

PRODEF BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

mei 2024 | nummer 3



GOV|MHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

DOOR NIELS VAN WOENSEL

HET VERTROUWEN IS TERUG(?)

Ik ben al geruime tijd werkzaam bij de vakbond, eerst als onderhandelaar en later als voorzitter. Als ik terugkijk naar de tijd dat ik bij het overleg tussen Defensie en bonden begon, herinner ik mij nog dat ik in deze beginperiode verwonderd was over wat er zich allemaal in de wereld van het georganiseerd overleg afspeelde.

INHOUD

- 3 Linksom of rechtsom!
Column vice-voorzitter
- 5 Van uw onderhandelaar
Snap jij nog wat ze zeggen?
- 7 Maatschappelijke effecten van
het nieuwe pensioenstelsel
- 9 Laatste mogelijkheid tot
overname meubilair
na verhuizing
- 10 Penningmeester GOV|MHB
gezocht
- EN VERDER
- 11 Medezeggenschapsverkiezingen



Een wereld die mij tot die tijd volledig onbekend was. Ik heb aan de ene kant veel waardering gekregen voor de professionaliteit en de inzet van de mensen in het overleg. De diversiteit van de onderwerpen waarover wordt gesproken en het grote belang wat er voor het defensiepersoneel is om tot resultaat te komen. Aan de andere kant heb ik mij vanaf het begin gestoord aan de manier waarop de werkgever en de bonden met elkaar het overleg voerden. Het overleg is stroperig, er wordt heel veel

overlegd maar dat leidt niet altijd tot effectieve resultaten. Vaak had ik het gevoel dat het proces belangrijker was dan de uitkomst, dat we ook het grootste deel van onze kostbare overlegtijd kwijt waren aan het proces en niet aan de inhoud van de onderwerpen. Vooral in de begin jaren waren we vaker tegenstanders dan overlegpartners en de omgang met elkaar was op momenten meer dan ongepast.

Zelf heb ik het gevoel dat ik mij persoonlijk altijd verzet heb tegen deze manier van overleggen, dat ik altijd getracht heb mij op een constructieve wijze op te stellen in de richting van de overlegpartners en dat ik altijd heb gezocht naar een gezamenlijke oplossing. Maar er zijn zeker ook voor mij momenten geweest waar het moeilijk bleek om deze positieve en constructieve houding vol te houden. Momenten waar ook ik het gevoel had dat de werkgever niet het beste voor had met het personeel, dat er geen open en re'el overleg met ons bonden werd gehouden en dat de afspraken die wij maakten niet werden gerespecteerd. En deze momenten zijn slecht voor het vertrouwen wat je als overlegpartners in elkaar hebt. Vertrouwen wat zo essentieel is om tot goede afspraken te komen. Zonder vertrouwen ga je inderdaad meer zorgen maken over het proces, wil je elk detail bepreken om te voorkomen dat de werkgever toch weer iets gaat proberen om de afspraken te omzeilen en ben je ook niet bereid om ruimte te geven binnen de afspraken. Ik heb afgelopen jaren geleerd dat het vertrouwen in elkaar het meest essenti'le element van het georganiseerd overleg is.

Ik heb afgelopen jaren geleerd dat het vertrouwen in elkaar het meest essenti'le element van het georganiseerd overleg is

Er is al meer dan eens een poging gedaan om de impasse waarin we zaten en de frustraties die we hadden over de manier waarop we het overleg voerden te doorbreken. Diverse commissie en rapporten heb ik in die jaren voorbij zien komen. Soms waren deze rapporten te politiek correct om echt te benoemen waar het probleem lag, andere keren werd er te weinig met de aanbevelingen gedaan. De laatste keer dat wij als overlegpartners zelf een poging hebben gedaan om betere overlegafspraken te maken leidde dit tot een lijst van overlegafspraken die de bedoeling hadden om meer duidelijkheid te scheppen. Maar in mijn optiek leidde dit alleen tot meer starheid in het overleg. De afspraken beschreven zeer gedetailleerd hoe wij overleg zouden moeten voeren, wat de termijnen waren om bijvoorbeeld agenda's vast te stellen, dat alles wat afwijkt of niet was voorzien alleen met instemming van alle partijen kan worden aangepast. Het ging vooral over het proces en niet over de inhoud, en het belangrijkste was dat het tussen de regels door getuigde van weinig onderling vertrouwen.

Deze overlegafspraken waren de afgelopen jaren onze leidraad en hebben in mijn ogen te vaak tot verdere frustratie van het overleg geleid. In een overlegstructuur met vijf partijen leidde het

WWW.PRODEF.NL

COLOFON

Het ProDef bulletin is een uitgave van de Gezamenlijke Officierenverenigingen en Mid-delbaar en Hoger Burgerpersoneel bij Defensie (GOV|MHB). Het bulletin verschijnt 8 keer per jaar.



Adres secretariaat GOV|MHB en
redactie ProDef bulletin:
Koninginnegracht 19
2514 AB Den Haag
070-3839504
www.prodef.nl
info@prodef.nl
(secretariaat/administratie)
secretaris@prodef.nl
(redactie ProDef bulletin)

Redactie

K.W. Lelieveld (hoofdredacteur)
M.A.M. Weusthuis, R. Blik, P. Eijkelenkamp,

Aan dit nummer werkten mee:

R. Pulles, N. van Woensel, A. Oosting-Klock,
R.J. Oostendorp

Vormgeving

Frank de Wit, Zwolle

Drukwerk

Wilco Art Books, Amersfoort

Advertenties

070-3839504

© ProDef bulletin

Overname van artikelen is enkel toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en onder uitdrukkelijke vermelding van de bron. Er kunnen geen rechten worden ontleend aan de teksten in dit bulletin.

Wijzigingen adres- en persoonsgegevens

Svp doorgeven aan het secretariaat van de GOV|MHB: 070-3839504
info@prodef.nl

Juridisch advies

Voor arbeidsgerelateerde vragen en/of conflicten beschikt de GOV|MHB over drie juridische adviseurs. De procedure loopt in aanvang via de coördinator KLTZ R.O.P. Pulles EMSD (vice-voorzitter GOV|MHB, 070-3839504 of coordinator.ib@prodef.nl). In spoedeisende gevallen kan onder goedkeuring achteraf rechtstreeks contact worden opgenomen met:

mr. B. Blonk
070-3839504
bert.blonk@prodef.nl

Kopij

Kopij voor het volgende nummer van het ProDef bulletin dient voor 6 juni 2024 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

te weinig tot (unanieme) overeenstemming en diende het naar mijn mening zeker niet de belangen van het personeel. Voor mij voelde het als een dwangbuis waar ik het niet mee eens was maar mij wel aan diende te houden. Ik heb mij als voorzitter hier ook meerdere keren over geuit en geprobeerd om hier iets aan te veranderen. Gelukkig zijn er de afgelopen tijd veel dingen veranderd. Er is meer geld bij Defensie dus er kunnen weer meer zaken worden verbeterd voor het personeel, het overleg wordt niet meer te pas en te onpas geschorst, er zijn aan de kant van de werkgever een aantal cruciale spelers in en rondom het overleg erbij gekomen die persoonlijk ook meer vanuit vertrouwen willen werken en die oprecht bereid zijn om op een constructieve wijze het overleg met ons bonden te voeren. Allemaal positieve aspecten die al tot flinke verbeteringen hebben gezorgd. Maar nog steeds moesten we binnen die beperkende overlegafspraken ons werk doen en zag ik regelmatig de frustratie aan beide kanten toenemen.

Voor mij voelde het als een dwangbuis waar ik het niet mee eens was maar mij wel aan diende te houden. Ik heb mij als voorzitter hier ook meerdere keren over geuit en geprobeerd om hier iets aan te veranderen. Gelukkig zijn er de afgelopen tijd veel dingen veranderd.

Het draagvlak voor deze afspraken nam wel degelijk af maar lang was er toch onvoldoende steun om deze afspraken aan te passen of te verwerpen. Tot voor kort ten minste, toen wij als sociale partners in een vergadering van het sectoroverleg Defensie (SOD) deze overlegafspraken hebben behandeld. De aanleiding voor dit overleg was dat meerdere partijen vorig jaar al hadden aangegeven niet meer met deze afspraken uit de voeten te kunnen. Gelukkig is in die vergadering van het SOD besloten om de afspraken niet meer als in beton gegoten te zien, maar veel meer als uitgangspunten te hanteren. Ook is er besloten om vaker in de diverse overlegtafels tot besluitvorming te komen ook al is er geen unaniem oordeel. Een meerderheid is voldoende. De essentie van de nieuwe richtlijnen is eigenlijk dat we weer meer op basis van onderling vertrouwen moeten gaan werken en minder op basis van keiharde procesafspraken. Een essentie waar ik heel goed mee uit de voeten kan omdat ik vanaf mijn begin bij de vakbond al zo heb geprobeerd te werken. De nieuwe richtlijnen geeft Defensie veel meer ruimte om een besluit te nemen als dat nodig is en geeft veel meer flexibiliteit in het overleg, maar hierdoor ligt er ook een grotere verantwoordelijkheid om op een goede wijze met deze flexibiliteit om te gaan. Met meer macht komt ook meer verantwoordelijkheid.

Ik ben in ieder geval heel blij dat ik in mijn tijd als voorzitter nog een bijdrage heb mogen leveren om deze afspraken te veranderen en daarmee de manier waarop Defensie en de bonden overleg voeren te verbeteren. Ik geloof oprecht dat we op de goede weg zijn om meer vertrouwen in elkaar te krijgen en effectiever zijn. Dit is van groot belang voor het personeel en de organisatie. Zijn we er dan nu? Nee het zal zeker nog vallen en opstaan zijn. Er zullen onderwerpen zijn waar het vertrouwen in elkaar weer een deuk zal oplopen. Maar vanaf hier gaat het omhoog wat mij betreft en kunnen we bouwen aan een overleg waarin we samenwerken aan de uitdagingen van de toekomst. Met respect voor elkaars positie en op basis van onze gezamenlijke belangen. Ik zie al heel veel mooie dingen gebeuren en er gaan nog meer mooie dingen aankomen.



www.shutterstock.com

De nieuwe richtlijnen geeft Defensie veel meer ruimte om een besluit te nemen als dat nodig is en geeft veel meer flexibiliteit in het overleg, maar hierdoor ligt er ook een grotere verantwoordelijkheid om op een goede wijze met deze flexibiliteit om te gaan. Met meer macht komt ook meer verantwoordelijkheid.



LINKSOM OF RECHTSOM!

Je zou kunnen denken dat ik het over het nieuw te vormen kabinet heb. Hoewel er tussen het moment van schrijven en het moment van publiceren een paar weken zitten, verwacht ik overigens niet dat er al een kabinet is. Maar ik heb het niet over het nieuwe kabinet, ik heb het over het oude kabinet. Het lijkt erop dat ze voor hun overlijden nog wat zonden willen goedmaken. Concrete plannen om het mestoverschot aan te pakken, extra geld voor het afhandelen van de toeslagenaffaire en zowaar nog een schepje boven op het defensiebudget. Daarmee gaan we mogelijk de 2% BBP voor dit jaar halen.



www.shutterstock.com

Ik zeg mogelijk 2%, want we moeten het eerst maar eens zien te halen. In de begroting die in 2023 gepresenteerd is, goochelde de regering nog maar eens met de getallen. In de voorspelling kwam Nederland uit op 1,96% BBP (wat gewoon geen 2% is), maar als je de extra uitgaven voor Oekraïne erbij telt, dan kom je uit op 2,05%. Zoals de regering zelf aangaf, mag dat niet, maar vervolgens gebruiken ze dat laatste percentage wel. Maar goed, met de nieuwe uitgaven in de voorjaarsnota zou het wel moeten gaan lukken. Nog steeds niet structureel, helaas. Dat we nu extra geld in defensie gaan steken is goed, zelfs als het zou zijn om het laatste zetje te geven om Rutte tot Secretaris-Generaal (SG) van de NAVO te maken. Of we nou extra gaan uitgeven om hem SG te maken of ze

hem SG maken omdat we 2% halen, maakt mij niet zoveel uit. Als we het maar halen, linksom of rechtsom. Je zou cynisch kunnen zeggen dat je hoopt dat hij van die NAVO niet dezelfde puinhoop maakt zoals hij die in de afgelopen 14 jaar van de Nederlandse Defensie heeft gemaakt. Zijn werkzaamheden in Brussel zullen echter niet vergelijkbaar zijn met wat hij in Nederland deed, laten we er maar van uitgaan dat het mee gaat vallen. En er zijn 31 andere landen om hem in de gaten te houden.

De wederopbouw van de Nederlandse krijgsmacht is hard nodig, dat hoeft ik u niet uit te leggen. En ook dat zullen we moeten doen, linksom of rechtsom. Hoewel de urgentie langzaam maar zeker begint door te druppelen in de rest van de maatschap-

Hoewel de urgentie langzaam maar zeker begint door te druppelen in de rest van de maatschappij, is er nog veel zendingswerk te doen.

pij, is er nog veel zendingswerk te doen. Er zijn nog steeds partijen die met hun hoofd ergens anders zweven. Eentje daarvan is het ABP.

Geen investeringen in defensie-industrie door het ABP

Recent heeft het ABP een mail rondgestuurd, waarin ze hun nieuwe beleggingsbeleid toelichten. Het moet allemaal duurzaam. Daar heb ik ook wel begrip voor, we willen ook in de toekomst een leefbare



wereld. Maar hun eerste prioriteit is het maken van voldoende rendement om onze pensioenen ook in de toekomst te kunnen betalen. Als blijkt dat zogenaamde groene investeringen evenveel, of bij voorkeur meer, renderen dan is dat uiteraard prima. Als dat niet zo is dan is het geen goed idee. De defensie-industrie heeft veel kapitaal nodig om te investeren. Daarbij is de verwachting dat de rendementen hoog zullen zijn en is het wat mij betreft om beide redenen, hoog rendement en kapitaalverstrekking aan een noodzakelijk doel, een goed idee dat te doen. Helaas denkt het ABP daar anders over. In een lijst met bedrijven waarin ze niet investeren: (<https://www.abp.nl/content/dam/abp/nl/documents/abp-uitsluitingslijst-nederlands.pdf>) staan zo ongeveer alle bedrijven die we nodig hebben om de krijgsmacht weer op te bouwen. En waarom niet inves-

En waarom niet investeren? Omdat ze bijdragen leveren aan het ontwikkelen en bouwen van kernwapens. Hoe naef kun je zijn als pensioenfonds! Kernwapens hebben er juist voor gezorgd dat we de afgelopen bijna 80 jaar vrede hebben gekend in Europa.

teren? Omdat ze bijdragen leveren aan het ontwikkelen en bouwen van kernwapens. Hoe naef kun je zijn als pensioenfonds! Kernwapens hebben er juist voor gezorgd dat we de afgelopen bijna 80 jaar vrede hebben gekend in Europa. Afschrikking is essentieel in het strategische spectrum en zonder de middelen om te bijten heeft blaffen geen zin. Het lijkt me noodzakelijk dat het ABP dat eens gaat inzien en gaat investeren in deze essentiële sector, in plaats van tegen kiloknallers bij de Jumbo te ageren. Om in die droomwereld van het ABP te kunnen leven zullen we er wel voor moeten zorgen dat die wereld kan bestaan.

Aan ons, de krijgsmacht, de taak om die wereld veilig te houden en daar zal het ABP, omdat het dat kan, linksom of rechtsom ook aan moeten bijdragen. Aan freeridergedrag hebben we niets. Wij zullen dat aan de kaak blijven stellen in de contacten met het ABP en dat is ook iets dat u kunt doen in uw contacten met het ABP. Zoals ik al aangaf, de noodzaak van een sterke defensie(-industrie) begint langzaam in te dalen. Maar voor iedereen ervan overtuigd is, zullen we nog veel moeten lobbyen. Ik roep u dan ook op om nog meer in uw omgeving de noodzaak kenbaar te maken en te benadrukken. Alleen dan kunnen we zorgen voor een sterke krijgsmacht die onze manier van leven kan beschermen.





DOOR ANDREA OOSTING-KLOCK



VAN UW ONDERHANDELAAR

SNAP JIJ NOG WAT ZE ZEGGEN?



www.shutterstock.com

Al lange tijd lees ik graag de boeken en columns van Japke-d Bouma. Zij schrijft een wekelijkse column voor het NRC en heeft al meerdere boeken uitgegeven. Ze geeft een heerlijke inkijk in de wereld van; wij Nederlanders die werken op kantoor, de verschillen tussen vrouwen en mannen op de werkvloer, werkgeluk en ons taalgebruik. Heerlijk en op sommige momenten ook best confronterend.

Vergaderen en jeukwoorden

Sinds ik ben begonnen als onderhandelaar bestaat een groot gedeelte van mijn werk uit ja, ja, onderhandelen. Heel veel vergaderen. Tijdens deze eerste maanden viel het mij op dat ik met enige regelmaat zei: daar kom ik weer met een jeukwoord. Niet iedereen begreep dat woord en dus besloot ik als kerstgeschenk mijn medeonderhandelaars van Defensie en de andere vakcentrales een scheurkalender te geven. Afscheuren is het nieuwe

doorpakken. Wat een feest, nu begrijpt ineens iedereen het als ik zeg: heb je weer zo'n jeukwoord.

De leukste tot nu toe en meest toepaselijke vond ik wel het lijstje met hierin 10 redenen waarom we nooit zullen stoppen met vergaderen, lees hier zelf maar:



Praat eens normaal Nederlands, iedereen ergert zich kapot aan die jeukwoorden (Bouma, 2018)

10 REDENEN WAAROM WE NOOIT ZULLEN STOPPEN MET VERGADEREN

1. Je kunt er je collega's observeren
2. Het is theater
3. In vergaderingen kun je zien in welke stemming je baas is
4. Anders hebben managers niks te doen
5. Anders zouden we elke dag al om 13.00 uur klaar zijn
6. Anders zouden we geen veelbetekenende blikken meer met onze collega's kunnen uitwisselen
7. Anders kunnen we niet meer boos uit een vergadering weglopen
8. Anders kunnen we niet meer klagen dat we er te veel hebben
9. Anders moeten we aan het werk
10. Anders is er niets meer op kantoor wat we probleemloos af zouden kunnen schaffen

Waar we met de invoering van de SIC-toelage dan ook achter komen is dat we de term NTM veel gebruiken en niet altijd op de juiste wijze. Een aantal vragen komen dan al snel naar boven, bijvoorbeeld:

- Staat de eenheid wel echt op NTM?
- Is de functie van de collega er niet eentje die vereist dat je snel inzetbaar moet zijn?
- Past het bij het zijn van militair?
- Staat de collega eigenlijk niet gewoon op consignatie en moet hij of zij daar een vergoeding voor krijgen?

Veel vragen en onduidelijkheid nog op dit onderwerp, maar dat hoeft geen probleem te zijn. Dit kan ook het moment zijn om eens even kritisch te kijken naar hoe we dit in onze organisatie ingeregeld hebben. En misschien komen we wel tot de conclusie dat we meer collega's aanspraak moeten geven op de SIC-toelage of dat we de SIC-toelage weer moeten aanpassen of intrekken.

Mijn oproep aan u is dan ook, heb je vragen of wil je mij iets meegeven over dit onderwerp: schroom niet en mail gewoon!

En om af te sluiten een leuk inspirational quote, die ik stiekem best vaak gebruik.

Als je doet wat je altijd deed, krijg je wat je altijd kreeg!

Nou, ik krijg de indruk dat ik steeds meer moet doen om hetzelfde te krijgen. Het moet in ieder geval met steeds minder mensen. Er zijn ook collega's die ineens veel meer krijgen dan ze ooit kregen. Een bonus, een promotie. En dat terwijl ze precies deden wat ze altijd deden, minder zelfs! (Bouma, Afscheuren is het nieuwe doorpakken, 2024)

Maar zonder gekheid, de titel heb ik niet voor niets gekozen want één van onze uitgangspunten aan de overlegtafel is; we moeten het wel kunnen uitleggen en de vraag; wat bedoelen jullie hiermee, krijg ik met enige regelmaat als ik op werkbezoek ben. Goed dat het gevraagd wordt maar laten we proberen ervoor te zorgen dat het niet meer gevraagd hoeft te worden maar dat we het duidelijk opschrijven.

SIC-toelage

Zo hebben we de afgelopen maanden onder andere gesproken over de SIC-toelage en de regelgeving over deze toelage vastgesteld. Wat hadden we dan ook alweer afgesproken. In het huidige arbeidsvoorwaardenakkoord hebben we afgesproken dat collega's, die ingedeeld zijn bij een Snel Inzetbare Capaciteit (SIC) eenheid die op een *Notice to Move* (NTM) staat om binnen tien dagen te worden ingezet in het kader van NAVO of EU-verplichtingen krijgen voortaan een vergoeding van 3,- per dag. Je krijgt als militair dan een individuele aanwijzing en in deze aanwijzing staat dat je bent ingedeeld bij een eenheid die op NTM staat en de

start- en einddatum. Zonder deze aanwijzing maak je dus ook geen aanspraak op de SIC-toelage. (Arbeidsvoorwaarden 2024)

Je zou zeggen, duidelijk verhaal maar niets is minder waar. Sinds de bekendmaking van de SIC-toelage en de invoering krijgen we veel vragen. Veelal in de strekking, ik sta op NTM van dagen en heb ik nu ook recht op deze vergoeding?

Ik vind het fijn dat deze vragen gesteld worden want het betekent dus dat wij in de communicatie niet duidelijk dan wel volledig genoeg zijn geweest, of dat er mogelijk collega's op een functie werkzaam zijn waarvan zij aan de voorkant te horen hebben gekregen dat ze op NTM staan.

Goed om te weten is dat je als individu niet op NTM kan staan. Je kan wel op consignatie, aanwezigheidsdienst of piket staan (art. 58 AMAR) of je moet bereikbaar zijn (art. 139 AMAR). Voor de onderwerpen gelieerd aan artikel 58 AMAR staan in de VROB de vergoedingen vermeld.



MAATSCHAPPELIJKE EFFECTEN VAN HET NIEUWE PENSIOENSTELSEL

Mens en maatschappij veranderen voortdurend. In de recente geschiedenis verschuiven collectiviteit en solidariteit (draagt elkanders lasten) naar individualisme en God voor ons allen en ik zorg voor mijzelf. Deze insteek vindt nu ook zijn gedempte verankering in het nieuwe pensioenstelsel van de Wet Toekomst Pensioenen.

In het huidige systeem wordt met grote solidaire buffers collectieve financi' le zekerheid geboden aan pensioenfondsteelnemers. Blijkbaar is het vertrouwen in onze pensioenfondsen en hun buffers zo groot dat ook bij dekkingsgraden ver onder de 100% gedurende meerdere jaren in de afgelopen decennia, er niet behoefde te worden gekort. Blij toe, want korten brengt negatieve emoties mee voor mens en maatschappij. Onder andere een wantrouwen in de overheid en het pensioenfonds zelf, dat niet in staat is belofde betalingen te voldoen. Ik ga ervan uit dat het solidaire collectieve gedachtengoed dateert uit een tijdsperiode met minder geld en welvaart, waarin een collectieve financi' le paraplu niet alleen door velen werd gewenst, maar ook voor velen noodzakelijk was.

Afroming buffers

Momenteel bevinden we ons in een heel ander tijdsgewricht met veel meer geld en welvaart. Het brede gevoel is dat die grote collectieve buffer niet meer nodig is en dat mensen hun eigen financi' le boontjes kunnen doppen. Gevolg is dat de buffer bij het ABP bij het invaren op 1 januari 2027, vanaf een dekkingsgraad van 110% wordt uitgedeeld aan na-indexatie en algemene verhoging en terecht komt in de individuele pensioenpotten. Uiteindelijk is het streven een kleine collectieve solidariteitsreserve op te bouwen van maximaal 10%. Het kan dus zo maar zijn dat uw pensioen bij een voldoende dekkingsgraad door die storting in uw individuele pensioenpot in 2027 hoger uitpakt.

Die uitdeling van de buffer is eenmalig. De verdere behandeling van uw pensioen na die datum is meer afhankelijk van het reilen en zeilen van de financi' le markten dan nu. Nu heb ik de twee laatste decennia een aantal keren meegemaakt dat de ABP-dekkingsgraad van jaar op jaar met 20% zakte.

Uiteindelijk is het streven een kleine collectieve solidariteitsreserve op te bouwen van maximaal 10%. Het kan dus zo maar zijn dat uw pensioen bij een voldoende dekkingsgraad door die storting in uw individuele pensioenpot in 2027 hoger uitpakt.



Het samenspel van beschermingsrendement en solidariteitsreserve in het nieuwe systeem kan dat niet aan, en een pensioen in uitbetaling zal dalen. Door het uitsmeren over meerdere jaren en door betere beleggingsresultaten in die jaren zal die daling overigens meevallen.

De financi' le autoriteiten hebben hier jaren naar toe gewerkt. Dit WTP-pensioenproces is geheel in lijn met de wens van het kabinet u meer verantwoordelijk te maken voor uw eigen financi' n en de overheid minder. Het was dan ook een het zal en het moet gebeuren. Per saldo komt het er op neer dat collectieve buffers zullen worden vervangen door individuele buffers. Er is meer geld bij de (gepensioneerde) mensen zelf nodig om financi' le tegenslagen op te vangen. Ik vraag me af hoe de FNV, fel voorvechter van de WTP, denkt over dit neoliberale element in het nieuwe stelsel. Hoe dan ook, bij de opbouw van die individuele buffer kan de techniek achter de opbouw van reserves / kapitaal / pensioen in het WTP-stelsel helpen.

Uitkeringsstelsel

In het huidige solidaire systeem bouw je als deelnemer aan een pensioenfonds ieder jaar een stukje pensioen op, zeg 1.000,-, met het streven dit geïndexeerd te genieten vanaf pensioendatum. Als deelnemer betaalt iedere deelnemer met hetzelfde inkomen voor dat stukje pensioen ongeacht leeftijd dezelfde

premie. Dit wordt het uitkeringsstelsel genoemd. Op die manier betaalt in het huidige pensioensysteem de jongere in solidariteit mee aan het pensioen van de oudere. Want, als een jongere van 30 jaar voor dezelfde pensioenbelofte aanklopt bij een bank / verzekeringsmaatschappij / vermogensbeheerder, kan hij/zij met een veel lagere individuele premie toe dan een deelnemer van 60 jaar. Of, andersom geredeneerd, de jongere kan met eenzelfde bedrag een hoger pensioen aankopen dan de oudere en ook een hoger pensioen dan hij/zij krijgt bij een pensioenfonds. Dat komt doordat de premie die de 30-jarige betaalt nog 38 jaar kan renderen en die van de 60-jarige nog maar 8 jaar.

Premiestelsel

In het nieuwe individualistische stelsel wordt niet meer per jaar een stukje pensioen opgebouwd, er wordt een premie ingelegd. Er wordt echter door jonge en oude deelnemers met eenzelfde inkomen nog met eenzelfde premie (percentage) betaald. Dit wordt het premiestelsel genoemd. In beginsel belandt die premie in iemands individuele pensioenpot. Met die premie en het rendement over die premie wordt door de jaren een individueel kapitaal opgebouwd, waarvan op pensioendatum een levenslang pensioen wordt aangekocht. Kind kan de was doen: door de langere periode van het rente-op-rente effect kan de jongere een hoger pensioen aankopen

dan de oudere deelnemer, tenminste als die laatste later is gestart in dat stelsel.

Compensatie

Door de overgang van uitkeringsstelsel naar premiestelsel is de kortere beleggingstermijn precies wat de oudere actieve deelnemer in het nieuwe stelsel treft. Hij/zij heeft niet meer de tijd om ten volle van het rente-op-rente effect te genieten. Daar is een compensatie voor uitgevonden. Die geldt voor burgers en militairen op dezelfde wijze. Alle deelnemers vanaf 40 jaar op 1 januari 2027 krijgen afhankelijk van hun leeftijd een eenmalig compensatiekapitaal in hun individuele pensioenpot gestort om dat effect op te heffen. Uit GOV|MHB-berekeningen blijkt dat dat negatieve effect in die leeftijdscategorieën niet helemaal wordt weggewomen; noch voor de burger, noch voor de militair. Voor de onderofficier in mindere mate is de compensatie onvoldoende. Het grootste negatieve effect ligt bij de burger en militair tussen de 50 en 60 jaar. ABP-berekeningen wijzen uit dat de combinatie van het invaren in het nieuwe systeem, de eenmalige compensatie daarbij, en het verdere verloop van het kapitaal in het nieuwe (beleggings-)systeem er toe leidt dat bij een invaardekkingsgraad van minimaal 110% iedere deelnemer, ook de deelnemer van 60 jaar, boven de nullijn uitkomt, d.w.z. geen lager pensioen krijgt dan in het huidige systeem.

Pensioenopbouw voor vrouwen

Momenteel wordt in kranten en tijdschriften door vrouwelijke pensioendeskundigen en journalisten gewaarschuwd voor het effect dat het nieuwe stelsel zal hebben op de pensioenen van veel vrouwen. Dat heeft te maken met de maatschappelijke rol van de vrouw in het algemeen. Het effect treedt op bij vrouwen die vanwege die rol later toetreden tot de arbeidsmarkt, of op jonge leeftijd weer uittreden en later weer herintreden. Zij bouwen daardoor minder pensioen op dan veel mannen die een andere maatschappelijke rol bekleden, d.w.z. vroeg beginnen en (fulltime) aan het werk blijven. Dat doen vrouwen in het huidige systeem door diezelfde maatschappelijke rol ook al, echter de nieuwe wijze van pensioenopbouw versterkt dat effect nog eens.

Pensioenopbouw voor militairen

Het nieuwe stelsel heeft ook effecten op de militaire populatie. Ook hier zullen man/

vrouw effecten optreden, maar daar zie ik verder van af. In het huidige systeem betaalt de jonge militair via de gezamenlijke premie mee aan de pensioenen van de oudere militair. Door de overgang van eindloon- op middelloonsysteem is de subsidie-ring van lager betaalde naar hoger betaalde militairen al behoorlijk afgenomen. Door de overgang op het premiesysteem loopt die subsidie-ring, en ook de subsidie-ring van jongere militairen naar oudere militairen grotendeels ten einde.

In het algemeen kan toch worden opgemerkt dat het nieuwe systeem niet in het nadeel lijkt te zijn van de militair die zijn/haar gehele carrière daaraan deelneemt, ook niet die van de officier. Militairen beginnen vaak vroeg aan hun militaire carrière en de militairen die in dienst blijven, nemen lang deel aan het systeem. Het premiestelsel brengt wel een meer *bumpy road* met tussentijdse verlagingen van het pensioenkapitaal met zich. Zolang het pensioen in opbouw en niet in uitbetaling is, zult u jaarlijks op dat kapitaal gebaseerde hogere en lagere op pensioendatum te verwachten pensioenuitkeringen te zien krijgen.

Het nieuwe systeem is echter ook niet in het nadeel van de vele militairen die vroeg starten bij Defensie, en hun carrière elders voortzetten. Zij nemen van begin af aan deel aan een pensioenstelsel met een behoorlijke premie en nemen na een aantal jaren afscheid met een goed gevulde individuele pensioenpot die door rendeert naar pensioendatum, of die ze kunnen meenemen naar een nieuwe pensioenuitvoerder van een andere werkgever.

Het nieuwe stelsel is wel in het nadeel van de militair die pas later start met zijn militaire carrière en daardoor rendementsjaren mist, vooropgezet dat hij/zij voorafgaand aan Defensie niet elders pensioen heeft opgebouwd. En het nieuwe stelsel heeft dus ook repercussies voor de deelnemer die tijdens de opbouw van zijn pensioen overstapt op het premiesysteem.

Startdatum militaire carrière

Het effect van enkele jaren later je loopbaan starten zie je al terug bij de militaire officieren die later intreden omdat ze eerst een HBO- of universitaire opleiding doen voordat ze bij Defensie starten. De standaard officiercarrières die we hebben ontworpen

om de effecten op de pensioenopbouw te bezien, geven aan dat er vanwege een startdatum van 19 of 23 jaar al verschillen optreden van duizenden euro's pensioen op pensioendatum. De oorzaak daarvan ligt in de laatste vier jaren rendement. Voor een pensioen van zeg 50.000,- van een overste, heb je uitgaande van een levensverwachting n pensioendatum van 20 jaar een kleine n miljoen euro's nodig op pensioendatum. Laten we eens rekenen met een kapitaal van een miljoen euro's en een rendement van gemiddeld 3% en 6% over die laatste 4 jaren.

Het rekenvoorbeeld onderaan de pagina gaat op meerdere manieren fout omdat er bijv. voor de officier die vier jaar langer in dienst is, ook vier jaar langer premie wordt ingelegd. Het voorbeeld gaat ook fout omdat niet alle rendement in de individuele pot verdwijnt. Er gaat bijv. ook een klein deel naar de solidariteitsreserve. Waar het hier om gaat is de adstructie van het sterke rente-op-rente effect bij grote kapitalen.

U wilt ook graag een rekenvoorbeeld zien van de tegenovergestelde situatie van een negatief rendement. Dat is echter moeilijk te geven omdat in het huidige maar ook in het nieuwe stelsel, er veel *checks and balances* zijn ingebouwd om het niet tot een daling van uw pensioen te laten komen. In het huidige systeem hebben politieke en maatschappelijke overwegingen het tot nu toe niet zover laten komen. In het nieuwe stelsel is het de bedoeling dat de rekenregels van de koele rekenmeesters het overnemen, omdat we een stelsel adopteren waarin formeel is vastgelegd en waarover hardop is afgesproken dat korten van pensioenen *part of the deal* is. Dalingen zullen dus voorkomen, alhoewel systemisch wordt getracht deze zoveel mogelijk te voorkomen en ze zo klein mogelijk te laten zijn.

Moraal van het verhaal

Het zal intussen duidelijk zijn dat de toekomstige noodzaak tot meer individuele buffers en het rente-op-rente effect vooral voor onze jonge leden en leden met een pensioengat, een uitnodiging kan zijn om eens in hun boekhouding op zoek te gaan naar een paar duizend euro, om deze aan het werk te zetten bij een vermogensbeheerder/bank/verzekeraar met een laag kostenprofiel natuurlijk, risicodragend natuurlijk. Hoe eerder hoe beter, zeker.

Jaar	Rendement percent	Rendement euro's	Kapitaal	Ouderdoms pensioen	Jaar	Rendement percent	Rendement euro's	Kapitaal	Ouderdoms pensioen
Start			1.000.000	50.000	Start			1.000.000	50.000
2027	3%	30.000	1.030.000	51.500	2027	6%	60.000	1.060.000	53.000
2028	3%	30.900	1.060.900	53.045	2028	6%	63.600	1.123.600	56.180
2029	3%	31.827	1.092.727	54.636	2029	6%	67.416	1.191.016	59.551
2030	3%	32.782	1.125.509	56.275	2030	6%	71.461	1.262.477	63.124



VAN DE SECRETARIS

LAATSTE MOGELIJKHEID TOT OVERNAME MEUBILAIR NA VERHUIZING

Naar aanleiding van het recente verhuizen van de KVMO, is er meubilair dat ter overname wordt aangeboden. De meubels zijn vrij recent aangekocht en verkeren in uitstekende staat. Genteresseerden kunnen zich nog in mei bij de GOV melden, daarna wordt een andere bestemming voor de meubels gezocht.

Op dit moment staan de meubels veilig opgeslagen in box in Den Haag. Indien u interesse heeft om een of meer meubels over te nemen kunt u contact met mij opnemen via de volgende mailadressen: Secretaris@prodef.nl en- of secretaris@kvmo.nl.

Het Betreft de volgende items:

Kast klein schuifdeur - 3 stuks - 80x42x130cm (Breed/Diep/Hoog)

Bureau half rond set - 1 stuk

Koffietafel - 6 stuks - 85x85x40cm

Kast hoog met deur - 7 stuks - 80x42x185cm

Kast hoog open - 1 stuk - 80x42x185cm

Bureau rechthoekig - 1 stuk - 160x80x[variabel]cm

Lockers 2 breed - 2 stuks - 90x50x185cm

Ovalen (kantoor)tafel



PENNINGMEESTER GOV|MHB GEZOCHT

De GOV|MHB is nog steeds op zoek naar een enthousiaste opvolger voor onze huidige penningmeester. Wij zijn op zoek naar iemand met (enige) ervaring op het gebied van financiën en genoeg tijd om deze belangrijke rol in ons bestuur te vervullen.

Heeft u interesse om ons te komen versterken of kent u iemand die hier wellicht enthousiast van wordt?

Voor opgave voor, meer informatie over of een kennismaking met deze bestuursfunctie kunt u een mail sturen aan: secretaris@prodef.nl of info@prodef.nl.

Hartelijke groet,

LT220C K.W. Lelieveld
Secretaris GOV|MHB

ONDERZEEBOOTBESTRIJDING



MEDEZEGGENSCHAP

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid		Opgeven vr	Kiesdatum
COMMIT	DCSC	gesloten	13-05-2024	
CZSK	Marinekazerne Savaneta	gesloten	13-05-2024	
CZSK	Maritime Battle Staf	gesloten	13-05-2024	
CZSK	Marinebasis Parera	gesloten	13-05-2024	
DOSCO	DCHR	gesloten	16-05-2024	
DOSCO	CEAG	15-05-2024	17-05-2024	
DOSCO	FBD	gesloten	20-05 t/m 25-05-2024	
COMMIT	JIVC/PSD	gesloten	22-05-2024	
COMMIT	Maritieme IT	gesloten	23-05-2024	
CZSK	Stafgroep CZSK	gesloten	27-05-2024	
COMMIT	DMunB	gesloten	04-06-2024	
CZSK	Surface Assault & Training Group	gesloten	10-06-2024	
CZSK	First Marine Combat Group	gesloten	10-06-2024	
CLSK	Logistiek Centrum Woensdrecht	gesloten	12-06-2024	
COMMIT	COMMIT/JIVC/ICS	gesloten	13-06-2024	
COMMIT	COMMIT/JIVC/COC2-I&V	gesloten	13-06-2024	
CLAS	OG CLAS	04-06-2024	13-06-2024	
KMAR	Pi-NL	17-05-2024	24-06 t/m 28-06-2024	
DOSCO	Defensie Vastgoed	07-06-2024	25-06-2024	
DOSCO	DBBO	14-05-2024	26-06 t/m 23-07-2024	
CLAS	Staf CLAS	24-06-2024	02-07-2024	
CZSK	Second Marine Combat Group	16-05-2024	04-07-2024	
CLAS	101GnBat	17-06-2024	04-07-2024	
COMMIT	DMO/JIVC/Generieke IT & Infrastructuur	05-06-2024	17-07-2024	

Kijk voor de actuele verkiezingen op: www.ProDef.nl

HAAL MEER UIT UW LIDMAATSCHAP!

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

ADVISEURS VOOR HYPOTHEKEN EN
VERZEKERINGEN
PRINSENLAND ADVISEURS

Ga voor het volledige
overzicht van onze
voordelen, inclusief
alle info naar:
[www.prodef.nl/
ledenvoordelen](http://www.prodef.nl/ledenvoordelen).

Mailen kan ook:
info@prodef.nl



GOVIMHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE



KVNRO

