

PRODEF BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

september 2024 | nummer 6



GOV | MHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE



DE 'GRIJZE ZONE'

DOOR JORIS TEN BERG

Nu het zomerverlof er op zit ben ik met een opgeladen batterij volop aan de slag gegaan. De eerste weken zijn ook meteen veelbelovend, een veelheid aan verschillende dossiers waar je je over kunt buigen.

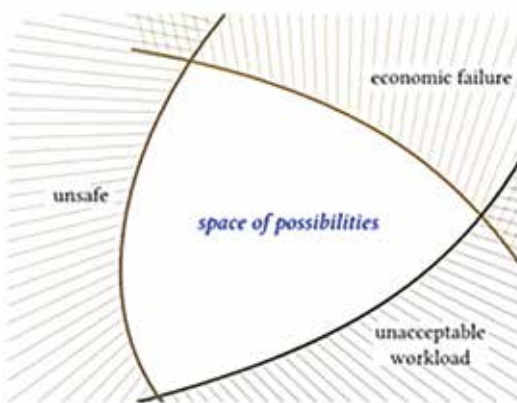
Sommige van die bijeenkomsten zijn informeel van aard en daar kan ik dan ook weinig over zeggen. Een broedende kip moet je immers niet storen. Wel probeer ik meteen een rode draad te vinden in de zaken die we bespreken.



Donderdag 5 september heeft de minister van Defensie de Defensienota 2024 gepresenteerd. In zijn toespraak sprak hij de volgende woorden: "We lijken in Nederland in vrede te leven, maar in feite is dat niet meer zo. Helaas bevinden we ons in de zogenoemde 'grijze zone'. Er is geen oorlog, maar ook geen vrede." Als ik terugkijk op mijn eerste weken dan is de rode draad dat we ons moeten gaan buigen over hoe we onszelf als samenleving, overheid en Defensie verhouden tot die grijze zone.

Die grijze zone gaat immers over onze veiligheid in het kader van *security*. Moeten we ons dan ook de vraag stellen of we in het kader van veiligheid in het kader van *safety* ook een grijze zone acceptabel vinden. Dit thema is voor mij echt een dilemma waar ik graag over in gesprek ga.

Op de Safety Awareness dag van het Commando Zeestrijdkrachten zijn we bijgepraat over de Safety Culture ladder. Dit model beschrijft feitelijk vijf verschillende fases waarin een organisatie zich kan bevinden als het gaat om *safety*, van pathologisch (wat niet weet, wat niet deert) tot en met vooruitstrevend (veiligheid is volledig geïntegreerd in alle bedrijfsprocessen). De belangrijkste drijfveren om van het ene niveau naar het volgende niveau te komen zijn: de mate waarin mensen geïnformeerd zijn en toename in vertrouwen.



Het Safety Envelop Model van Rasmussen, 1997 (bron: risk-engineering.org)

Bij een andere bijeenkomst kwam een model voorbij van de Deen Jens Rasmussen. Zijn *Safety Envelop model* beschrijft de ruimte van mogelijkheden zonder dat het leidt tot onacceptabele werkdruk, dat het economisch haalbaar blijft en dat het veilig is. Ik kende dit model nog niet en ik vind het altijd een prestatie als een complex onderwerp met letterlijk een paar pennenstreken leidt tot een begrijpelijk en duidelijk verhaal.

INHOUD

- 3 Steun voor Defensie
Column vice-voorzitter
- 4 De schaalbare krijgsmacht
Van uw onderhandelaar
- 6 Pensioencommunicatie,
onbegrijpelijker kunnen we het
niet maken!
- EN VERDER
- 5 Cartoon
- 7 Medezeggenschapsverkiezingen

WWW.PRODEF.NL

COLOFON

Het ProDef bulletin is een uitgave van de Gezamenlijke Officierverenigingen en Middelbaar 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)
J.L. ten Berg
R. Verkuil
A.R. Oosting-Klock

Aan dit nummer werkten verder mee:

J.E.M. van Langeraad-Goes
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 of info@prodef.nl

Juridisch advies

Voor arbeidsgelateerde 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 7 van het ProDef bulletin dient voor 9 oktober 2024 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

Maar waarom vermoei ik jullie nu met dit model? Modellen zijn een poging om de werkelijkheid schematisch weer te geven. Het is daarbij wel van belang altijd te beseffen dat een model niet de werkelijkheid is. Zeker in het licht van de werkelijkheid die de minister schetst, het is geen oorlog, maar het is ook geen vrede.

Voor mij is de rode draad dat wij ons de komende periode moeten gaan buigen over hoe wij ons gaan bewegen in die ruimte van mogelijkheden. Juist omdat we in die ruimte ons moeten gaan bewegen om ons, de rest van de overheid en de maatschappij voor te bereiden op een mogelijk conflict. Waarbij ik mezelf dus de vraag stel is de ruimte van mogelijkheden iets wat nog past binnen de grijze zone.



www.shutterstock.com

Waarom ik denk dat *safety* daar een belangrijke rol bij speelt is juist om er voor te zorgen dat er voldoende draagvlak is. Daar kan dus het beklimmen van de Safety Culture ladder een rol spelen. Want wat ik er van over hield na de presentatie van de Safety Culture ladder is dat als je ervoor kunt zorgen dat *safety* een onderdeel is van je cultuur dat het je dan minder energie kost. Energie die je overhoudt om te besteden aan zaken die ook nodig zijn om je te bewegen in de grijze zone.

Het is alleen niet zo eenvoudig, zoals ik al schetste is het een dilemma. En voor een dilemma zijn geen eenvoudige oplossingen, quick-wins of laaghangend fruit. We zullen de komende periode goed met elkaar blijven overleggen. Goed uitleggen waar zorgen zitten, goed luisteren wat de wensen zijn, en vooral goed afspreken waar we vinden dat grenzen overschreden worden of waar grenzen opgezocht moeten worden.

Want als we afspraken hebben hoe we mogen en moeten werken in tijden van vrede (onze huidige wet- en regelgeving) en afspraken hoe we opereren in oorlog (het verouderde staatsnoodrecht en humanitair oorlogsrecht). Dan is dus een logische vraag hoe we mogen en moeten werken in tijden van de grijze zone. Maar de vraag stellen is makkelijker dan deze beantwoorden. Over dit vraagstuk zullen we ons de komende tijd gaan buigen. Tegelijkertijd zullen wij ons gaan buigen over de Defensienota 2024, juist om te kijken welke veranderingen dit teweeg gaat brengen. Op een moment dat andere sectoren onder druk staan en de situatie in de wereld ervoor zorgt dat er bij Defensie geïnvesteerd wordt, vereist dat we hier op een verantwoordelijke wijze mee om dienen te gaan. Ook moeten we daarbij oog houden voor de mensen in onze organisatie. Ons menselijk kapitaal is immers datgene wat *safety* en *security* met elkaar verbindt.



STEUN VOOR DEFENSIE

Mijn eerste bijdrage aan het ProDef-bulletin. Als nieuwe voorzitter van de Nederlandse Officieren Vereniging mag ik ook de rol van vicevoorzitter van de GOV|MHB vervullen, een mooie uitdaging die ik de komende tijd met veel plezier zal oppakken.

Onlangs begon die uitdaging al tijdens de presentatie van de Defensienota op de Bernhardkazerne in Amersfoort. Het zal u niet ontgaan zijn dat de nota goed werd ontvangen. Sinds de oorlog in Oekraïne lijkt er, meer dan ik in ieder geval ooit gezien heb, een brede maatschappelijke steun voor onze organisatie en de aanzienlijke financiële impuls die bij deze nieuwste nota hoort. Maar voor hoelang? Hoe gaan we er als organisatie voor zorgen dat de steun er blijft, ook als de dreiging de komende jaren verandert?

Want vrijwel iedereen bij Defensie is vooral bekend met periodes van geringe steun. Hoe was het toen Nederlandse militairen in uitzendgebieden als Bosnië, Mali, Irak en Afghanistan soms het hoogste offer brachten om politieke doelstellingen te behalen? Ook toen gebeurden afschuwelijke zaken met vele slachtoffers tot gevolg, maar toch was de steun voor het beroep van militair klein of zelfs afwezig. Op verjaardagen deed ik verwoede pogingen het belang van onze organisatie te verdedigen en op de radio

hoorde ik slechts enkelingen de waarschuwingen voor het reizen in militair tenue bekritisseren.

Maar toch hebben we ook de laatste decennia periodes gekend met een zekere mate van extra maatschappelijke steun. U herinnert zich vast nog de periode waarin de afschuwelijke daden van Islamitische Staat (IS) die, eerst via de media en later ook fysiek, Europa bereikten. Vooral de inlichtingen- en veiligheidsdiensten en de Koninklijke Marechaussee kregen in die periode extra capaciteit. Blijkbaar moest de dreiging letterlijk op het netvlies staan of dichtbij genoeg zijn om te kunnen groeien.

En nu 'komen de Russen' en heeft de oorlog Europa bereikt. Het is de eerste keer in mijn ruim 25 jaar werken bij Defensie dat er een CAO is voor een volgend jaar. Ook heb ik nog niet eerder gezien dat er in de Tweede Kamer van links tot rechts steun is voor de extra investeringen in de krijgsmacht. De ooit onhaalbare 2% lijkt nu een fundament waar we de komende jaren op verder kunnen bouwen. We verwachten een bouwwerk dat zijn weerga niet kent en kijken met



(foto: Shutterstock)

'De ooit onhaalbare 2% lijkt nu een fundament waar we de komende jaren op verder kunnen bouwen. We verwachten een bouwwerk dat zijn weerga niet kent en kijken met hongerige ogen naar de organisatie zoals hij ooit in de Koude Oorlog was.'

hongerige ogen naar de organisatie zoals hij ooit in de Koude Oorlog was.

En daar zit, helaas, het knelpunt. Het is onzeker wanneer de oorlog in Oekraïne eindelijk stopt en we weten niet of we volgend jaar toch weer bijdragen aan een vredesmissie in bijvoorbeeld Soedan. We kunnen ook slechts raden naar het nut van de middelen die we nu aanschaffen voor de inzet van 2030. Maar wat we wel weten is dat we in een organisatie werken die altijd heeft geleverd, wat de politiek ook van ons vroeg, in goede en slechte tijden, in het buitenland of bij een nationale ramp. Die onvermijdelijke loyaliteit van onze mensen verdient de steun van de politiek, maar ook van ons land. Want als alles misgaat kijkt iedereen naar ons. En precies om die reden verdient u het allerbeste en zet ik me met alles wat ik heb in om dat beste voor u te realiseren.



(foto: Ministerie van Defensie)



DOOR ANDREA OOSTING-KLOCK



VAN UW ONDERHANDELAAR

DE SCHAALBARE KRIJGSMACHT

Het nieuwe seizoen is begonnen, zoals ze dat in de politieke arena noemen. Voor mij voelt het meer alsof de zomervakantie nu echt voorbij is. Een periode met minder vergaderingen, meer tijd voor vakliteratuur, en volop genieten van de zon. Ik heb een heerlijke, zonnige zomer gehad en ben volledig tot rust gekomen.



'Reservisten bieden de mogelijkheid om snel extra capaciteit te mobiliseren wanneer dat nodig is.'

www.shutterstock.com

nmiddels zijn we halverwege augustus weer volop aan de slag gegaan met de overleggen. Deze zijn vaak informeel van aard, waarin we als sociale partners diverse onderwerpen bespreken. Ik waardeer deze manier van werken enorm. Het informele karakter biedt de ruimte om vrijuit te sparren en duidelijk te maken waar voor jouw centrale het zwaartepunt ligt. Dit geeft de werkgever de mogelijkheid om onze input mee te nemen in het uiteindelijke voorstel, dat later op de formele overlegtafel komt. De afgelopen weken hebben we verschillende thema's besproken, zoals onze ervaringen met de opleidingstabel, de nieuw te vormen Regeling Militaire Inzet (RMI), de schaalbare krijgsmacht en de AVG in relatie tot reorganisatietrajecten.

De schaalbaarheid van de krijgsmacht is een bijzonder interessant onderwerp, en zelfs de politiek is er actief mee bezig. Onlangs lasen we dat NSC een dienstplicht naar Scandinavisch model overweegt om de tekorten bij Defensie aan te pakken. Onze organisatie kampt met aanzienlijke personele tekorten, wat ons dwingt om serieus na te denken over hoe we de krijgsmacht schaalbaar kunnen maken.

Het Scandinavische model van dienstplicht, dat NSC en andere partijen overwegen, kenmerkt zich door een selectieve dienstplicht voor zowel mannen als vrouwen. In landen als Zweden en Noorwegen worden jaarlijks duizenden jongeren opgeroepen voor militaire training, waarna ze beschikbaar blijven als reservist. Dit systeem biedt een combinatie van verplichte basisopleiding en vrijwillige inzet, wat de paraatheid en flexibiliteit binnen de krijgsmacht vergroot. De dienstplicht in deze landen richt zich niet alleen op militaire capaciteiten, maar ook op de ontwikkeling van maatschappelijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid.

Naast dienstplicht moeten we ook kijken naar de rol van reservisten en burgers in het creëren van een flexibele, schaalbare schil rondom de krijgsmacht. Reservisten, die naast hun civiele carrière een militaire functie vervullen, bieden de mogelijkheid om snel extra capaciteit te mobiliseren wanneer dat nodig is. Daarnaast kunnen burgers met specifieke vaardigheden, bijvoorbeeld in technologie of medische zorg, een belangrijke bijdrage leveren aan de slagkracht van Defensie. Door vaste en flexibele krachten te combineren, kun-

nen we de organisatie snel aanpassen aan veranderende omstandigheden, zonder volledig afhankelijk te zijn van vaste aanstellingen.

De onrust in de wereld neemt toe en het gevaar van oorlog komt steeds dichterbij. Dit maakt de noodzaak van een schaalbare krijgsmacht alleen maar urgenter. Tijdens mijn werkbezoeken krijg ik vaak vragen van burgercollega's, zoals: "Hoe gaat het straks als mijn militaire collega's naar een oorlogsgebied worden uitgezonden? Moet ik dan hun werk overnemen, krijg ik ander werk, of moet ik misschien zelf naar het oorlogsgebied om mijn werk daar te doen?" Dit zijn belangrijke kwesties waar we, samen met Defensie, goed over moeten nadenken. We moeten bekijken wat we onze collega's kunnen bieden op het gebied van rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. Kunnen we de huidige situatie handhaven, of zijn er aanpassingen nodig om voorbereid te zijn op deze nieuwe realiteit?

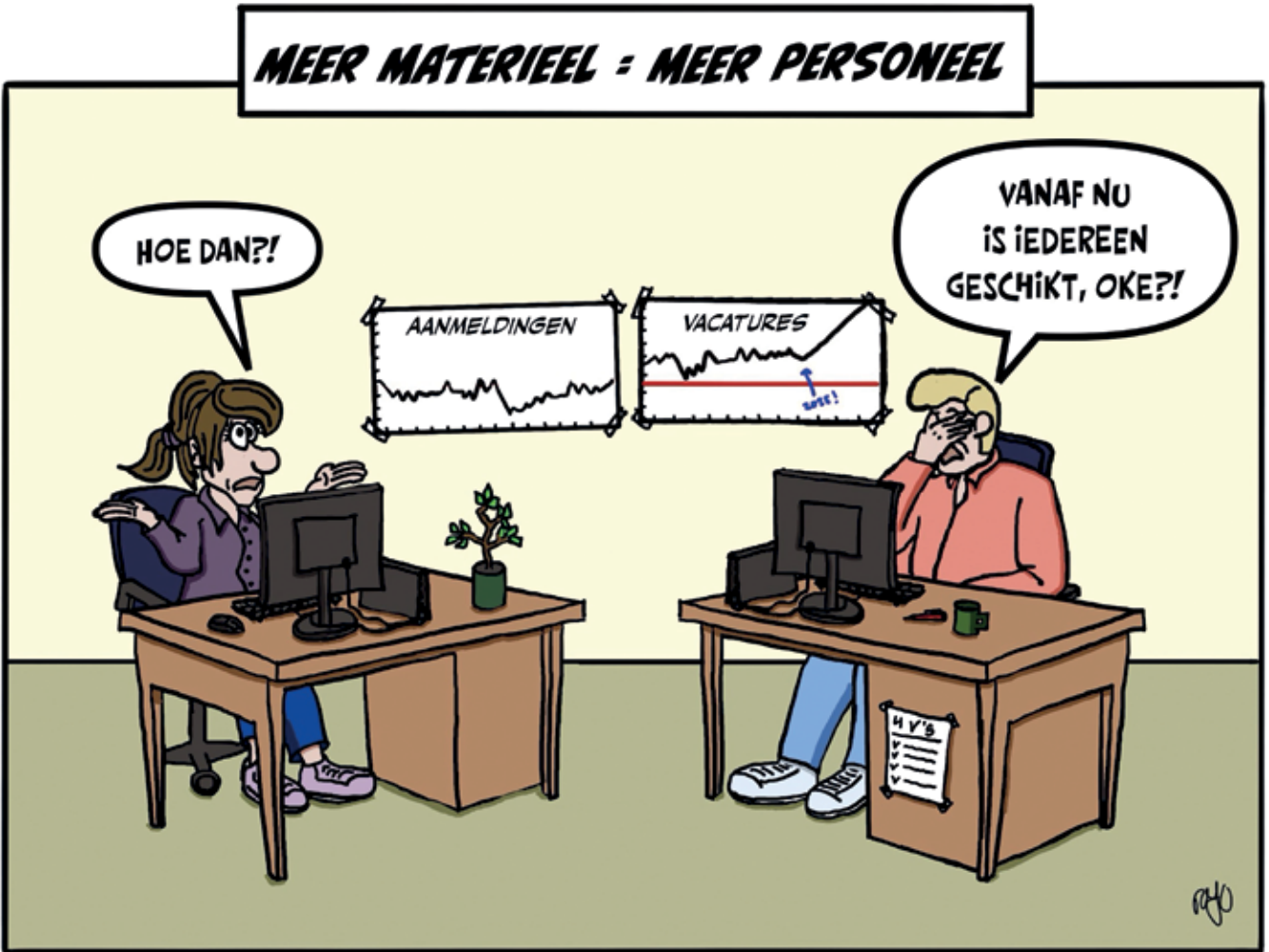
Terwijl we verdergaan in dit nieuwe seizoen, blijft het onze gezamenlijke verantwoordelijkheid om voorbereid te zijn op de uitdagingen die voor ons liggen. We moeten flexibel en vooruitziend zijn, zowel in onze denkwijze als in onze aanpak. Samen met onze partners binnen Defensie en daarbuiten, zetten we ons in om een sterke, veerkrachtige organisatie te blijven, klaar om ons aan te passen aan de steeds veranderende wereld om ons heen. Ik kijk ernaar uit om deze uitdagingen met jullie aan te gaan en ben ervan overtuigd dat



we, door open en constructief te blijven samenwerken, oplossingen zullen vinden die ons allen sterker maken. Laten we deze kansen met beide handen aangrijpen en ons blijven inzetten voor een veilige en stabiele toekomst.

'Samen met onze partners binnen Defensie en daarbuiten, zetten we ons in om een sterke, veerkrachtige organisatie te blijven, klaar om ons aan te passen aan de steeds veranderende wereld om ons heen. Ik kijk ernaar uit om deze uitdagingen met jullie aan te gaan'

CARTOON





PENSIOENCOMMUNICATIE, ONBEGRIJPELIJKE KUNNEN WE HET NIET MAKEN!

DOOR JACQUELINE VAN LANGERAAD-GOËS

Regelmatig roept de GOV|MHB op om ontvangen Uniforme Pensioenoverzichten (UPO's) goed te controleren. De transitie naar de nieuwe pensioenregeling heeft namelijk tot gevolg dat alle oude rechten van één collectief geheel naar individuele pensioenpotjes worden omgezet. Vanzelfsprekend is het van belang dat de oude situatie goed bekend is, zodat men alles correct meeneemt naar het nieuwe systeem. Hoewel de GOV|MHB blij is dat men hieraan gehoor geeft, blijkt deze oproep in toenemende mate weer te leiden tot onbegrip.

Zo ontvingen wij onlangs een UPO met een zoals gebruikelijk getoond opgebouwd pensioenbedrag en het bedrag dat zou worden bereikt als er doorgewerkt zou worden tot 65e-jarige leeftijd.



Hoeveel pensioen heeft u opgebouwd?

Tot 1 januari 2024 heeft u bij ons pensioen opgebouwd:
vanaf uw 65ste zolang u leeft

€ 51 361 bruto per jaar

Hoeveel pensioen krijgt u naar verwachting als u blijft opbouwen?

Als u tot uw 65ste uw uitkering(en) blijft ontvangen, dan kunt u bij ABP aan pensioen verwachten:
vanaf uw 65ste zolang u leeft

€ 54 442 bruto per jaar

Het getoonde opgebouwde pensioen is het bedrag dat tot 2024 is opgebouwd. Het te verwachten pensioenbedrag stijgt, omdat betrokkene ook de komende drie jaar nog pensioen zal opbouwen via de gebruikelijke premie-inleg.

Een UPO toont ook de te verwachten pensioenen bij veranderende omstandigheden, de zogenaamde mooi weer- en slecht weer scenario's.



Wat als het mee- of tegenzit?

We hebben een inschatting gemaakt van uw pensioen als we te maken krijgen met flinke mee- of tegenvallers. Bij deze inschatting houden we ook rekening met een mogelijke stijging van de prijzen. De inschatting geeft dus de koopkracht van uw pensioen weer. U ziet daarom andere bedragen dan eerder in dit overzicht.

Dat levert in dit UPO verrassende uitkomsten op. Het te verwachten resultaat na extra jaren werken – dus met extra opbouw de komende jaren – daalt!



Vanzelfsprekend is het te verwachten pensioen bij 'slecht weer' lager, maar dat extra werken ook nog een lager te verwachten resultaat geeft roept vragen op.

De door het ABP geleverde uitleg laat een kijkje onder de motorkap zien. Daar zit het deel waar de pensioentechnenuten in beeld komen; de wereld van de actuarissen en hun rekenwerk. Om het allemaal nog ingewikkelder te maken, is er helaas geen sprake van één feitelijke waarheid. Om de temperatuur te meten gebruiken we thermometers en die zullen allemaal, als ze goed zijn afgesteld, dezelfde temperatuur laten aflezen. Bij pensioenberekeningen maakt men gebruik van rekensets, met onder andere aannames van hoe de economie zich zal gaan ontwikkelen. Daardoor kunnen andere verwachtte uitkomsten ontstaan. Immers, die aannames worden gebruikt voor de rekensommen. Het ABP maakt bij berekeningen gebruik van door henzelf ontwikkelde rekensets, met economische verwachtingen die al dan niet rooskleuriger kunnen zijn dan bijvoorbeeld de aannames bij een ander pensioenfonds. 'Vergelijken we dan appels met peren?', zo vroeg ik eens aan een actuaaris. 'Eigenlijk wel', was het eerlijke antwoord, 'en de uitkomsten zijn ook nog beïnvloedbaar door de aannames wat aan te passen'.

Om vergelijk van UPO's toch mogelijk te maken, is er één vaste manier waarop iedereen de pensioenen toont. De Nederlandsche Bank (DNB) schrijft voor welke rekenset gebruikt moet worden bij deze verplichte pensioencommunicatie. Als partners hun UPO's vergelijken – ook al bouwen ze pensioen op bij verschillende pensioenfondsen – zijn daar in ieder geval dezelfde economische aannames voor gebruikt.

'Vergelijken we dan appels met peren?', zo vroeg ik eens aan een actuaaris. 'Eigenlijk wel', was het eerlijke antwoord, 'en de uitkomsten zijn ook nog beïnvloedbaar door de aannames wat aan te passen'

Terug naar de toegezonden UPO. Het eerste getoonde bedrag is het zogenoemde 'nominale bedrag'. Hierin wordt geen rekening gehouden met toekomstige indexaties, wel met toekomstige premie-inleg en pensioenopbouw. Het tweede bedrag, de 'economische weer-scenario's', zijn zogeheten reële bedragen. Hierin is wel rekening gehouden met verwachte toekomstige indexaties, maar ook met inflatie. In deze bedragen wordt een koopkrachteffect getoond. Deze berekeningen zijn op basis van de verplichte DNB-rekenmethodiek.

Om het pensioen koopkrachtig te houden en welvaartsvast, zoals we dat noemen, hebben we indexatie nodig. Velen weten dat dit bij het ABP helaas niet altijd mogelijk was en de gemiste indexatie is opgelopen tot bijna 20%, ondanks de hoge indexatie van 2023. Het ABP mag volgens de huidige wetgeving, het financieel toetsingskader (FTK), pas volledig indexeren als de dekkinggraad hoog genoeg is. Dit is bij de gebruikte DNB-rekenset pas het geval bij ongeveer 135%. De verwachting is dat de prijzen ook in de komende jaren weer zullen stijgen en daarmee is ook een behoorlijke indexatie nodig om die inflatie volledig te kunnen compenseren. De verwachting is tevens dat dit niet gaat gebeuren. De scenarioset van DNB houdt rekening met een gemiddelde inflatie van circa 9% over een periode van drie jaar. Omdat deze inflatie naar verwachting niet middels indexatie opgevangen kan worden, geeft het model aan dat er koopkrachtverlies



op zal treden. Daarmee zakt dan ook het te verwachten pensioenbedrag op pensioenda-tum. De euro's zelf zijn dus niet verdwenen, maar de koopkracht neemt af doordat het-geen betrokkene kan kopen met die euro's veel duurder geworden is.

Al met al wordt het er allemaal niet begrij-pelijker op aangezien de getoonde bedragen niet met elkaar te vergelijken zijn. Het ABP geeft in een reactie aan dat ze, binnen de mogelijkheden van het voorgeschreven UPO-model, zullen kijken of er een toelich-ting bij de mooi weer- en slecht weer sce-nario's in het UPO kan komen. De wettelijk verplichte communicatie zal daardoor niet veranderen, maar mogelijk dat er wel extra uitleg kan komen.

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
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	gesloten	04-09-2024
CLSK	Centrum voor Mens en Luchtvaart	gesloten	02-10-2024
CLSK	Air Mobility Command Vliegbasis Eindhoven	gesloten	16-10-2024
CZSK	Marine Etablissement Amsterdam	25-09-2024	13-11-2024

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

