

PRODEF BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

november 2024 | nummer 7



GOV|MHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

BIERVILTJESBESTUUR

DOOR JORIS TEN BERG

Sommigen van jullie zullen het wel herkennen. Je zit met een vriendin of vriend aan de bar in een goed gesprek. Samen kom je in een levendig gesprek tot een briljant idee.

Je grist het dichtstbijzijnde bierviltje, haalt een pen achter de bar weg en met een paar pennenstreken staat jullie oplossing voor alle wereldproblematiek op de achterkant van het viltkarton. Trots op deze prestatie klinken jullie nogmaals het glas en al proostend steek je het bierviltje in je jaszak.



Zo'n goed idee verdient het om maandagochtend bij de koffieautomaat nog eens nader besproken te worden, en vol geestdrift overtuig je je collega's van jouw inspanning afgelopen weekeinde. Nou ja, bijna iedereen. Uiteraard is er die, in jouw ogen, azijnpisser van de ondersteuningsafdeling die enkele kritische vragen begint te stellen: "hoe ga je dat financieren?", "mag dat juridisch wel?", en "heb je nagedacht over veiligheidsaspecten?" Schouderophalend negeer je deze vragen en betoog je nog eens wat voor een enorm mogelijkheden jouw oplossing dit biedt. Je leidinggevende loopt langs en vraagt je omdat het idee wat verder uit te werken.

Gelukkig heb je net afgelopen jaar een opleiding mogen doen en is jouw vaardigheid met PowerPoint tot Olympisch niveau gestegen. Driftig ga je aan de slag met je bierviltje op je bureau, het klavier van je laptop bespelend en met al je creativiteit kom je tot een prachtige presentatie.



INHOUD

4 De mens achter de militair
Column vice-voorzitter

6 Stoppen is geen optie
Van uw onderhandelaar

8 Europese vergrijzing
en pensioenen

11 Pensioenzaken

EN VERDER

7 Medezeggenschapsverkiezingen

12 Cartoon

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, Martin Weusthuis

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 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 8 van het ProDef bulletin dient voor 18 november 2024 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

De volgende ochtend roept je leidinggevende het managementteam bij elkaar. Sommige collega's kijken nu wel wat zuur. Gisteren bij de koffieautomaat waren ze nog enthousiast, maar nu moesten sommigen hun afspraken verplaatsen zodat jij je presentatie kunt geven. Je laat je echter niet op de kop zitten en vol vuur en passie vertel jij over jouw briljante idee. Helaas zit die droogstoppel van de ondersteuningsafdeling er ook bij. Wie heeft er ooit bedacht dat hij ook bij het MT hoort. En dan komt hij nogmaals met diezelfde vragen waar hij gisteren ook mee kwam. Je had toen geen antwoord. Eerlijk gezegd was je zo vol enthousiasme, dat je er niet eens over nagedacht hebt. De leidinggevende is minstens zo enthousiast en snoert gelukkig deze beroepszeurder de mond. Jij krijgt mandaat om door te gaan en een plan van aanpak te maken. "Now we are in business".

Een plan maken, hoe doe je dat eigenlijk? Dit is niet iets waar je dagelijks mee te maken hebt. Je dagelijkse werkzaamheden zijn vooral gericht op operaties. Gelukkig heb je een collega die je om hulp kunt vragen. Zij helpt je op weg met een format Projectplan en jij kunt ermee aan de slag. Bij de paragrafen over financiën, personeel, infrastructuur en veiligheid vul je maar pro memorie in. Je moet dat nog even uitzoeken en dat komt wel als je manager ermee aan de slag gaat.

En dan volgt de enorme domper. Je manager heeft je plan doorgestuurd naar andere afdelingshoofden en de feedback is ongenadig hard. "Ondoordacht", "matige onderbouwing", "hier wil ik mijn tijd niet aan besteden". Teleurgesteld ga je het weekeinde in en 's avonds aan de bar beklaag je je over de visieloosheid van de bazen. Een goede vriend of vriendin hoort het aan, stelt een paar vragen en dan begint het te dagen. Het moet allemaal anders, het MT zit niet goed in elkaar, dat kan anders. Je handen reiken alweer achter de bar en met een grote glimlach heb je een bierviltje en een pen in de hand.

'Op welk moment ben je kritisch op je eigen idee? We kennen allemaal wel het gezegde: "elk plan is zo goed als het eerste contact met de vijand", maar welk idee is zo goed als het eerste contact met papier.'

Op welk moment denk je dat dit verhaal heel anders had kunnen lopen?

Was het anders gelopen als je tijdens het gesprek bij de koffieautomaat niet je schouders had opgehaald, maar goed had geluisterd naar de kritische vragen. Daar eens over in gesprek was gegaan met de collega van de ondersteuningsafdeling. Dan had je een deel van zijn vragen al kunnen beantwoorden tijdens de presentatie aan het MT.

Of wat was er gebeurd als de leidinggevende ondanks zijn enthousiasme geluisterd had naar de kritische vragen tijdens de presentatie en je pas "groen licht" voor een volgende stap had gegeven als je iets van een antwoord had gehad?

Wat zou er zijn gebeurd, als jij bij het opschrijven 'pro memorie' jezelf de vraag had gesteld wanneer dit concreet wordt? Op welk moment kijk je kritisch naar je eigen idee? We kennen allemaal wel het gezegde: "elk plan is zo goed als het eerste contact met de vijand", maar welke idee is zo goed als het eerste contact met papier?

Dat is dan ook de moraal van dit verhaal. Een goed idee is nog niet op voorhand een goed plan. En hoewel een briljant idee op een bierviltje schrijven een bevredigende aangelegenheid kan zijn, is een goed doordacht en uitgevoerd plan dat velen malen meer. In plaats van ons telkens te laten afleiden door nieuwe ideeën, verdient het omzetten van goede ideeën in goede plannen naar mijn mening de aandacht. Voor wat het waard is, heb ik drie punten waarop ik denk dat dit beter zou kunnen.



www.shutterstock.com

- 1) Het begint met luisteren. In het verhaal dat ik heb geschetst zie je dat er te weinig echt naar elkaar geluisterd wordt. Niemand is zo briljant dat hij of zij alle wijsheid in pacht heeft en overal antwoord op heeft. Dus als je een goed idee of een plan wil aanscherpen, dan is het van belang dat je in gesprek gaat. En communicatie gaat twee kanten op, luister dan ook naar wat een ander te zeggen heeft. Dat helpt je om je plannen beter uit te werken;
- 2) Daarnaast hebben we bij Defensie vaak onze mond vol van teamwork, maar echt teamwork betekent dat je elkaar opzoekt en om hulp vraagt als je het nodig hebt. De scherpe lezer zal ongetwijfeld een aantal rollen hebben herkend uit het teamrolmodel van Belbin. Voor mij heeft de kracht van dat model altijd gezeten in de samenwerking die de rollen met elkaar hebben, niet de individuele aspecten die bij een rol passen. Dat begint vooral

met het herkennen en erkennen van elkaars krachten en daar de samenwerking opzoeken. Dus als je van jezelf weet dat jij niet van de details bent, zoek dan samenwerking op met iemand die dat wel kan;

- 3) Keuzes maken is moeilijk, niet zozeer omdat je vaak kiest voor iets te doen, maar omdat je daarmee ook impliciet ervoor kiest om iets te laten. Keuzes maken is in die zin vooral prioriteiten stellen. Ik zie dit veel misgaan. Er worden te veel ideeën gegenereerd die allemaal 'prioriteit' krijgen. Maar dat is prioriteit van de waan van de dag. Niet een overzicht maken van alle ideeën en plannen, en dan keuzes maken welke als eerste uitgewerkt moeten worden. Dat leidt ertoe dat te veel plannen half uitgewerkt zijn en gedurende het proces bijgesteld of aangepast moeten worden. Daarmee veroorzaakt je een enorm capaciteits-

beslag en veel frustratie. Er is geen oplossing voor dit probleem dat op de achterkant van een bierviltje past. Maar wat er in ieder geval nodig is, is het aanbrengen van focus. Kies bewuster welke ideeën omgezet worden in een plan.

Deze drie richtingen: communicatie, samenwerken en focus zijn zeker niet alomvattend voor het oplossen van het geschetste probleem, maar kunnen bijdragen aan plannen die beter uitgewerkt zijn. Daarmee kunnen stappen voorwaarts worden gemaakt. Of zoals Hannibal van the A-team zou zeggen: "I love it when a plan comes together".



DE MENS ACHTER DE MILITAIR

Als vicevoorzitter van de GOV|MHB heb ik ook de taak van de individuele belangenbehartiging overgenomen. Juist die aandacht voor het individu is voor een organisatie als Defensie essentieel, omdat de massaliteit van tandwielen en palletjes nu eenmaal de nare gewoonte in zich heeft om dingen te verpletteren. Iets dat niemand zou moeten willen.

Een paar weken geleden mocht ik voor het eerst opdraven op de KMA om daar een hele lichte nieuwe cadetten het belang van de bonden, en vooral van onze eigen vakvereniging, uit te leggen. Ik was bijna als laatste aan de beurt en dat gaf me de kans om eens goed te luisteren wat nu de “unique selling points” waren bij de collega’s. De goodies zijn dat allang niet meer en de kortingen op verzekeringen lijken ook al lang in kracht te hebben verloren. Nee, de collega’s waren vrij duidelijk. Wij geven de allerbeste juridische steun als je tegenover de werkgever komt te staan. Rijen met foto’s van juristen werden slide voor slide getoond en het stemde me eigenlijk nogal treurig. We stonden voor een hele nieuwe frisse groep jonge cadetten die nu meemaakt waar onze generatie op verjaardagen nog over praat. Het stuk van

je carrière met die steile leercurve waar je de mooiste herinneringen aan ontleent. Wat moeten die verhalen toch raar vallen. Maar goed, wie weet maakt dat geschenkje aan het eind het dan toch wel goed.

Het mooie is namelijk dat we voor die jonge collega’s, die met vermoeide oefenoogjes in de zachte aulastoelen hangen, met afstand het mooiste bedrijf zijn waar ze in terecht hadden kunnen komen. En Defensie moet dan ook alles doen om de kansen die ons bedrijf biedt voor het voetlicht te brengen en dondersgoed voor het personeel zorgen. Want personeel dat het naar de zin heeft, en ondertussen een rugzak vult met geweldige ervaringen, is een fundament waar we de komende jaren op voort moeten bouwen. Hoe zorgen we dat deze vrouwen en mannen thuiskomen en het nut en belang van hun werk, maar

vooral het plezier waarmee zij dat doen, uitdragen op die verjaardag en langs het schoolplein? Door ze te behandelen zoals je zelf behandeld zou willen worden: eerlijk en transparant. En met de groei die we nodig hebben, nóg eerlijker en nóg transparanter. En daar moeten we elkaar soms een beetje mee helpen. Blijkbaar lopen we nu weer het risico dat we doorslaan in het overschreeuwen van hoe goed we bezig zijn met het voorbereiden op hoofdtak 1. Ik zal het ongetwijfeld verkeerd gehoord hebben, maar er zijn wellicht nog steeds commandanten die het stoer vinden om uit te dragen dat hun personeel meer dan de helft van het jaar doordeweeks niet thuis is. Niet omdat het oorlog is, maar omdat men daarvoor oefent. Of het voorbeeld dat de “echt goeie mensen” tachtig uur per week werken. Als je, als gedelegeerd werkgever, niet begrijpt dat dat onhandig is, dan

(foto: Ministerie van Defensie)



*'Hoe zorgen we dat deze vrouwen en mannen
thuiskomen en het nut en belang van hun werk, maar
vooral het plezier waarmee zij dat doen, uitdragen op
die verjaardag en langs het schoolplein? Door ze te
behandelen zoals je zelf behandeld zou willen worden:
eerlijk en transparant.'*

moeten wij als professionals van Defensie soms even die arm om de schouder leggen. Goede militairen zijn niet per se goede strategen. Want wat de eerste weken leuk is, is al snel een reden om te vertrekken. Erger nog, als je 80 uur in de week aan het typen bent, is de werknemer of zijn commandant duidelijk niet goed genoeg.

"Ik kom dit jaar wel aan 200 oefendagen..."

Voor de jonge (onder)officieren, die de leeftijd en talenten hebben om overal terecht te kunnen, moeten we koesteren. En dat doe je nu eenmaal niet als ze slechts 1 keer in de twee weekenden hun kinderen zien, of überhaupt geen relatie in stand kunnen houden. De wetenschappelijke toets die onlangs verscheen naar aanleiding van de Defensienota 2024 geeft namelijk wel scherpe aanbevelingen als het gaat om de gewenste instroom. Defensie moet gewoonweg een fantastische werkgever zijn, op elk vlak, om de eigen doelstellingen te halen.

Reorganiseren

En dat is slechts één kant van de medaille. Want soms gaat het ook gewoon erg mis. En het lijkt dat reorganisaties het putje zijn waar al het onvermogen bij elkaar komt. Defensie wil vooral door, net als alle functionarissen die zich met reorganisaties bezighouden, om snel weer met een ander project aan de slag te gaan. Sterker nog, die reorganisaties zijn vaak slechts een krabbeltje op het bierviltje, waar nog tientallen krabbeltjes boven en onder staan.

Elke functionaris is namelijk 'van alles' en heeft vooral de ambities om te laten zien wat er allemaal nog meer bij kan. We hebben de focus niet, en missen blijkbaar de kwaliteit, om dit soort gedetailleerde processen goed te laten verlopen. En dan gaat het zomaar bij tien procent van de functiewisselingen verkeerd. Als dat bij een reorganisatie gebeurt van tien mensen is het relatief makkelijk op te sporen, maar als het om een reorganisatie van duizenden functies gaat, dan is het gewoonweg een heilloos project geworden. We zijn als organisatie nu eenmaal niet meer zo goed in het maken van notities en brieven. Daar moeten we werk van maken. Misschien missen we in het proces wel een beetje de



www.shutterstock.com

*'En dat betekent dat Defensie vooral moet zorgen voor
duurzame inzetbaarheid van het personeel. En dat is het
mooie. Als je dit leest kun je namelijk het verschil maken.
Durf de werkgever aan te spreken als hij dit niet begrijpt.
Wees je er zelf bewust van als je een norm oplegt die op
de lange termijn slecht is voor de organisatie.'*

klassieke ambtenaar in onze organisatie. Die ambtenaar die gewoon doet wat zij al jaren doet en dat ook feilloos kan. Dat hoeft dan niet eens 80 uur in de week te zijn, als ze maar weet waar ze mee bezig is. Dan kan het vast ook gewoon van 9 tot 5. Daar zouden de reorganisaties baat bij hebben. Hier schrijft onze onderhandelaar verderop in deze editie van het bulletin nog over.

Want ook reorganisaties gaan over mensen. De komende jaren zullen van doorslaggevend belang zijn om de doelen van de Defensienota te halen. Dat betekent dat Defensie vooral moet zorgen voor duurzame inzetbaarheid van het personeel. Niet alleen als het gaat om de arbeidsvoorwaarden, want dat staat buiten kijf, maar ook als het gaat om alles

eromheen. En dat is het mooie. Als je dit leest kun je namelijk het verschil maken. Durf de werkgever aan te spreken als hij dit niet begrijpt. Wees je er zelf bewust van als je een norm oplegt die op de lange termijn slecht is voor de organisatie. Die papieren zullen er altijd zijn, de bierviltjes ook, maar het personeel heeft opties. Heel veel opties.

Ik vraag u ten slotte om mij in de komende jaren een open deur te bieden. Om te praten over die mensen die ergens knel zijn komen te zitten en niemand hebben gevonden die ze echt verder kan helpen. Wees dan die persoon en luister even. Zonder juridische ellende, maar gewoon als collega die zich dondersgoed beseft dat we kunnen oefenen tot we een ons wegen, maar we kansloos zijn zonder de mensen.



VAN UW ONDERHANDELAAR

STOPPEN IS GEEN OPTIE

“Stoppen is geen optie, maar soms is het wijs om even de pauzeknop in te drukken en je koers opnieuw te bepalen. Zo kun je daarna met hernieuwde kracht, inzicht en snelheid verdergaan.”



(foto: Ministerie van Defensie)

Het zal u niet ontgaan zijn, maar de afgelopen weken was in overlegland even alles op scherp gezet. Met name als het gaat om reorganisaties: we praten in verschillende overleggen met de werkgever, en waar we in reorganisatie-overleggen even op de pauzeknop drukken, gaan andere overleggen onvermoeibaar verder.

Reorganisaties

Tijdens een IOREO-overleg (Informeel Regorganisatie-overleg) van begin oktober hebben we als vakcentrales gezamenlijk besloten het overleg tijdelijk stil te leggen. Dit besluit volgde na de constatering dat de documenten onjuiste informatie bevatten en dat sommige procedures nog niet formeel waren afgerond. Niet alleen bij COMMIT, maar ook bij andere defensieonderdelen, hebben we dit al eerder moeten constateren. Daarom is besloten de pauzeknop in te drukken om eerst duidelijkheid te scheppen. Vervolgens is er door drie centrales een brief verzonden. Wij hebben deze echter niet ondertekend. De reden hiervoor was dat we het niet met alle facetten in de brief eens waren. Tevens vonden wij het belangrijk dat in

deze brief ook werd vermeld waarom we de pauzeknop hadden ingedrukt. Uitleggen waarom je iets doet aan je achterban vinden wij belangrijk. Dat doe je niet alleen op je eigen website, maar ook in brieven die door de organisatie verspreid worden. Waarom hebben we de pauzeknop dan ingedrukt? Om onduidelijkheden naar elkaar uit te spreken en concrete, heldere afspraken met elkaar te maken. “Zeg wat je doet en doe wat je zegt” is voor ons cruciaal, omdat we alleen op deze manier snel en effectief vooruit kunnen.

Anderhalve week later hebben we een constructief gesprek gehad met de directeur Werkgeverszaken en de voor-zitters van de verschillende IOREO's. De uitkomst: vanaf maandag 21 oktober werd het overleg weer hervat. Wij hopen dan ook van harte dat we nu door kunnen pakken. Momenteel kan ik niet anders zeggen dan dat ik het gevoel heb dat het traag gaat... te traag. Ik voel zelf een enorme urgentie om snelheid te maken. Het zou toch verschrikkelijk zijn als we binnenkort in een crisis komen en Defensie niet gereed is. Dat dit tijd nodig heeft, besef ik ook. Iets wat je in 30 jaar afbreekt, bouw je niet in een paar jaar weer op.



'Zo zie je maar: lid zijn van een vakbond, iets bespreekbaar maken en een klein beetje geduld kunnen lonen.'

Punt van zorg: uitbreiding

Een zorgpunt is de uitbreiding. Dan heb ik het niet zozeer over de aanschaf van materieel zoals tanks en schepen, maar over de uitbreiding van personeel, vastgoed en IT-ondersteuning. Ik had hierover onlangs een goed gesprek met een defensiecollega van een ander departement. Hij gaf aan: "Het gaat allemaal zo traag, bij andere departementen gaat het sneller. Hoe komt dat toch?" Ik had hem graag een goed onderbouwd antwoord gegeven, maar ik kwam niet verder dan wat aannames met hem te delen. Vanuit mijn eigen perspectief lijkt het erop dat wij alles over zoveel schijven bespreken en beslissen. Ik denk dat dit komt omdat we 30 jaar lang hebben moeten bezuinigen en keuzes veel verdedigd moesten worden.

Een collega had hier ooit een mooie uitspraak over. Hij zei:

'Als ik als commandant in een oorlogssituatie terechtkom, wordt er van mij verwacht dat ik in een split second keuzes maak en zelf op de knop druk. Echter, in de vredesbedrijfsvoering wordt er ook van mij verwacht dat ik keuzes maak, maar zijn er 30 stations die ik eerst langs moet voordat ik op de knop mag drukken.'

Samen verantwoordelijkheid nemen

We hebben hier allemaal een steentje aan bij te dragen. Mijns inziens moeten we weer meer vertrouwen in elkaar krijgen en ook openstaan voor feedback van anderen. We zijn geneigd alleen naar een ander te wijzen: "Jij doet het verkeerd." Maar durven we wel voldoende in de spiegel te kijken en onszelf af te vragen: "Wat kunnen wij veranderen?"

Reorganisaties en andere overleggen

Zoals eerder aangegeven was alleen bij het overleg over reorganisaties de pauzeknop ingedrukt, en zijn de andere overleggen doorgegaan. Zo zijn we nog steeds met de werkgever in gesprek over de uitwerking van de regeling militaire inzet. We maken kleine vorderingen en ik hoop dat we eind van het jaar een goede regeling kunnen presenteren.

Een klein succesje

En ja, ook kleine successen moet je vieren. In 2022 hebben we als sociale partners een brief van Defensie besproken met daarin een voorstel om voor collega's geplaatst in Portugal een tijdelijke voorziening in te regelen. Dit omdat een aantal kosten daar substantieel gestegen zijn en deze niet door de standaard regelingen worden vergoed. Hierdoor moesten collega's geld bijleggen om hun werk daar uit te voeren. Helaas is er in 2022 en vervolgens 2023 geen akkoord gegeven op dit voorstel. Het werd telkens doorgeschoven met de toezegging: "Er volgt nog een onderzoek." Herhaaldelijk hebben we dit punt naar voren gebracht en net voor de zomer hebben we een analyse van de werkgever mogen ontvangen. Door veelvuldig contact met een collega die net terug was van plaatsing, maar ook met collega's die daar nu zitten, hebben we deze analyse besproken. We zijn het overleg ingegaan met als doel het voorstel van 2022 alsnog vast te leggen. En dat is begin oktober gelukt. Erg fijn! Zo zie je maar: lid zijn van een vakbond, iets bespreekbaar maken en een klein beetje geduld kunnen lonen.

MEDEZEGGENSCHAP

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven vóór	Kiesdatum
CZSK	Marine Etablissement Amsterdam	gesloten	13-11-2024
CZSK	Zr. Ms. De Ruyter	gesloten	27-11-2024
CZSK	Zr. Ms. Groningen OPV-Rood	gesloten	11-12-2024
DMO	DMO/JIVC/MC-GII	02-12-2024	15-01-2025
DOSCO	MGLC te Heerenveen	23-12-2024	04-02-2025

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

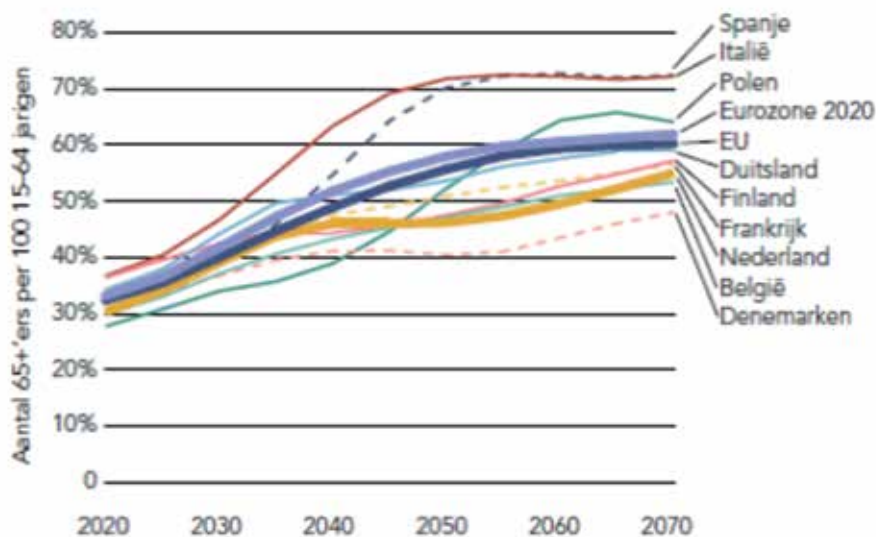
www.ProDef.nl



EUROPESE VERGRIJZING EN PENSIOENEN

DOOR MARTIN WEUSTHUIS

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) publiceerde onlangs een rapport 'Europese vergrijzing in het vizier', over omgaan met pensioen- en begrotingsrisico's in Nederland als gevolg van de Europese vergrijzing.



Geraamde grijze druk van Europese landen de komende decennia
(Bron: data: VN)

Verwevenheid binnen Europa

De WRR ziet risico's op ons afkomen als verhoogde lastendruk, verhoogde staatsschulden, uit elkaar groeiende Europese economieën, verarming van Europese ouderen, en als gevolg van dat alles maatschappelijke en politieke spanningen binnen en tussen EU-landen.

De WRR stelt dat Nederland een open handelsetonomie is met een uitgebreid netwerk van economische, politieke en sociale verbindingen binnen Europa. Een daadkrachtige EU is daarom van belang. De samenwerking met sterke Europese economieën is politiek en economisch cruciaal vooral in een wereld met steeds toeneemende geopolitieke spanningen. Nederland moet daarom binnen Europa een vergrijzingsbestendig sociaaleconomisch en politiek beleid voeren omdat anders de risico's van verhoogde lastendruk en staatsschulden en afglijdende economieën opdoemen. Dat beleid moet volgens de WRR vooral gericht zijn op een hogere arbeidsparticipatie, vooral van ouderen.

Dat beleid is in de hele EU al ingezet (zie figuur 4.2) en er zal volgens de WRR door Nederland verscherpte aandacht voor moeten worden gevraagd binnen Europa. Daarnaast is het verstandig om het Nederlandse handelsbeleid te richten op

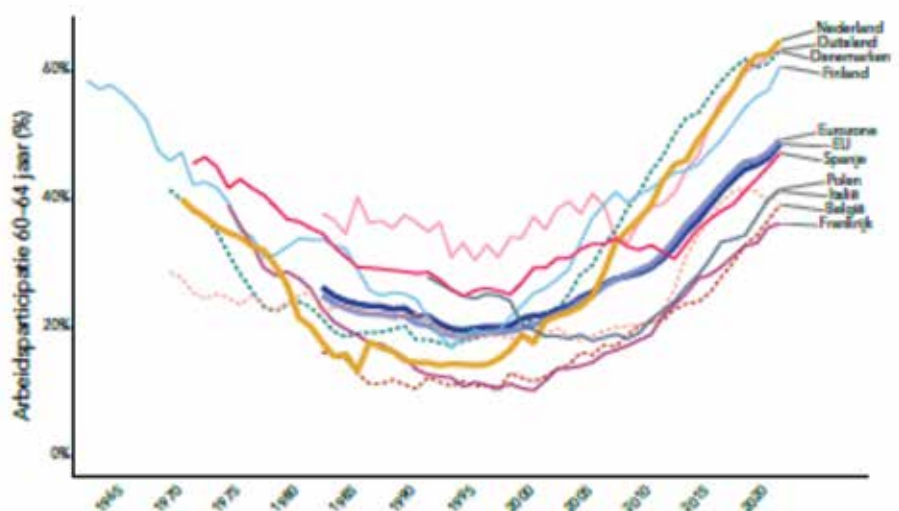
Volgens de WRR gaat de Europese vergrijzing zeker Nederland raken. De overweging daarbij is dat Nederland minder vergrijst dan de meeste landen binnen Europa. Bovendien kent Nederland door het systeem van kapitaaldekking grote private pensioenvermogens waaruit toekomstige pensioenen kunnen worden betaald. Daar hoeft de staatsboekhouding niet voor te worden aangesproken, met als gevolg dat de Nederlandse politiek ook minder zeggenschap heeft. Maar Nederland is een uitzondering. Daarom liggen de risico's eerder Europees, in EU- en euro-verband

Begrotingsgedekte pensioenen

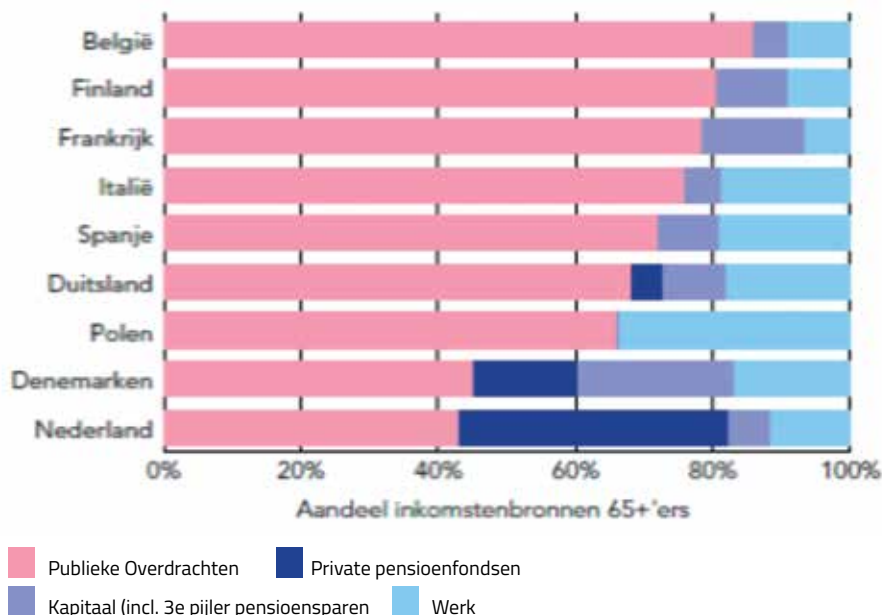
Het probleem is dat veel EU-landen begrotingsgedekte pensioenen kennen. Ook de economische grootmachten binnen de EU, Frankrijk en Duitsland, betalen nu al moeizaam hun pensioenen uit de lopende begroting en door de vergrijzing gaan die pensioenuitgaven stijgen. De beginnende kapitaaldekking in Duitsland is een zaak van lange adem. Het duurt decennia voordat pensioenkasen zijn gevuld.

Wat kunnen deze landen doen? Ze kunnen de pensioenleeftijd verhogen, de pensioenen verlagen, bezuinigen op andere begro-

tingsposten, de staatsschuld laten oplopen of de lasten voor werkenden en bedrijven laten oplopen. Allemaal weinig aantrekkelijke keuzes voor deze landen, maar ook voor Nederland. Op dit moment is de meest voorkomende strategie: houdbaarheid door versoering. Het gevolg is verarming van de gepensioneerden. En dat is ook geen wenselijk toekomstbeeld.



Arbeidsparticipatie van ouderen (60-64) in Europese landen, 1963-2022 (Bron: OESO)



Aandeel van pensioenuitkeringen (publiek en privaat) en andere inkomstenbronnen in de inkomens van Europese ouderen (65-plus). Denemarken is EU-lidstaat, maar geen euroland.

landen waar de vergrijzing (nog) geen punt is en door het wereldwijd investeren van de Nederlandse pensioenvermogens.

Financiële repressie

Als dat meer en langer werken niet van de grond komt, ontstaan er volgens de WRR ongewenste effecten als krappe arbeidsmarkten met stijgende loonkosten en oplopende staatsschulden door de hoge pensioenkosten. Het gevolg is stijgende inflatie en rentekosten. En veel EU-lidstaten betalen nu al een groot deel van hun begroting aan pensioenlasten. Op dat moment doemt een roze olifant op in de kamer: financiële repressie.

Financiële repressie is een beproefd middel om bij hoge rentekosten tot schuldenverlichting te komen. Het idee is door een kunstmatig lage rentestand, of in ieder

geval een rente lager dan de inflatie, schuldenposities af te bouwen. Het BNP wordt immers door de jaren heen als gevolg van de inflatie steeds groter, terwijl de schulden in euro's gelijk blijven. Helemaal duidelijk is dat in het geval van een eenmalig vastgestelde schuld zoals uw hypotheek; die is na 20 jaar gemakkelijker te betalen omdat uw inkomen is gestegen.

Op die manier hebben bijv. landen na WOII hun oorlogsschulden voor een deel kunnen wegwerken. Het middel is ook ingezet in de euro-crisis die we nog maar net te boven zijn. U weet het nog: *Whatever it takes*, zei Draghi, omdat sommige eurolanden hun rentelasten niet meer konden opbrengen. Daar heeft u knap veel last van gehad omdat de door ECB en DNB opgelegde lage rentestand de indexatie van uw pensioen onmogelijk maakte omdat eerst de buffers

moesten worden gevuld. U kijkt nog steeds aan tegen een indexatieachterstand van maximaal 20%.

Als het middel wordt ingezet, zet de ECB gedurende langere tijd de rente laag, en/of koopt massaal schulden op van EU-lidstaten met als gevolg lagere obligatierentes. De vergrijzingsproblematiek gaat immers om een substantieel fenomeen dat enkele decennia loopt. De WRR acht het daarom aannemelijk dat de komende decennia de aanhoudende vergrijzingskosten die nu al voor sommige EU-lidstaten nauwelijks op te brengen zijn, worden gedempt door een dergelijk langlopend verruimend monetair beleid, met dus als gevolg een oplopende inflatie. Als dan ook nog het meer en langer werken niet van de grond komt, stijgen de lonen ook nog eens door een verkrappende arbeidsmarkt, met eveneens als gevolg een oplopende inflatie.

Het gevolg van het beleid is dat bestaande (pensioen)kapitalen van vermogenden wegsmeden ten gunste van de schuldkapitalen van schuldhouders. Politiek gezien is het mooie van dat beleid dat er geen zichtbare (pensioen)kortingen hoeven plaats te vinden en het is ook niet goed zichtbaar wie de uiteindelijke rekening betaalt. Zo wordt uw kapitaalgedekte private pensioen toch weer afhankelijk van de politiek, maar nu van de Europese politiek.

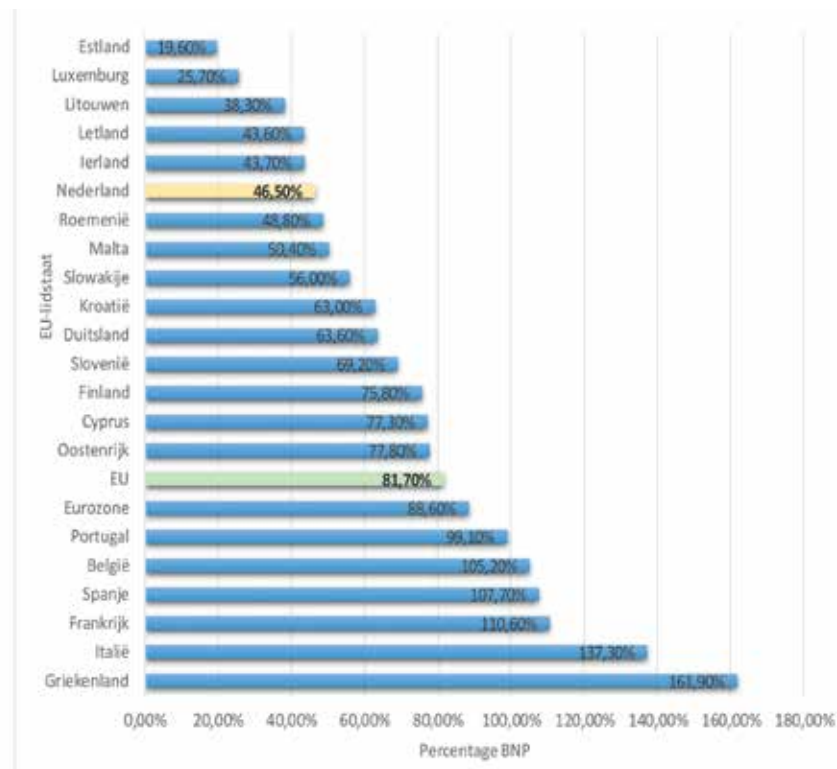
De WRR noemt nog een aantal mechanismen die tegen-inflatoir werken, zoals EU-lidstaten met een sterke munt traditie die weinig van inflatie willen weten en maatschappelijke en politieke stromingen die tegen ontwikkelingen als *euro-bonds* zullen zijn. En natuurlijk zijn er altijd ontwikkelingen zoals een pandemie, een oorlog dichtbij, een schip dat dwars gaat liggen, deze keer in het Panamakanaal, of iets wat we nog helemaal niet kunnen bedenken (MW). Bovendien kan de ECB niet ongestraft teveel inflatie wegpoetsen. Banken komen in de problemen, vermogens worden weggevreten en er zijn gevolgen voor de wisselkoers en de wereld concurrentiepositie.

Je ziet zo weer een volgend generatieconflict ontstaan. Het belang van de jongeren die zich momenteel met substantiële hypotheekschulden moeten beladen en met een nog beperkt persoonlijk (pensioen)vermogen. Zij hebben baat bij een hogere inflatie, zelfs als die gepaard gaat met financiële repressie. En het belang van de ouderen die met beperkte schulden en mét een groot persoonlijk (pensioen)vermogen juist zijn gebaat bij een lagere inflatie.

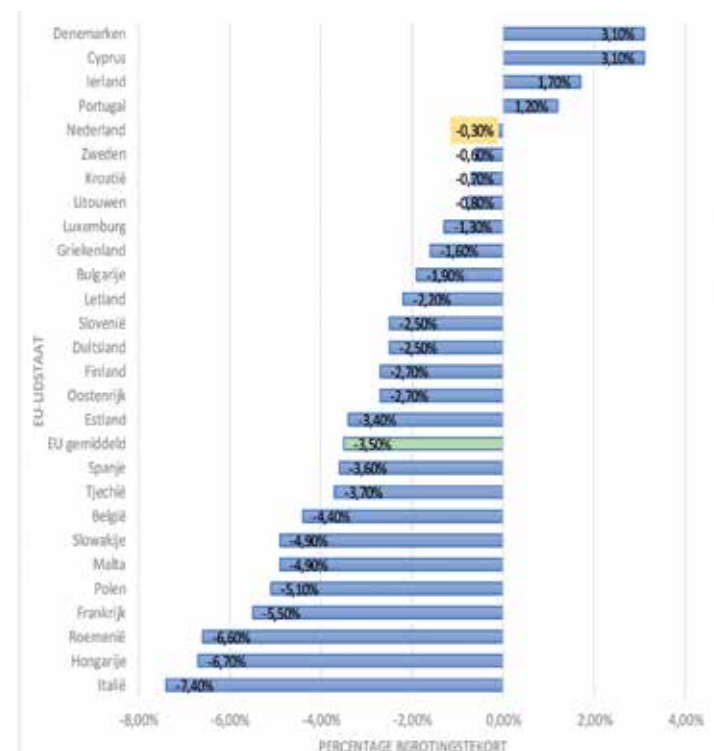
Repressie en pensioenen

Pensioen is gezien vanuit het pensioen-





Staatsschuld als percentage BNP start 2024



Begrotingsoverschot/tekort EU- lidstaten 2023 als percentage BNP

fonds een schuld aan u. Bij financiële repressie houdt uw pensioen(verhoging) de inflatie niet bij, waardoor uw koopkracht vermindert. Het gevolg is dat vooral vermogenden hier de gevolgen van ondervinden. Het zal u duidelijk zijn; dat bent u met in het nieuwe systeem uw grote 'persoonlijk pensioenvermogen' bij het ABP. De AOW blijft geïndexeerd betaalbaar. Nederland heeft op tijd het langer doorwerken ingevoerd en de Nederlandse begrotings-

discipline maakt het mogelijk de groeiende begrotingsgedekte AOW-kosten te blijven betalen. Het CPB waarschuwde in het kader van Prinsjesdag bij de fraaie begroting voor 2025 wel dat tegen het eind van dit decennium het begrotingstekort weer naar 3% en daar boven stijgt vanwege de samenloop van hogere AOW- en steeds maar stijgende zorgkosten. Maar ja, het CPB is wel vaker aan de sombere kant.

Wet Toekomst Pensioenen

De relatie rentestand en aanpassing pensioen ligt in het nieuwe stelsel minder direct dan in het huidige stelsel. Echter, lage rentestanden oefenen nog wel degelijk hun werking uit op de hoogte van uw pensioen. Als pensioenfonds moet je de te verwachten hogere inflatie maar zien te verslaan met hogere beleggingsrendementen. Daarnaast zal de oudere pensioengerechtigde steeds meer deelnemen in de zekerheid van zijn pensioen, maar steeds minder profiteren van het te verdelen overrendement, dat juist een antwoord kan bieden op de inflatie.

Zouden de monetaire autoriteiten dit nu allemaal hebben voorzien toen zij met alle macht de WTP doordreven? Zouden zij toen zij van de pensioenbelofte door het pensioenfonds af wilden en overschakelden op de premiebelofte door sociale partners, al hebben voorzien dat de koopkracht van Nederlandse kapitaalgedekte pensioenen binnen de EU en binnen euro-verband moeilijk houdbaar is? Wilden zij daarom de risico's uw kant uitschuiven en krijgt u daarom een persoonlijk pensioenvermogen dat meebeweegt met economisch beleid en financiële markten? In het huidige systeem zijn DNB en de pensioenfondsen de boosdoeners. DNB stelt de rekenrente te laag vast en pensioenfondsen zijn slechte beleggers. In het WTP-systeem krijgen ook de sociale partners de schuld: zij reserveren te weinig geld voor pensioenen en te veel loonruimtegeld gaat naar andere arbeidsvoorwaarden voor de dan actieve werknemers.

'In het huidige systeem zijn DNB en de pensioenfondsen de boosdoeners. DNB stelt de rekenrente te laag vast en pensioenfondsen zijn slechte beleggers. In het WTP-systeem krijgen ook de sociale partners de schuld: zij reserveren te weinig geld voor pensioenen en te veel loonruimtegeld gaat naar andere arbeidsvoorwaarden voor de dan actieve werknemers.'



PENSIOENZAKEN

DOOR JACQUELINE VAN LANGERAAD-GOËS

In juli mocht ik mij vast voorstellen, maar sinds augustus ben ik officieel aan het werk. De werkzaamheden voor de CMHF in de Pensioenkamer zet ik voort, maar nu combineer ik dat met de militaire pensioenaangelegenheden. Daar zit heel veel overlap in en dat scheelt inwerken. Gelukkig is er een goed digitaal archief waar ik in kan duiken om verslagen na te lezen. Met respect constateer ik dat uw belangen goed voor het voetlicht gebracht zijn. Zo kan ik de afronding melden van het dossier eindloonmutaties met terugwerkende kracht, waarvan de gespreksverslagen teruggaan tot 2020.

Eindloonmutaties met terugwerkende kracht

Waar ging dit ook al weer over. ABP kende in het verleden een eindloonregeling. Pensioenberekeningen waren ook redelijk eenvoudig te maken, omdat in de basis eigenlijk alleen het aantal pensioenjaren en het laatste salaris belangrijk waren. Het pensioen werd daarvan afgeleid. Vanzelfsprekend ben ik bekend met "de pensioenknp", maar omdat de pensioenpremie voor iedereen gelijk is, leverde dat steeds meer gedoe op. Bij steile carrièrelijnen betaal je namelijk in het eindloonstelsel niet je hele leven de premie die zou horen bij het pensioen dat ontvangen wordt. Ik ken de emoties en argumenten die vervolgens op tafel komen, van voor- en tegenstanders. In reactie meld ik vaak dat er gekeken zou moeten worden naar het totale pensioen, dus inclusief de AOW. Pensioen vanuit de eerste pijler, de AOW, wordt via de belasting gefinancierd. Dan zijn de hogere carrièrelijnen de nettobetalers. We kijken bij ABP echter alleen en geïsoleerd naar het werknemerspensioen, de tweede pijler. Het eindloon is al sinds 2004 afgeschaft voor iedereen die niet militair is. De pensioenregeling voor militairen is pas op 1 januari 2019 gewijzigd van een eindloonregeling naar een middelloonregeling. Hoewel de jonge militairen in een middelloonregeling meer pensioen opbouwen, levert dat voor vooral officieren een minder hoog pensioen op. Dit nadeel is onderkend en daarvoor wordt gecompenseerd door de *'Maatregel in verband met verminderd pensioenperspectief'*. Voor de duidelijkheid: dat is een andere regeling dan de compensatie voor de eindloonmutaties.

Omdat er nu eenmaal een vaste datum geldt voor het ingaan van een nieuwe regeling, zijn er altijd betrokkenen die tussen wal en schip vallen. Zo ook hier. Bevorderingen die een ingangsdatum hadden moeten hebben voor het einde van de eindloonregeling, bleken in te zijn gegaan in de middelloonregeling. Zelfs als iedereen de bedoeling had om dit zo te laten zijn, staat de pensioenregeling geen terugwerkende kracht toe. Omdat er daardoor financieel (pensioen)nadeel ontstaat is er een compensatie overeengekomen, die nog dit jaar betaald zal worden.

Vanuit de CMHF hebben we aandacht gevraagd voor begeleidende communicatie. Defensie beschikt niet over individuele informatie met betrekking tot eventuele fiscale ruimte. We hebben daarom verzocht om betrokkenen bij de toekenning, te informeren over de mogelijke fiscale gevolgen en daarbij tevens handelingsperspectief te bieden. Te denken valt aan wijzen op mogelijkheden als extra pensioenopbouw via ABP Extra Pensioen of de fiscale middelingsregeling.

TIP:

1 januari 2023 is de fiscale middelingsregeling vervallen. De laatste periode waarover u kunt middelen is 2022, 2023 en 2024. Als u kiest voor 2022 als laatste jaar voor middeling (2020, 2021 en 2022), dan kunt u voor 2023 en 2024 geen middeling meer aanvragen. Wilt u de mogelijkheid behouden om over 2023 en 2024 middeling aan te vragen, dan kan dat alleen in combinatie met 2022. Meer informatie vindt u op de website van de belastingdienst.

Oplossen open eindjes

Een aparte werkgroep van de Pensioenkamer draagt de titel "oplossen open eindjes". Hoewel het transitieplan na instemming van de leden definitief geworden is, komen er nog diverse uitwerkingsvraagstukken naar boven. In zowel de Pensioenkamer als het overleg in het SOD bespreken we zaken als referteperiodes en ingangsdata. Bij burgerpersoneel is het werken in deeltijd, zeker buiten de sector Defensie, veel voorkomend. Het nieuwe partnerpensioen wordt afgeleid van het pensioengevend inkomen en de deeltijdfactor op het moment van overlijden. Bekeken wordt nu of dat percentage dan de deeltijdfactor op moment van overlijden is, of een gemiddelde moet zijn van de laatste 12 maanden. Militairen kennen veel toelages die ook meetellen voor het pensioengevend inkomen. Ook daarvoor hebben we bekeken wat het effect is als je zou middelen over één jaar, twee jaren, of de dag van overlijden als bepalend zou aanmerken. Voor iedere keuze die we maken kunnen er argumenten voor of tegen genoemd worden. We bekijken ook de compensatie voor het afschaffen van

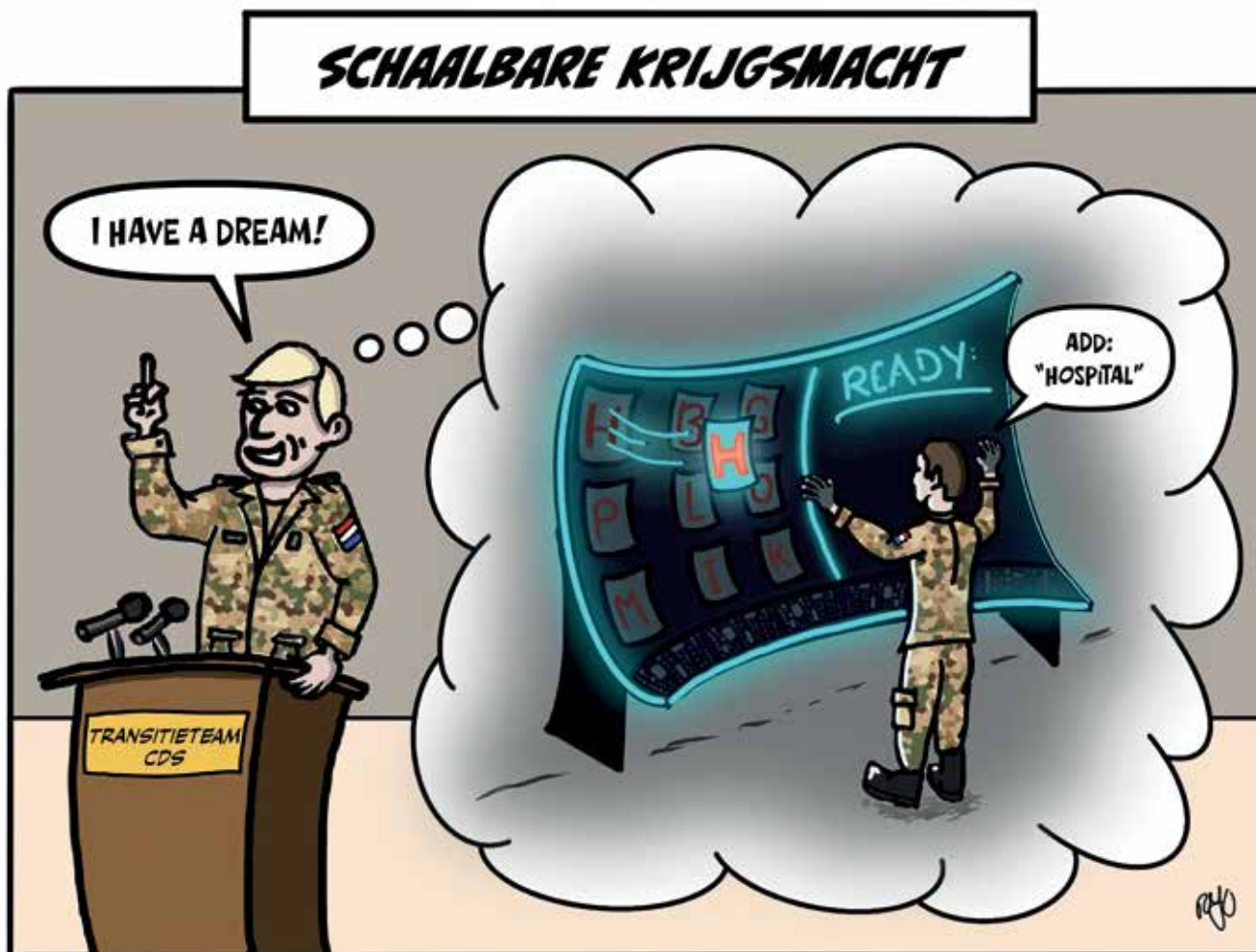
de doorsneesystematiek. Naast bovengenoemde aspecten speelt daar voor de groep reservisten weer een extra aspect. Om in aanmerking te komen voor de compensatie moet iemand actief deelnemer zijn. Met de huidige werkpatronen kan het voorkomen dat een reservist dan buiten de boot valt. Dat is natuurlijk onwenselijk en daarom wordt er naar oplossingen gezocht. Kortom, achter de schermen is het werk nog niet klaar.

Ledenvragen

Het kan soms wat langer duren, maar vragen krijgen altijd een antwoord. Soms kan ik alleen een signalerende functie hebben, andere keren zoek ik zaken uit. Omdat alle data bij APG (de pensioenuitvoerder van ABP) ligt, die de pensioenregeling van ABP uitvoert, wil ik graag vooraf uw instemming dat ik uw gegevens mag delen met APG. Het is in uw belang, maar de AVG-wetgeving is ook voor belangenbehartigers streng. Af en toe zal ik een onderwerp extra uitdiepen, omdat het antwoord meerdere leden kan interesseren. Ditmaal twee opmerkelijke zaken die ik meenam vanuit de 64-jarigendagen of prépensi-oendagen die ik mocht bijwonen. De eerste kwam boven water toen uitgelegd werd dat pensioen en nabestaandenpensioen met elkaar uitgewisseld kunnen worden, een hoger nabestaandenpensioen tegen een iets lager ouderdomspensioen bijvoorbeeld. Vanuit de zaal kwam de opmerking dat op het toegezonden formulier die keuze niet te maken was. Dat is vreemd. Een andere opmerking betrof de *'mijnabp'*-omgeving. Betrokkene gaf aan dat er een voorstel vanuit ABP was gestuurd. Daarmee werd de interesse gewekt om eens te kijken naar keuzes en de effecten daarvan in de "mijn-omgeving". Helaas was dat voor betrokkene niet meer mogelijk. Ook dat was vreemd.

Beide zaken heb ik doorgegeven aan ABP. Kan men uitzoeken hoeveel mensen het foutieve formulier hebben ontvangen en belangrijker nog, hoe gaat men dit herstellen? Klopt het dat de "mijn-omgeving" dicht wordt gezet en zo ja, waarom, wanneer en bij wie? Het alternatief is namelijk dat ABP diverse berekeningen maakt en gezien de eerdergenoemde onderwerpen is de kans klein dat daar veel tijd voor zal zijn. ABP is er inmiddels al mee aan de slag gegaan en namens u zal ik een vinger aan de pols houden.

CARTOON



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



GOV|MHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

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

Mailen kan ook:
info@prodef.nl