

PRODEF BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

augustus 2024 | nummer 5



TIME TO SAY GOODBYE

BEDANKT EN TOT ZIENS!

DOOR NIELS VAN WOENSEL

Als militair wissel je elke 3-4 jaar van functie. Persoonlijk heb ik dat altijd een van de voordelen van Defensie gevonden. De zekerheid van een vaste werkgever met een vast inkomen, maar ook de voordelen dat je telkens afwisseling hebt in je werk.

INHOUD

- 3 Nieuw in het Georganiseerd Overleg Column vice-voorzitter
- 5 Van uw onderhandelaar ZOMER-UPDATE
- EN VERDER
- 7 Medezeggenschapsverkiezingen



Steeds weer nieuwe collega's leren kennen of herenigd worden met oude collega's. Steeds weer een nieuwe uitdaging en nieuwe doelen. Vaak kijk je ernaar uit om weer iets nieuws te gaan doen, maar er zijn ook van die functies waar je jezelf helemaal op je plek voelt en waar je met pijn in je hart afscheid neemt. Functies die veel voor je betekenen en waar je later op terugkijkt als een van de hoogtepunten uit je loopbaan. Voor mij is de functie van voorzitter zo'n functie geweest en daarom ben ik heel dankbaar dat ik dit de afgelopen jaren heb mogen doen.

Toen ik in 2015 als onderhandelaar bij de vakbond begon had ik nooit gedacht dat ik het zo lang zou volhouden en het werk met zoveel plezier zou gaan doen. Maar uiteindelijk is dat wel gebeurd. Eerst vier jaar als onderhandelaar en na de Hogere Defensievorming nog drie jaar als voorzitter. In die jaren heb ik zowel mooie als minder mooie momenten beleefd. Op de momenten dat er weinig financiële ruimte was en dat wij in een (juridische) strijd met het ABP over het militaire pensioenstelsel verwickeld raakten kijk ik minder graag terug. Maar gelukkig zijn er ook vele hoogtepunten geweest. Zoals de arbeidsvoorwaardenovereenkomsten die wij met diverse ministers en staatssecretarissen hebben afgesloten. Dit geldt ook voor de afspraken die we over het militaire pensioenstelsel hebben gemaakt. Ook hebben wij vaak mooie dingen kunnen afspreken voor het personeel en hebben wij de afgelopen jaren vele individuele medewerkers kunnen bijstaan bij problemen. Vooral de werkbezoeken die ik in al die jaren heb mogen doen heb ik als heel waardevol ervaren. De mensen informeren over wat wij voor ze doen en luisteren naar wat er leeft op de werkvloer. Daar gaat het uiteindelijk om bij een vakbond. Ik denk ook dat wij er op het gebied van de arbeidsvoorwaarden zeker beter voor staan dan een paar jaar geleden. Dat was ook hard nodig want het is decennia lang veel te weinig geweest. Ik ben vereerd dat ik als voorzitter samen met mijn collega's een bijdrage mocht leveren om al die verbeteringen mogelijk te maken. Het heeft mij veel tijd en moeite gekost maar het was het waard.

'Ik denk ook dat wij er op het gebied van de arbeidsvoorwaarden zeker beter voor staan dan een paar jaar geleden. Dat was ook hard nodig want het is decennia lang veel te weinig geweest. Ik ben vereerd dat ik als voorzitter samen met mijn collega's een bijdrage mocht leveren om al die verbeteringen mogelijk te maken. Het heeft mij veel tijd en moeite gekost maar het was het waard.'

Aan het einde van een functie heb je toch de neiging om terug te kijken wat je allemaal hebt bereikt, maar vooral ook wat je niet hebt bereikt. Ik geloof oprecht dat vakbonden een belangrijke rol spelen bij Defensie. Er moet altijd gezocht worden naar een eerlijke balans tussen de belangen van de werkgever en van het personeel. Vaak zijn die belangen hetzelfde, maar regelmatig is dit niet het geval. Daarom is het goed dat er structuren zijn om het overleg tussen Defensie en de bonden te regelen. Ik ben echter wel van mening dat de manier waarop het overleg in de praktijk gevoerd wordt niet altijd het belang van de organisatie of het personeel dient. Wat mij betreft zouden we minder op het proces moeten zitten en meer op de inhoud. Moeten we meer

COLOFON

Het ProDef bulletin is een uitgave van de Gezamenlijke Officierverenigingen en Middeelbaar 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. Bliek, P. Eijkelenkamp,

Aan dit nummer werkten mee:

R. Pulles, N. van Woensel, M. Hellendoorn,
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 nummer van het ProDef bulletin dient voor 24 augustus 2024 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.



© WNL, foto via: <https://twitter.com/BertHuisjes/status/1514865865879130115/photo/3>

'En ik? Ik ga mij weer focussen op de volgende uitdaging bij Defensie. Bij de Directie Aansturing Operationele Gereedstelling (DAOG). Met pijn in mijn hart neem ik afscheid als voorzitter, maar ik kijk uit naar de uitdagingen die gaan komen. Ik wil iedereen waar ik de afgelopen jaren mee heb mogen samenwerken bedanken en wens jullie het allerbeste voor de toekomst. Bedankt en tot ziens!'

uitgaan van vertrouwen in elkaar in plaats van de angst dat er iets fout gaat of dat Defensie iets verkeerd gaat doen. Stilstaan of kleine veranderingen zijn achteruitgang. Ik heb afgelopen jaren geprobeerd om daar waar ik kan veranderingen te brengen. Ben kritisch geweest daar waar ik dat nodig acht en zocht de samenwerking waar het kon. En we hebben de afgelopen jaren wel degelijk stappen gemaakt, maar ik denk toch dat we meer moeten doen en sneller moeten gaan. Gelukkig gaat mijn collega, voorzitter van de KVMO Joris ten Berg, binnenkort het stokje van mij overnemen en heb ik er alle vertrouwen in dat hij de juiste man is om die stappen verder te nemen. En ik? Ik ga mij weer focussen op de volgende uitdaging bij Defensie. Bij de Directie Aansturing Operationele Gereedstelling (DAOG). Met pijn in mijn hart neem ik afscheid als voorzitter, maar ik kijk uit naar de uitdagingen die gaan komen. Ik wil iedereen waar ik de afgelopen jaren mee heb mogen samenwerken bedanken en wens jullie het allerbeste voor de toekomst. Bedankt en tot ziens!



NIEUW IN HET GEORGANISEERD OVERLEG

En dan ben je er ineens echt van. Mijn hele loopbaan ben ik in meer of mindere mate in aanraking gekomen met het georganiseerd overleg. In het begin kreeg ik als adelborst van administratie colleges van de toenmalige onderhandelaar vanuit de Directeur Personeel Koninklijke Marine (DPKM) of mocht je zelfs een week stage lopen bij DPKM. Later, als lid van de Werkgroep Jongeren of als afdelingsvoorzitter van de KVMO, probeerde ik goed de ontwikkelingen van het georganiseerd overleg bij te houden. Als officier van administratie/logistieke dienst in verschillende functies zie je de aanpassingen in de uitvoeringsregelingen die gepaard gaan met grote wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden. Maar sinds ik het stokje overgenomen heb van mijn voorganger, KLTZ Rob Pulles, krijg ik pas het echte kijkje onder de motorkap van het georganiseerd overleg.

Dan denk je er dus al wat van af te weten, maar dan realiseer je dat er nog een hoop te leren valt. Dat besef komt door het lezen van recente verslagen van het Sector Overleg Defensie (SOD). Het is niet zozeer de inhoud die mij dat besef gaf, maar met name het taalgebruik. Je leest afkortingen waarvan je denkt: "deze moet ik even opzoeken", of zinnen die je toch even keer extra moet lezen om te begrijpen wat er staat.

Overigens is dat helemaal geen probleem, bij elke functiewisseling heb je zo'n moment dat je even aan nieuw jargon, afkortingen of taalgebruik moet wennen. Toch is het voor mij wel meteen een belangrijk aspect van mijn nieuwe rol. Want taal is de essentie van hoe wij zaken willen overbrengen, dan is het dus ook belangrijk dat we elkaar begrijpen. De vraag die ik mezelf meteen stel is: "verstaan wij elkaar wel goed?". Komende weken en maanden ga ik dat proefondervindelijk ervaren.

Een klein voorbeeldje; ineens kom ik in stukken de afkorting NPC tegen. Vanuit de gaming-wereld staat NPC voor Non-Player Character. Maar dit is breder opgepakt als meme en symboliseert mensen die niet voor zichzelf denken of zelf geen beslissingen maken. Uiteraard past dit volledig niet in de context, maar je moet toch even drie keer lezen om te bedenken waar NPC dan wel voor staat. Wanneer je dan reali-



seert dat het staat voor Nieuw Pensioen Contract valt alles op zijn plek. Taal is soms net als het vinden van een sleuteltje in de rommellade die ineens een kast opent die jaren dicht heeft gezeten. De betekenis van woorden vinden is dan ook een soort zoektocht naar de goede sleutel.

Het prettige is dat ik deze zoektocht niet helemaal alleen hoeft te doen. Naast mijn medebestuurders van de GOV|MHB zijn er de bestuurders van de andere overlegpartners en uiteraard de overlegpartners bij de werkgever. Maar ook u kan ik deelgenoot maken van deze reis. Ik mag immers in deze column u bijpraten over ontwikkelingen in het georganiseerd overleg. Dat betekent voor mij dat ik met het geschreven woord mag proberen uit te leggen wat er speelt, of wat de consequenties van besluiten uit het



www.shutterstock.com



‘Er is dus ook veel te vertellen. Wellicht zijn er ook zaken die u graag wilt dat verteld worden. Dus stel vooral ook vragen. Mocht u suggesties hebben dan kunt u die naar mij mailen: voorzitter@prodef.nl’

georganiseerd overleg voor u betekenen. Dat zal zeker geen eenvoudige klus zijn. Voor mezelf zal ik eerst de materie goed onder de knie moeten hebben voordat ik deze voor u in begrijpelijke taal kan aanbieden. Een uitdaging waar ik veel zin in heb. Afgelopen jaren is er immers veel gebeurd en komende jaren staat nog veel te gebeuren. Er is dus ook veel te vertellen. Wellicht zijn er ook zaken die u graag wilt dat verteld worden. Dus stel vooral ook vragen. Mocht u suggesties hebben dan kunt u die naar mij mailen: voorzitter@prodef.nl.

De komende maanden zal ik ook gebruiken om bij eenheden langs te gaan en kennis te maken. Zodat we ook daar ideeën kunnen uitwisselen. Wat is er goed gegaan in de laatste arbeidsvoorwaarden, wat kan beter, wat moet echt anders? Taal gaat immers niet alleen over praten, het gaat ook over luisteren. Versta ik goed wat jullie zeggen? Hebben wij samen de goede sleutel gevonden om de juiste kast open te maken? Ik hoop u dan ook binnenkort te spreken.



DOOR ANDREA OOSTING-KLOCK



VAN UW ONDERHANDELAAR



Een strakblauwe lucht, een zon die heerlijk schijnt, en een zomers afspeellijstje op de achtergrond in de tuin. Dit is de setting waarin ik deze bijdrage voor dit ProDef-bulletin schrijf. Het overlegreces is begonnen en ik kan bijna gaan genieten van een paar heerlijke weken vakantie. De afgelopen weken hebben we veel bereikt, een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord, een akkoord over de vernieuwing van het pensioenstelsel voor militairen op basis van de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) en het transitieplan met hierin de nieuwe pensioenregels voor Defensie. Daarnaast is in de laatste weken vóór het reces in de verschillende werkgroepen, alsook het Sector Overleg Defensie, gesproken over een aantal belangrijke onderwerpen: toelage onregelmatige dienst (TOD), tijdelijke arbeidsplaatsen en de rechtpositie, sollicitatieproces bij burgervacatures, vulling militaire functies bij BS/DOSCO en COMMIT, dienstjaar, aanstellingsleeftijd KMar en de verblijfskostenvergoeding.

Over een aantal onderwerpen hebben we een besluit genomen maar bij een aantal nog niet. Hier zullen we dan ook na de zomer weer over verder praten. Een aantal wil ik eruit lichten om u als lezer een update te geven of om uw mening hierop te vragen. Ik sluit af met een korte terugblik op mijn eerste jaar als onderhandelaar voordat ik mijn laptop dichtklap en ga genieten van de zon.

Toelage onregelmatige dienst (TOD)

Een onderwerp waar we al jaren over praten met elkaar. Het is een afspraak die in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2021-2023 is gemaakt en waar we als sociale partners overeenstemming moeten bereiken over de uitwerking hiervan. Hoe komt het dan dat we hier al zo lang over praten? In het akkoord hebben we destijds opgeschreven: "Per 1 januari 2023 wordt de TOD voor militairen geharmoniseerd met de systematiek die geldt voor het burgerpersoneel. Het uurtarief dat voor de berekening wordt gehanteerd is €14,- per uur. Vanaf de invoering van de nieuwe systematiek wordt de TOD voor militairen achteraf berekend

en betaald." Helaas hebben we 1 januari 2023 niet gehaald en was de bedoeling dat we 1 januari 2025 van start zouden gaan. Ook deze datum is helaas niet gehaald door allerlei omstandigheden, maar de beoogde implementatiedatum is nu 1 april 2025.

Om dit te kunnen invoeren, moet de regeling voor vergoeding van overwerk, onregelmatigheid, beschikbaarheid en

bereikbaarheid (VROB) worden aangepast. Een overeenstemming over deze aanpassing heeft lang op zich laten wachten, maar we zijn er bijna. Dit is een goed voorbeeld van een afspraak die we in een AV-akkoord hebben gemaakt en die complex blijkt te zijn in de uitwerking en invoering. Het feit dat het lang duurt, wil niet zeggen dat we de afspraak per 1 januari 2023 niet gaan uitvoeren. Integendeel, vanaf januari 2023

'Mocht blijken dat je recht hebt op een hoger bedrag dan wat je tot nu toe hebt ontvangen, dan krijg je dit verschil uitbetaald. Als je meer hebt ontvangen dan waar je eigenlijk recht op had, hoef je het niet terug te betalen. Voordeel voor de schutter!'



worden de daadwerkelijk gewerkte diensten bijgehouden en bij de invoering van de TOD zullen collega's met terugwerkende kracht vergoed worden volgens de regeling TOD.

Mocht blijken dat je recht hebt op een hoger bedrag dan wat je tot nu toe hebt ontvangen, dan krijg je dit verschil uitbetaald. Als je meer hebt ontvangen dan waar je eigenlijk recht op had, hoeft je het niet terug te betalen. Voordeel voor de schutter!

Dienjaar

Het Dienjaar Defensie is in september 2023 gestart en de eerste terugkoppeling die wij ontvangen, zijn positief. Het lijkt er zelfs op dat 80% van de deelnemers overweegt een baan bij Defensie te accepteren. Destijds is besloten om de deelnemers van het Dienjaar een aanstelling te geven als reservist. Deze aanstelling brengt echter een aantal nadelen met zich mee. Dienjaarmilitairen hebben als reservist een andere rechtspositie en secundaire arbeidsvoorwaarden dan beroepsmilitairen, terwijl ze wel één jaar voltijds in dienst zijn.

Het voorstel is dan ook om een extra lid toe te voegen aan AMAR artikel 11, waarin expliciet zou worden omschreven dat het om een aanstelling voor één jaar gaat. We hebben hier uitgebreid over gesproken en hopen hierover binnenkort een besluit te nemen. Het onderwerp zal de komende maanden vaker worden besproken en ik ben dan ook benieuwd naar jullie ervaringen met het Dienjaar. Ben jij een collega die het Dienjaar volgt of werk je nauw samen met een Dienjaar-collega? Ik hoor graag jullie ervaringen.

Aanstellingsleeftijd

Zoals jullie wellicht weten, hebben we bij Defensie te maken met een aanstellingsleeftijd voor militairen, zoals omschreven in de uitvoeringsregeling AMAR (URAMAR). In de bijlage staat een overzicht met de diverse maximumleeftijden. De aanleiding voor de bespreking was dat de Koninklijke Marechaussee graag de aanstellingsleeftijd voor marechaussee en onderofficier zou willen verhogen naar respectievelijk 28 en 30 jaar.

Echter bleek dat de bijlage niet meer correspondeerde met eerder vastgestelde nota's. Als bonden hebben we hier aandacht voor gevraagd, omdat dit het lastig maakt terug te vinden welke leeftijd wanneer is afgesproken. Daarnaast hebben we erkend dat deze leeftijden per operationeel commando (opco) verschillen. Ook hiervoor hebben we aandacht gevraagd en aangegeven dat er meer uniformiteit moet komen. Aansluitend hebben wij als CMHF aangegeven binnen afzienbare tijd met Defensie te willen praten over de aanstellingsleeftijd in de breedste zin. Waarom hebben we deze nog? Is dit iets wat we nog nodig hebben? Wat zou de maximale leeftijd moeten zijn, of kunnen we deze afschaffen? Ik ben benieuwd wat jullie hiervan vinden.

Een jaar vol vertrouwen en vooruitgang

Mijn eerste jaar als onderhandelaar zit erop, en persoonlijk kijk ik terug op een interes-

sant en bewogen jaar. Twee arbeidsvoorwaardenakkoorden zijn afgesloten, voorafgegaan door uren en dagen van intensieve onderhandelingen. Rechtsposities werden tot op de punt en komma uitgediept, en gesprekken met collega's voerden ons diep in de details van hun behoeften en verwachtingen.

Het was een jaar vol leerzame momenten en uitdagingen. Elke onderhandelingsessie bracht nieuwe inzichten en vereiste een zorgvuldige afweging van belangen. Het was inspirerend om te zien hoe we, ondanks verschillende standpunten, steeds weer tot overeenstemming konden komen die in het belang van alle betrokkenen was. Een essentieel aspect van mijn aanpak is werken vanuit vertrouwen. Door open en eerlijk te communiceren, heb ik geprobeerd een omgeving te creëren waarin iedereen zich gehoord en gerespecteerd voelt. Dit wederzijds vertrouwen was cruciaal om

'Het Dienjaar Defensie is in september 2023 gestart en de eerste terugkoppeling die wij ontvangen, zijn positief. Het lijkt er zelfs op dat 80% van de deelnemers overweegt een baan bij Defensie te accepteren'



constructieve gesprekken te voeren en tot duurzame oplossingen te komen. Daarnaast heb ik veel geleerd uit gesprekken met collega's. Hun feedback en verhalen gaven me een beter begrip van de dagelijkse realiteit en de impact van onze beslissingen. Het heeft me doen inzien hoe belangrijk het is om niet alleen vanuit beleid en regels te denken, maar vooral ook vanuit

de mensen die ermee te maken hebben. Het afgelopen jaar heeft me niet alleen professioneel, maar ook persoonlijk laten groeien. Ik heb ervaren hoe waardevol geduld, doorzettingsvermogen en open communicatie zijn in het onderhandelingsproces. Met trots kijk ik terug op wat we hebben bereikt en met optimisme kijk ik uit naar de uitdagingen en kansen die het

komende jaar met zich mee zal brengen. Ik ben benieuwd naar wat het volgende jaar als onderhandelaar zal brengen en verheug me op de samenwerking met jullie allen om wederom tot constructieve en rechtvaardige oplossingen te komen, gebaseerd op het vertrouwen dat we in elkaar stellen.

Andrea is te bereiken via hsgo@prodef.nl.

CARTOON



MEDEZEGGENSCHAP

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven vóór	Kiesdatum
DOSCO	Staf Divisie Facilitair Logistiek en Beveiliging	gesloten	19-08 t/m 09-09-2024
DMO	DMO/JIVC/afdeling Luchtgebonden & Joint IT	gesloten	20-08-2024
CZSK	Koninklijke Marine Brandweer	gesloten	27-08-2024
CLAS	CLAS/OTCO Land Warfare Centrum	gesloten	27-08-2024
BS	Directoraat-Generaal Beleid	gesloten	02-09-2024
CZSK	Zr. Ms. MS. Johan de Witt	gesloten	04-09-2024
COMMIT	COMMIT/JIVC/ITCC	gesloten	04-09-2024
CLAS	JISTARC	26-08-2024	04-09-2024
CLSK	Centrum voor Mens en Luchtvaart	21-08-2024	02-10-2024
CLSK	Air Mobility Command Vliegbasis Eindhoven	01-08-2024	16-10-2024

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

