echt. Als werktuigbouwkundige was een IT-project als deze tamelijk nieuw voor mij. SAP kende ik alleen van naam. Wat er zo in de wandelgangen over werd gefluisterd voorspelde niet veel goeds. Achteraf viel het reuze mee. Het project kent een logische methodiek waarin prima gewerkt kan worden, ook als niet IT'er. Inmiddels hebben we de eerste stappen gezet.'

### Hoe is de sfeer?

'In het project heerst een hele goede sfeer. We zijn met z'n allen zeer betrokken. Wat immers ook speelt is de optimalisatie van de bedrijfsvoering. Dit geldt niet alleen voor CLSK maar ook voor de overige OPO's, omdat SAP defensiebreed wordt ingevoerd. Door de samenwerking met collega's van CZSK, CLAS en KMAR krijgen wij een veel breder begrip van de diverse defensie-elementen. Ik merk dat wij uiteindelijk hetzelfde beogen: optimalisatie van de materieel logistieke ondersteuning, wat bijzonder genoemd mag worden.'

### Wat wil je bereikt hebben in deze functie?

'Wat ik zeker geleerd heb tijdens mijn werkzaamheden binnen SMILE is denken in processen in plaats van wat ik gewend was, in eindproducten. Alles en iedereen telt mee in het optimaal uitvoeren van de bedrijfsvoering, zowel in onderhoud als in de logistiek. Verder heb ik veel project ervaring opgedaan. Het werken in een project is toch uitgebreider dan een operationele functie met vaste kaders.'

### Wat wordt je volgende functie?

'Engineer F-16 bij het 920 Squadron op Vliegbasis Leeuwarden.'