

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

februari 2019 | nummer 1



De ik-applicatie

door Marc de Natris

In 2008 schreef ik in het Marineblad dat collectief denken snel in belang en bruikbaarheid afneemt en meer maatwerk de toekomst heeft. De cao en het formele arbeidscontract zullen een andere invulling moeten krijgen. De werkgever en de centrales van overheids personeel zullen, als zij aan deze tendens invulling willen geven, in de toekomst alleen nog maar afspraken moeten maken over een cao-raamwerk .

In het artikel De persoonlijke cao heeft de toekomst schreef ik dat er een peoplesoft applicatie is die het mogelijk maakte om de arbeidsvoorwaarden persoonlijker te maken. Als Defensie dit systeem in 2009 zou hebben ingevoerd zou zij de modernste overheidswerkgever zijn geweest. We zijn nu ruim tien jaar later. Helaas is, in mijn ogen, de persoonlijke cao tot op heden niet ingevoerd bij Defensie. In plaats van de modernste werkgever zijn we verworpen tot de minst innovatieve overheidswerkgever op dit gebied.

Alle overheidssectoren hebben reeds een vorm van een persoonlijke cao ingevoerd. Zo kennen de Rijksambtenaren sinds jaar en dag het IKAP. Het IKAP staat niet voor de Ik-applicatie maar voor Individuele Keuzen in het Arbeidsvoorwaardenpakket. Met IKAP kunnen Rijksambtenaren een deel van hun arbeidsvoorwaarden dus zelf samenstellen. Zo kunnen ze geld of uren inruilen voor een vergoeding aan een belastingvrij doel zoals de aankoop van een fiets die de medewerker (mede) voor woon-werkverkeer gebruikt. Dit levert voor de medewerker een belastingvoordeel op. De medewerker gebruikt namelijk een bron (bijvoorbeeld het salaris) voor een doel (fiets, minder werken e.d.). In tegenstelling tot bronnen, hoeft over doelen geen belasting betaald te worden.

Dit laatste levert de Rijksambtenaar een belastingvoordeel en dus extra geld op, zonder dat het voor de werkgever duurder wordt. Het IKAP gaat dus veel verder dan de fiets/PC of vergoeding woon-werkverkeer die door de defensie medewerker als doel kan worden ingezet.

Een werkgever mag niet onbeperkt onbelaste doelen inzetten. In de Werkkostenregeling (WKR) is opgenomen dat een inhoudingsplichtige de mogelijkheid heeft om tot 1,2% van de totale fiscale loonsom zonder nadere voorwaarden belastingvrij aan zijn werknemers te vergoeden en te verstrekken. Van belang is dat er geen overschrijding van het bedrag plaatsvindt, omdat de werkgever een boete van 80% over de overschrijding wordt opgelegd. Voor Defensie geldt dat er dus ruim 50 miljoen euro op jaarbasis beschikbaar is.

Het wordt tijd dat ik de defensie ambtenaar meer in de gelegenheid wordt gesteld om bronnen voor onbelaste doelen in te gaan zetten. Defensie kan zo haar achterstand ten opzichte van de andere ministeries ongedaan maken en het defensie personeel ontvangt, naast een eventuele loonsverhoging, meer netto loon omdat zij het belastingvoordeel van de doelen opstrijken.

INHOUD

2 De agenda van de toekomst The way ahead?!

4 Onderhandelingen arbeidsvoorwaarden

8 CLAS-infodagen Samen bouwen aan de toekomst

14 Pensioenbrief

16 Wie is partner voor het ABP?

18 Het voorwaardelijk pensioen en de rekenrente

EN VERDER

11 Medezeggenschapsverkiezingen

13 Juridische zaken

17 Column De krijgsmacht als bedrijf?

20 Column vice-voorzitter

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



Adres secretariaat GOV|MHB en redactie ProDef bulletin:
Wassenaarseweg 2
2596 CH Den Haag
070-3839504
www.prodef.nl
info@prodef.nl
(secretariaat/administratie)
secretaris@prodef.nl
(redactie ProDef bulletin)

Redactie

Ing. M.E.M. de Natris (hoofdredacteur), N.J. van Lierop (eindredacteur), drs. M.A.M. Weusthuis, R. Blik, T. Kofman, N. van Woensel

Aan dit nummer werkten mee:

Drs R.W. Manak (correcties), mr. B. Blonk, P. van Maurik, J.L.R.M. Vermeulen

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 aanvraag via de coördinator M.E.M. de Natris (duo-voorzitter GOV|MHB, 070-3839504 of coördinator.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 2 van het ProDef bulletin dient voor XXXXXXXX 2019 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

Column duovoorzitters



door Ruud Vermeulen

De "Agenda van de Toekomst" *The way ahead?!*

Defensie is een hele specifieke en dus aparte organisatie. In een gewapend conflict tweede worden betekent dat je verloren hebt. Het kunnen beschikken over goed materieel is belangrijk, maar elk conflict tot nu toe bewijst dat het hebben van goed en voldoende personeel de essentie van het optreden vormt. Arbeidsvoorwaarden vormen een belangrijke factor om goed personeel te behouden en te werven.

De voorliggende vraag is: hoe moet het pad, om tot een goed stelstel van arbeidsvoorwaarden te komen, eruit zien? Werk dit nader uit en overleg dit, bij voorkeur vooraf, met de leden.

In dit artikel ga ik in op dat pad. In de artikelen in dit ProDef Bulletin vindt u vervolgens de verdere uitwerking, zoals in het artikel van onze onderhandelaar Niels van Woensel. Op de website ziet u de reeds gehouden consultaties met de leden. Een nieuwe ronde staat alweer op stapel. Wij zijn er tenslotte voor u.

In 2008 heb ik de eerste vermelding van de Agenda van de Toekomst (AvdT) gevonden; het in samenhang bezien van een nieuw personeelstelsel, loon-, toelage- en functiegebouw met een daarbij passend pensioenstelsel.

Eigenlijk betekent de AvdT dat je een visie durft te hebben en een hierbij passende vuurtoren durft neer te zetten. Op basis van goede argumenten en in samenhang komen tot een nieuw competitief stelsel van arbeidsvoorwaarden, wat past bij die aparte Defensieorganisatie.

De visie op het personeelstelsel vormt hierbij het richtsnoer, de leidraad.

Het logisch volgen van het pad wordt verstoord door de huidige leegloop. De uitstroom van ons (top)talent is hoog, en de vervangingskosten zijn onbetaalbaar. Je kunt een deel van de noodzakelijk kennis niet van de arbeidsmarkt halen, of je moet ex-militairen bewegen op hun schreden terug te keren. Behoud en werven moeten de hoogste prioriteit hebben.

In het recente verleden is de relatie tussen bonden en de top van Defensie verregaand verzuurd. In een dergelijke situatie is het verstandig eerst aan deze relatie te werken. Een aantal andere bedrijven/organisaties is ons hierin voorgegaan. Men noemt dit ook wel stakeholder management. Dialoog, niet meer solo, maar samen, en vooral erkenning van elkaars belangen vormen hier de toverwoorden. Ga eerst werken aan de relatie en daarna pas aan de inhoud. Stakeholder management is een succesvol gebleken methodiek.



De kortste weg naar een doel is zelden de snelste.

De volgende stap, een *nieuw arbeidsvoorwaarden akkoord*. Ik verwacht dat op korte termijn de onderhandelingen over het afgewezen arbeidsvoorwaardenresultaat worden hervat. Hier gaat het over vier zaken:

1. Ons basissalaris (loonlijn) moet voor de militairen een pensioen opleveren dat vergelijkbaar is met dat van burgermedewerkers. Officieren bouwen in een middelloon ongeveer 20% minder pensioen op dan hun civiele collega's. Dat kan en mag niet! Ervan uitgaand dat Defensie officieren wenst te behouden.
2. Compensatie pensioenverlies voor het zittende bestand aan officieren. Ongeveer 70% van het zittende bestand aan officieren en stafadjutanten hebben pensioenverlies bij het invoeren van het middelloon. Compensatie hiervoor is noodzakelijk!
3. Het loonbod. Na de Defensienota mag je verwachten dat je in euro's echt het beste loonbod van de rijksoverheid krijgt, toch?
4. De toelages bij Defensie zijn echt laag. Een **eerste**, maar wel direct voelbare reparatie zou nu moeten plaatsvinden bij zowel de TOD als bij de Oefen/Vaartoe-lages!

Daarna komt de echte Agenda van de Toekomst aan bod

Het Personeelstelsel

De fundamentele vraag hierbij: naar welk personeelstelsel gaan wij evolueren? Dit is de vuurtoren. Dit punt hoeft niet in een concrete regelingen te worden afgesproken, misschien zelfs het liefst niet. Eigenlijk moet dit voortdurend als een wolk boven de bespiegelingen over het loon-, functie- en toelagegebouw hangen. Dit is het omhulsel waarin uiteindelijk al die andere aspecten geplaatst kunnen worden.

Het personeelstelsel geeft antwoord op onder andere de visie op instroom, doorstroom en uitstroom. Wie heeft er toekomst in de organisatie en wie niet? Wie moeten wij wanneer een vast contract aanbieden en wie niet? Maar ook de discussie over de adaptieve krijgsmacht, hoe kunnen wij die faciliteren? Dus eerst de discussie over het personeelstelsel, zonder dit in beton te gieten.

Loongebouw

De volgende discussie is zeker het loonstelsel. Zoals eerder gezegd, op basis van argumenten en met een open oog voor andere sectoren en de markt. Wat verdient men elders? Een belangrijk punt hierbij is functiegraad en daarmee functiewaardering. Is een beginnend academicus bij de rijksoverheid, een beginnend papierschuiver oneerbiedig gezegd, vergelijkbaar met een pelotonscommandant in Afghanistan? Zijn officieren met een HBO- en/of WO-bachelor vergelijkbaar met schaal 10 bij het

Rijk? Dus: hoe gaan wij op goede argumenten dit loonstelsel baseren? Dan ontstaat er ook vertrouwen bij het personeel.

De toelages

Als een persoon op de grote vaart drie maanden van huis is, dan krijgt hij tijdens het varen een riant vergoeding en als hij thuiskomt drie maanden verlof. De militair op uitzending werkt niet 8 uur per dag maar 24/7, de Arbwet wordt niet voor niets, en overigens terecht, buiten werking gesteld. De militair loopt in uitzendgebieden grote risico's. Ons stelsel van toelages is niet meer van deze tijd en weerspiegelt ook niet de werkelijkheid van de geleverde inspanningen. Maar ook hier, probeer aansluiting te zoeken met andere sectoren en kom tot een goede onderbouwing.

Hoe nu verder?

De organisatie verkeert in zeer zwaar weer. In mijn ogen hebben het behoud en het werven van personeel, de eerste prioriteit. De volgende stap is werken aan relaties via stakeholder management. Daarna komt het huidige cao-overleg aan bod met zijn vier aspecten. En als laatste stap een personeelstelsel ontwerpen en daar een passend loon- en functiegebouw en toelages bij vaststellen. Het meest belangrijke is niet de uitkomst zelf, maar vooral dat de resultaten eerlijk, uitlegbaar en vergelijkbaar zijn. Dat geeft het vertrouwen terug aan werknemers, de bonden en ook aan de top van defensie!



Onderhandelingen arbeidsvoorwaarden

Het nieuwe jaar is begonnen en er is nog steeds geen arbeidsvoorwaardenakkoord. Dus ook geen loonsverhoging en ook geen nieuw pensioenstelsel. De afgelopen maanden zijn niet de beste maanden in het georganiseerde overleg geweest. De tegenstellingen tussen de werkgever en de bonden waren groot.

In de communicatie over de gang van zaken werd door Defensie de schuld bij de bonden gelegd. Indirect dus bij het personeel. Rechtszaken waren nodig om (de communicatie van) het ABP een halt toe te roepen en om te bepalen wat de gevolgen van afspraken uit het verleden zijn. En laat er geen misverstand over die afspraken bestaan. Er zijn naast minister Dijkhof een handvol mensen aanwezig geweest bij het nachtelijke overleg wat tot die afspraken heeft geleid en daarvan was de onderhandelaar van de CMHF, ik dus.

Er is in dat overleg geen afspraak gemaakt dat er vanaf 2019 een middelloon zou gelden!

Dat de afspraak vervolgens op papier op een omstandige wijze wordt geformuleerd om de gevoeligheden, voornamelijk aan de kant van de werkgever, te omzeilen, en dat uiteindelijk een rechter op basis van deze formulering een ander oordeel velt, doet daar niets aan af. De basis van eerlijk en reëel overleg is vertrouwen in elkaar hebben: afspraak is afspraak en afspraken worden nagekomen. Juist daarom is het lastig om opnieuw afspraken met de werkgever over een arbeidsvoorwaardenakkoord te maken. Wat

is een afspraak waard? In het belang van u, het defensiepersoneel zullen wij hier overheen moeten stappen. Hoewel het wantrouwen groot is zal er weer met elkaar gesproken gaan worden. Dan zal moeten blijken of Defensie naar haar personeel geluisterd heeft en of er inderdaad, zoals door de werkgever wordt beweerd, meer financiële en beleidsmatige ruimte is voor betere arbeidsvoorwaarden. Om het vervolg van de onderhandelingen goed onderbouwd in te gaan en een duidelijk beeld te hebben van de inzet hebben wij goed geluisterd naar onze leden tijdens de ledenraadplegingen en de separate ledenbijeenkomsten van de afgelopen maanden. Zoals wij al eerder aangaven is het onze insteek om meer openheid en transparantie te tonen bij de onderhandelingen. Dit artikel is een eerste aanzet daartoe. In dit artikel geef ik aan waar het in deze onderhandelingen voor ons om gaat en wat wij voor u willen bereiken.

Randvoorwaarden voor de onderhandelingen

Voordat wij met de onderhandelingen kunnen beginnen is er een belangrijke voorwaarde waar aan moet worden voldaan. Dit is een belangrijk uitgangspunt om te voorkomen dat de onderhandelingen



straks toch weer vastlopen. Het nieuwe loongebouw moet als investering worden gezien. Net als andere (materiele) investeringen is hiervoor geld nodig. Dit geld kan niet vanuit de aan de arbeidsvoorwaarden gerelateerde middelen worden gefinancierd, maar dient extra beschikbaar te worden gesteld en bovenop het arbeidsvoorwaardenbudget te worden begroot. Deze extra middelen moeten een harde randvoorwaarde voor verdere onderhandelingen zijn om te voorkomen dat het nieuwe loongebouw ten koste van andere arbeidsvoorwaarden zoals loonontwikkeling of verbetering van de toelages gaat.

In de investeringskosten van het nieuwe loongebouw dient net als bij andere investeringsprojecten rekening te worden gehouden met de kosten van het langer instandhouden van het oude systeem. Dit betreft de overgangsregeling die nodig is om het zittende personeel over te laten gaan naar het nieuwe loongebouw zonder dat daar negatieve gevolgen voor het huidige en toekomstige inkomen optreden.

Onderwerpen van de onderhandelingen

De belangrijkste onderwerpen van de komende arbeidsvoorwaardenonderhandelingen zijn de loonontwikkeling, de pensioenregeling voor militairen, de toelages en het nieuwe loongebouw. Vooral de pensioenregeling en het loongebouw zijn onderwerpen die officieren hard raken en waar goede afspraken van essentieel belang zijn voor de acceptatie door onze leden.

1. Loonontwikkeling

Het loonbod, uit het onderhandelaarsresultaat van vorig jaar, werd duidelijk als onvoldoende beoordeeld. Ook uit door Defensie gehouden onderzoek bleek dat het defensiepersoneel de meeste waarde hecht aan het sterk verbeteren van het structurele maandelijkse loon. Daardoor viel de keuze om ook stappen in de eindejaarsuitkering (EJU) te zetten niet goed. Toch wil dat niet zeggen dat men de EJU niet belangrijk vindt, want het wordt door veel mensen nog steeds als onrechtvaardig ervaren dat wij niet, net als andere overheidssectoren, een 13e maand hebben. De focus moet dus liggen op het verbeteren van het structurele maandelijkse loon, maar op een of andere manier moet de EJU ook geadresseerd worden. Want helemaal geen stappen meer maken in de EJU is ook geen optie. Maar zoals gezegd, de focus ligt op een loonsverhoging.

Een ander belangrijk aspect is dat het loonbod ertoe moet leiden dat het defensiepersoneel er netto op vooruit gaat. Dit betekent dus in ieder geval dat deze hoger moet uitvallen dan de (verwachte) inflatie. Uit berekeningen van het Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting (Nibud) bleek dat, ondanks de verhoging van het lage Btw-tarief en andere kosten, de meeste mensen er dit jaar in koopkracht op vooruit gaan. Dit was echter wel gebaseerd op een gemiddelde loonsverhoging van 2,8%. Een lagere loonontwikkeling zou dus voor het defensiepersoneel betekenen dat ze er op achteruit gaan.

Tot slot zal het loonbod bij Defensie in de nominale vergelijking met de andere overheidssectoren beter moeten uitpakken. Dus niet door het bij elkaar optellen van loonsverhoging en EJU en door het goochelen met de looptijden en zo het loonbod beter laten lijken. Maar gewoon in Euro's vergelijken met andere sectoren.

2. Pensioenregeling voor militairen

Ondanks wat wel eens door Defensie wordt beweerd, heeft de GOV|MHB geen bezwaar tegen een overgang naar een middel-loonsystematiek. Ook wij hechten aan een rechtvaardige systematiek die uiteindelijk ook zal leiden tot een goed pensioenresultaat voor de lagere inkomens en met name voor de militairen die vroegtijdig de defensieorganisatie verlaten. De GOV|MHB vindt het echter niet terecht dat een beperkte groep militairen, voornamelijk officieren, hiervoor een zware prijs moet betalen. Een fatsoenlijke, eerlijke en transparante compensatieregeling is voor deze groep een absolute randvoorwaarde.

Er ligt natuurlijk een concreet voorstel voor een nieuwe pensioenregeling uit het afgewezen onderhandelaarsresultaat. Wij zijn van mening dat de onderstaande aspecten in de verdere onderhandelingen moeten worden meegenomen:

a. Vergelijkbaar pensioen als een burgermedewerker

Het basissalaris (zonder militaire toelages) van een militair moet een pensioen opleveren dat vergelijkbaar is met dat van een vergelijkbaar opgeleide burgermedewerker. In het afgewezen resultaat zouden officieren in de middelloonregeling ongeveer 20% minder pensioen opbouwen dan een burgermedewerker met een vergelijkbare carrière. Dit heeft er mee te maken dat het verloop van het inkomen van een militair over de carrière steiler verloopt als bij de burgermedewerker. Het salaris start lager en op het eind van de carrière wordt dit met grote stappen goed gemaakt. In een eindloonregeling deed het verloop er niet zo zeer toe, en was vooral het laatstverdiende salaris van belang. In een middelloonregeling is het salarisverloop echter wel degelijk van belang. Een vlakker verloop van het inkomen zoals dat bij de burgermedewerker, resulteert in een aanzienlijk betere pensioenaanspraak. Daarom is de koppeling met het nieuwe loongebouw zo essentieel voor het eveneens nieuwe pensioenstelsel. Over deze loonlijn komen we verderop bij het nieuwe loongebouw nog terug.

b. Compensatieregeling

Er zal altijd een groep zittende militairen, voornamelijk officieren, overblijven die ondanks een nieuw loongebouw, een onevenredige schade zal oplopen in zijn/haar pensioenaanspraken bij de overgang naar een middelloonregeling. Hiervoor is een compensatieregeling de enige oplossing. In het onderhandelaarsresultaat werd geen nadere duiding van de compensatieregeling gegeven en dit werd door veel leden terecht als een blanco cheque ervaren. In een nieuw resultaat zal er duidelijkheid moeten worden verschaft. Er zal dus gekeken moeten worden naar een verbeterde, transparante en eerlijke compensatieregeling. Vanuit Defensie wordt vaak gesteld dat er geen compensatieregeling is overeengekomen bij de burgers toen zij in 2004 overgingen naar de middelloon, en dat daarom een compensatieregeling bij militairen ook niet of slechts beperkt gerechtvaardigd is. Dit ligt echter een stuk genuanceerder.

I. Vergelijking van militairen en burgers bij de overgang naar een middelloonregeling

Defensie heeft, overigens met instemming van de bonden, in 2004 vanwege de hoge kosten voor het aanpassen van het loongebouw niet gekozen om voor militairen over te gaan van eindloon naar middelloon. De operationele eisen, het vigerende stelsel van rangen, bijbehorende functies en de daarbij behorende betaling bemoeilijken het invoeren





van een bij een middelloon passende loonlijn. Overigens ook nu in 2019 ligt deze (financiële) horde, aanpassing van het loongebouw dus nog steeds op onze weg.

Vanaf 2004 hebben de pensioensystemen van militairen en burgers een eigen ontwikkeling doorgemaakt. Het is goed om deze ontwikkelingen voor zover relevant mede in beschouwing te nemen. In 2006 is bij de burgers als gevolg van de Wet VPL (Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling) de vroegpensioenregeling (FPU) afgeschaft. De burgers hebben hierbij een overgangperiode van 15 jaar gekregen.

Het militaire eindloon 2018 is ten opzichte van het eindloon in 2004 door verschillende maatregelen, o.a. de pensioenknpip, versoberd. Burgers (schaal 10 t/m 13) zijn in 2004 er 12% in pensioenresultaat op achteruitgegaan. Hetzelfde geldt nu voor de Luitenant-Kolonel, ook deze gaat er tot 12% op achteruit, maar wel op basis van een veel slechter eindloon 2018.

De oudere nog actief werkzame burger, die als overgangsmaatregel extra pensioen heeft mogen opbouwen om het verlies aan vroegpensioen te mogen compenseren, bereikt een bruto pensioenresultaat van meer dan 90% (incl. AOW) van het laatsverdiende inkomen. De opbouw van het voorwaardelijke pensioen wordt volledig betaald door de werkgever en is onvergelijkbaar beter dan de compensatiemaatregelen die voor militairen in het onderhandelaarsresultaat op tafel zijn gekomen.

Het draagvlak bij het personeel voor weer een achteruitgang is, na alle negatieve ingrepen van de afgelopen jaren zoals de WUL, het AOW gat en de ophoging van de UKW leeftijd, niet meer aanwezig.

De framing dat militairen en specifiek officieren in vergelijking met burgers een betere compensatie eisen is dus onjuist. De burger kreeg in 2004 weliswaar geen compensatieregeling, maar is er vanaf 2006 met de verstrekte middelloonregeling dermate op vooruit gegaan dat er sprake was van volledige compensatie van de pensioenschade die in 2004 is opgelopen. Dit komt voornamelijk door de VPL-deal van 2006.

De andere framing dat officieren in het eindloon bevoordeeld zijn geweest is alleen juist t.o.v. militairen die in fase 1 en/of 2 de organisatie hebben verlaten. En geldt ook voor officieren die inderdaad tot het eind van de carrière in de eindloon hebben gezeten en niet voor officieren die nu nog in de organisatie zitten en nog de flinke stappen moeten

gaan maken. Het eindloon voor militairen in 2018 is in zijn pensioenresultaat vergelijkbaar of lager dan het middelloon van de burgers met de VPL deal.

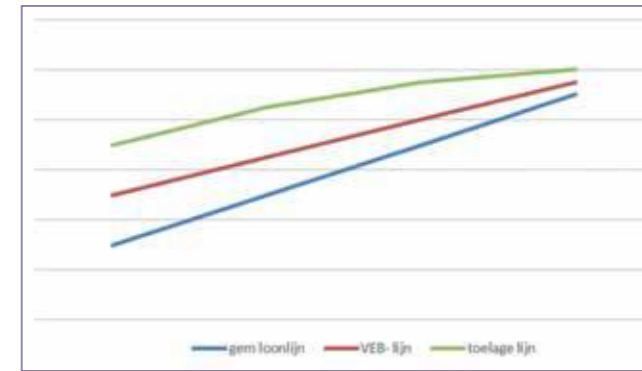
c. Premieverdeling

Wat de GOV/MHB betreft zal er nader gekeken moeten worden naar de premieverdeling. De aanname dat dit de standaard 70/30-verdeling zou moeten zijn is in onze ogen niet juist. Wij zullen dit onderbouwen op basis van de navolgende argumenten:

- I. De premieverdeling was in 2004 en 2005 75/25 en is door diverse redenen uiteindelijk in 2006 naar een 70/30-verdeling gegaan. Een van de redenen was dat de militaire eindloonregeling naar verwachting duurder zou zijn. Achteraf gezien zijn deze redenen onterecht geweest. De aanpassing naar een 70/30-verdeling dus ook.
- II. De burger middelloonregeling ging over naar een 70/30-verdeling vanwege het aanpassen van de regeling en het samengaan van verschillende premieverdelingen. Dit gold natuurlijk niet voor de militaire eindloonregeling die niet werd aangepast.
- III. Vanaf 2004 hebben militairen te veel premie betaald door de opslag voor militairen. Per saldo is over de periode van bijna 15 jaar sprake van een te hoge premie voor de militaire werknemers.
- IV. De toelages van burger werknemers worden voor 100% meegenomen in hun pensioenopbouw. Bij de voorgestelde militaire pensioenregeling is juist bij de specifiek militaire toelages sprake van een lager opbouwpercentage, namelijk 50% in plaats van 100%. Hierdoor wijkt de militaire pensioenregeling in negatieve zin af van de burgerregeling.

3. Loongebouw

Idealiter zou een nieuwe pensioenregeling in combinatie met een nieuw loongebouw in de juiste volgorde moeten geschieden door eerst de functiewaardering, vervolgens het functiehuis en tot slot het loongebouw en de daarbij behorende toelages op zijn merites te bezien en eventueel te herzien. Pas daarna is duidelijk tot welke aanspraak de nieuwe pensioenregeling leidt. De tijd ontbreekt helaas om deze volgorde aan te houden. Bovendien zijn er ook nog belangrijke discussies die gevoerd moeten worden over zaken als: de militaire component in de functiewaardering. Een ander aspect is het vraagstuk van een rang- dan wel functie-gebonden salarista-

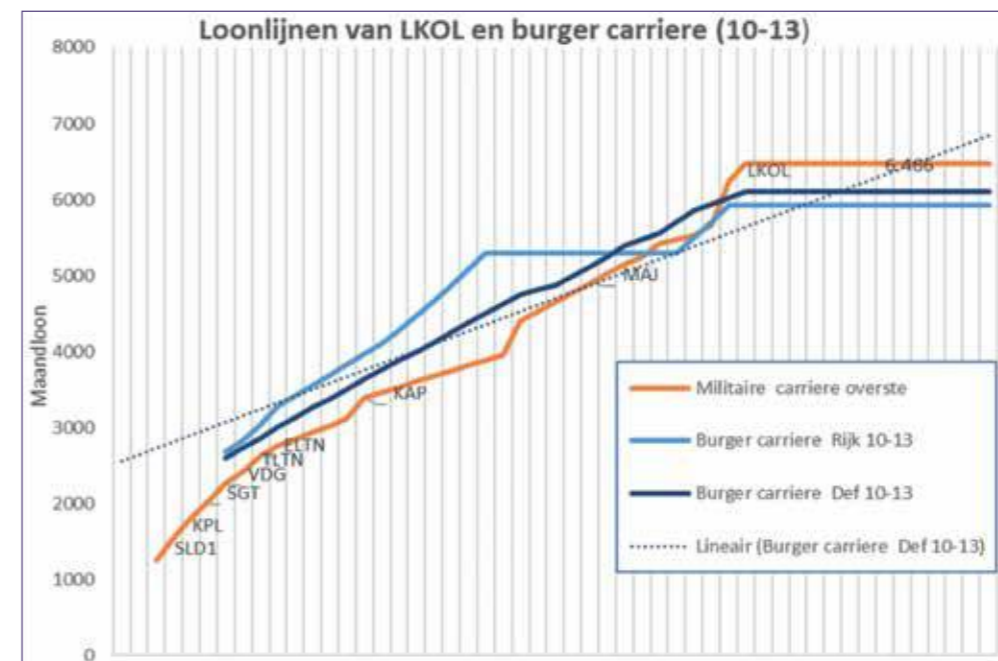


bel. Het alternatief is daarom om, in plaats van het uitwerken van al deze zaken, afspraken te maken over de uiteindelijke loonlijn die in het nieuwe loongebouw ontstaat. Als de loonlijn vastligt kunnen later afspraken worden gemaakt over de andere zaken, zolang die uiteindelijk maar resulteren in de afgesproken loonlijn.

Door de afspraken over een loonlijn is direct duidelijk tot welke pensioenaanspraken deze zullen leiden en wat de gevolgen voor het pensioen van het (toekomstige) personeel zullen zijn. Zoals we bij de randvoorwaarden al aangaven is het in het arbeidsvoorwaardenakkoord dus van belang om afspraken te maken over de extra financiële ruimte voor het nieuwe loongebouw en de uitgangspunten.

a. Militaire loonlijn

Als we de loonlijn van militairen vergelijken met burgers (bij Defensie) dan valt op dat bij militairen, bij een vergelijkbaar opleidingsniveau, het startsalaris aanzienlijk lager ligt en dat dit verschil pas op latere leeftijd ombuigt naar een hoger inkomen. Voor het eindloon was het hogere eindsalaris positief voor het pensioenresultaat. Om tot een loonlijn te komen die beter aansluit bij een middelloon en recht doet aan het opleidingsniveau zal het basissalaris vergelijkbaar moeten zijn aan de loonlijn van de vergelijkbare burger. Daarbovenop komen vervolgens de militaire opslagen (b.v. de bijzondere positie van de militair) en toelages. In deze situatie hebben burgers en militairen in de basis een vergelijkbaar pensioenresultaat. In het geval van de militairen zullen militaire opslagen en toelages leiden tot een onderling vergelijkbaar, goed onderbouwd en beargumenteerd loon en daarmee een beter pensioenresultaat.



Een verbetering van het inkomen aan het begin van de militaire loopbaan betreft veel meer militairen dan aan het eind van de militaire loopbaan. Hierdoor zal het loongebouw ook aanzienlijk meer gaan kosten dan het huidige.

b. Overgangsregeling

De overgangsregeling voor het nieuwe loongebouw betreft het volledige zittende personeelsbestand. Nieuw personeel krijgt de nieuwe afgesproken loonlijn en zal daardoor ook het gewenste pensioenresultaat bereiken. Voor het zittende bestand is dit in meer of mindere mate niet het geval. Personeel in het begin van de militaire loopbaan zal nog grotendeels de voordelen van de nieuwe loonlijn hebben. Voor het personeel in een verder stadium van de militaire loopbaan is dat een heel ander verhaal. Deze groep heeft de nadelen van de oude, lagere, loonlijn gehad. Net nu het zou moeten profiteren van de sterk stijgende (oude) loonlijn, in samenhang met de eindloonregeling, wordt het overgezet naar een vlakke nieuwe loonlijn en een middelloonregeling. Voor deze groep resteert alleen een uitgebreide overgangsregeling voor het nieuwe loongebouw. Dit is overigens dezelfde groep die in de nieuwe dienstinderegelings en het nieuwe pensioenstelsel er ook al op achteruit is gegaan en als dat bij het nieuwe loongebouw opnieuw het geval is, dan zal de uitstroom in deze groep alleen maar meer toenemen.

c. Toelages.

De hele problematiek van de toelages vereist een aparte analyse. Maar het is helder dat bij de aanstaande onderhandelingen zowel de hoogte van de TOD als de oefen- en vaartoeelage voelbaar zal moeten worden verhoogd. In een latere fase zal dan de definitieve regeling op tafel komen.

Hoe nu verder

Wij hebben veel tijd gestoken in een duidelijke en transparante inzet voor de aanstaande onderhandelingen gebaseerd op de vele bijeenkomsten en gesprekken die wij met u, onze leden hebben gevoerd en ondersteund door cijfermatige argumenten die deze visie onderbouwen.

Zoals aan het begin al aangegeven zijn de tegenstellingen op dit moment groot en is het erg lastig om goede afspraken te maken die vervolgens ook worden nagekomen. Daarom is het ook belangrijk om de komende tijd te investeren in de onderlinge relaties voordat er concrete stappen op het proces en de inhoud van de onderhandelingen kunnen worden gezet. Een ding staat vast, het is van groot belang dat er snel een arbeidsvoorwaardenakkoord komt.

Maar tegen elke prijs. Deze onderhandelingen hebben grote effecten, vooral voor officieren. Wordt er een akkoord gesloten dat voor iedereen, ook voor de officieren, een positief resultaat oplevert dan zal dat zeker een positief effect op de ongewenste uitstroom hebben, maar ook op het vertrouwen van het personeel in de defensieleiding en niet te vergeten de bonden.

Dit artikel is een handreiking van de GOV/MHB (Centrale CMHF) om transparant, vooraf en op argumenten het overleg te voeren. Een moderne vakbond waardig, volgens ons.



CLAS-infodagen: Samen bouwen aan de toekomst

De CLAS-Infodagen zijn de laatste jaren een goed gebruik bij de Landmacht. Op deze dagen informeert Commandant Landstrijdkrachten (C-LAS) persoonlijk zijn personeel over waar de landmacht nu staat, waar zij naar toe gaat en wat de huidige en toekomstige uitdagingen zijn. Er worden verschillende bijeenkomsten gepland, op diverse locaties.

In 2018 gebeurde dit in november en december met 14 bijeenkomsten op verschillende locaties. Het was niet alleen zenden van C-LAS, maar ook vragen ontvangen en beantwoorden. Het eerste gedeelte is het zendgedeelte naar het aanwezige personeel. Daarentegen is het tweede gedeelte het vragen(v)uur voor het aanwezige personeel aan C-LAS zelf. Sinds 2016 wordt de functie van C-LAS vervuld door Luitenant-generaal Leo Beulen.

Eind vorig jaar was ik in staat om een aantal bijeenkomsten bij te wonen. Vanzelfsprekend zijn ook voor de GOV/MHB deze bij-

eenkomsten van waarde. Je hoort namelijk alles wat er besproken wordt rechtstreeks van C-LAS zelf, maar je hoort ook zijn reactie op de vragen vanuit de zaal. Bovendien krijg je tegelijkertijd mee wat er leeft bij het personeel. Overigens is het pauzemoment daar ook zeer nuttig voor.

Het eerste wat mij opviel is dat de commandant getwijfeld heeft of de CLAS-Infodagen wel door moesten gaan op het geplande tijdstip. Grond voor deze twijfel waren de vastgelopen onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden. De onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden

spelen voor het personeel een belangrijke rol. C-LAS had graag de nieuwe arbeidsvoorwaarden betrokken bij de gegeven informatie, maar helaas. C-LAS gaf duidelijk aan dat hij daarbij niet aan tafel zit en er ook geen enkele rol in speelt. Wel kan hij als C-LAS zelf maatregelen nemen. Deze maatregelen maakten deel uit van zijn presentatie.

Ook was ik positief verrast over het feit dat C-LAS direct bij aanvang aandacht vroeg voor de medezeggenschap, de aanwezige MC-leden verzocht op te staan en de leden bedankte voor hun inzet. Hij wees op



Tijdens de anti-terreuroefening *Samen Sterker* in Amsterdam misdraagt een figurant zich en wordt aangehouden.

het belang van een goed functionerende medezeggenschap en riep op na te denken over het lid worden van een medezeggenschapscommissie. Ook de medezeggenschap van de aanwezige eenheden kreeg ruimte geboden om aan het slot van de bijeenkomst de vragen van het aanwezige personeel te bespreken en zo nodig mee te nemen naar het DMC-CLAS overleg.

Na deze inleiding gaf hij aan wat hij wilde bespreken, namelijk:

- wat doet de Landmacht nu;
- wat gaan we doen om de Landmacht weer inzetbaar te krijgen en;
- ingaan (kort) op de visie van de Landmacht.

Hij maakte meteen duidelijk dat het thema *Samen werken aan de toekomst* een *work in progress* is. Het duurt lang, want het is niet zomaar geregeld. We maken stappen in de goede richting.

Hij gaf aan dat hij in het voorjaar van 2019 weer terug wil komen. Daar waren drie redenen voor:

- ervan uit gaande dat er in het voorjaar een AVW-akkoord is;
- terugkomen op vragen die onbeantwoord zijn gebleven tijdens de CLAS-Infodagen;
- ingaan op de verdieping van het visiedocument van de Landmacht, zoals dat nu wordt uitgewerkt in het Operationeel Kader Landoptreden (OKL).

Personeel

C-LAS ging eenheid-specifiek in op de lage personele vulling en zijn zorgen over de werkdruk in het algemeen. Hij ging in op de positieve wervingsresultaten en gaf duidelijk aan dat behoud van het huidige personeel, (minimaal) net zo belangrijk is als het werven van nieuw personeel. Hij erkende dat door de positieve resultaten van de werving, een extra inspanning (door parate eenheden) geleverd moet worden aan de ondersteuning van de opleidingseenheden. Daarnaast ging hij zeer uitgebreid in op het behoud van personeel met de daarbij behorende maatregelen. Duidelijk gaf hij terecht aan dat het veelal om tijdelijke maatregelen gaat, die begrensd worden in tijd.

Uiteindelijk wil C-LAS bereiken dat de Landmacht in 2024 gevuld is met gepassioneerde professionals, bestaand uit burgers, militairen en reservisten. Om dat te bereiken zijn de plannen en inspanningen gericht op:

- VULLEN van de Landmacht met voldoende personeel, door extra wervingsinspanningen door operationele eenheden, maar ook maatregelen om mensen te behouden;
- PROFESSIONALISEREN iedereen heeft een functie- of vakopleiding gehad;
- DE MENS CENTRAAL

de landmacht is een aantrekkelijk werkgever, waar personeel zich kan ontwikkelen in een veilige inclusieve omgeving;

REGIONALISEREN op brigade-niveau liggen meer bevoegdheden om personeel in de onderbouw een loopbaan aan te bieden. Daarnaast kunnen er regionaal afspraken gemaakt worden met de markt over het delen van personeel.

Materieel

Vervolgens kwam het onderwerp materieel aan bod. Hierbij benoemde C-LAS verbetermaatregelen voor het verhogen van de materiele gereedheid en het verbeteren van het woon-/leef- en werkklimaat. Hij gaf het belang aan van experimenten en het terugdringen van regels die zaken belemmeren.

Geoefendheid

C-LAS ging ook in op geoefendheid. Ook voor 2019 en 2020 blijven de deelnames aan missies en stand-by opdrachten een belangrijk uitgangspunt voor de Landmacht. Zonder missies geen bijdrage aan vrede en veiligheid. Daarnaast is deelname aan missies ook noodzakelijk om ervaring op te kunnen doen en om beter te worden in je vak.

Hij schetste zijn dilemma ten aanzien van prioritering in de planperiode. C-LAS heeft 3 prioriteiten: Missies (ook belangrijk voor



Luitenant-generaal Leo Beulen legt in Mnter uit waar de Koninklijke Landmacht staat, welke kant de KL opgaat en wat daarvoor nodig is.



De NAVO-oefening Swift Response stond in het teken van oefenen voor een grootschalig conflict.

het behoud), Behoud & Werving (kosten kaderleden en instructeurs) en Opleiden & Trainen (dit bijt met kaderleden en missies). Het ene kan niet zonder het andere en er zullen dus op brigade-niveau case-by-case keuzes gemaakt moeten worden, met de endstate op het netvlies. Ook de aantrekkingskracht van uitzendingen in het kader van behoud en werving wil blijven benutten.

C-LAS streeft wel naar minder missies, zodat de Landmacht haar kracht en toegevoegde waarde kan concentreren in missies waar de Landmacht het verschil kan maken. Maar ook om de personele en logistieke druk te verminderen. Missies/inzet geven echter wel voor velen een positieve stip op de horizon. De kans op een uitzending is een uitdagender vooruitzicht dan alleen oefenen op de plaat. C-LAS beseft zich maar al te goed dat het vaak dezelfde mensen zijn die de Landmacht als individuele specialist op uitzending stuurt. Daarom moet er een goede balans komen tussen uit en thuis en tussen grote en kleine missies. Hierbij gaf hij aan dat steeds meer een beroep gedaan wordt op nationale inzet. Defensie-breed was dat in 2018 meer dan 100.000 manuren.

Waar moet dit dan allemaal toe leiden?

Volgens C-LAS moet dit alles leiden naar een Landmacht: die over enkele jaren weer in staat is om haar primaire proces het leveren van operationeel gereede eenheden weer centraal kan stellen. Een Landmacht die in staat is om in balans verder te groeien. Een Landmacht die op personeelsgebied aanzienlijk beter gevuld is dan nu het geval is. Waarin de Landmacht de professionele mens centraal stelt en waar commandanten in hun kracht staan, doordat diverse bevoegdheden regionaal zijn belegd. Een organisatie waarin we oog hebben voor de militairen het meest adaptieve wapensysteem dat er bestaat maar ook voor de burgers en de reservisten. die aan het einde van de planperiode financieel duurzaam is; waar we voldoende geld (programmareserve) hebben binnen projecten en programma's om niet bij iedere wijziging van een programma terug te hoeven naar de opdrachtgever voor meer geld. Naar een Landmacht waar safety / veiligheid een 2e natuur is. Niet omdat het is opgedragen, maar omdat wij professionals zijn die snappen dat we zonder veiligheid ons werk niet goed kunnen doen.

die op materieel, diensten, infra, IV&CIS en bedrijfsvoering forse stappen voorwaarts heeft gezet, maar ook nog veel stappen zal moeten zetten. Het herstel van materiele gereedheid is een herstel van de lange adem. In die Landmacht moet onze schaarse capaciteit minder bezig zijn met het realiseren van interim-oplossingen, maar steeds meer met organiek structureel werk. In die Landmacht moeten we kunnen fahren, schiessen und funken. waarin het uiteindelijk weer gaat om de operationele output. Waarin we in staat zijn om met gevulde bataljons en brigades te vechten en ons mannetje en vrouwtje staan in missions of necessity naast de missions of choice. Een Landmacht waarin we kort-cyclisch lessen leren uit inzet en oefeningen en die onmiddellijk implementeren in de eenheden die na ons op missie gaan of zich aan het opwerken zijn.

Toekomstvisie

C-LAS kijkt niet alleen drie jaar vooruit, maar ook verder voor een periode van 10 tot 15 jaar. De toekomstvisie van de Landmacht werd dan ook nog kort toegelicht¹. C-LAS benadrukte het belang van het op de hoogte brengen van personeel over de ontwikkelrichting van de Landmacht. Als we in een



Luitenant-generaal Michiel van der Laan, commandant 1 GNC tijdens de artikel 5 oefening Vital Sword. Vergane kennis wordt weer opgegraven en consequenties van de gemaakte keuzes worden door simulatiesystemen zichtbaar gemaakt.

dal zitten en niet weten in welke richting we eruit moeten klimmen, dan hebben we geen eenheid van inspanning. Als afsluiting nodigde C-LAS het aanwezig personeel uit om mee te denken hoe de Landmacht nu al stappen kan zetten om in die geschetste richting te groeien. Wat kunnen we vandaag doen voor morgen? Tot slot gaf hij aan dat hij veel vragen verwachtte. Mogelijk waren er zaken nog niet belicht of wilde men meer informatie.

In de pauze kon men deze vragen (anoniem) schriftelijk kwijt, maar de aanwezigen konden ook opstaan in het vraag/antwoord-gedeelte en de vraag persoonlijk stellen. Het was goed om te constateren dat er veel vragen gesteld werden. Alle vragen werden, voor zover mogelijk, beantwoord. Vragen die niet of onvolledig beantwoord konden worden of die individuele casuïstiek behelsden zouden later schriftelijk of mondeling aan de vraagsteller worden beantwoord.

Het was voor mij een positieve afsluiting van 2018 en juist daarom ook een drijfveer om er, mede met de GOV/MHB, zorg voor te dragen dat C-LAS in het voorjaar van 2019 de door hem gewenste informatie aan zijn personeel kan geven tijdens de tweede ronde van de CLAS-Infodagen.

¹ <https://www.defensie.nl/downloads/publicaties/2018/11/05/toekomstvisie-koninklijke-landmacht>

Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

| Defensieonderdeel | Eenheid | Verkiezingen | Opgeven vr |
|-------------------|---|--------------|----------------------|
| KMAR | LTC KMAR | gesloten | 04-02-2019 |
| CZSK | Directe Operaties Zr. Ms. Johan de Witt | gesloten | 13-02-2019 |
| CLAS | OTCMAN Amersfoort | gesloten | 18-02 t/m 22-02-2019 |
| CDC | Dienstencentrum Internationale Ondersteuning Defensie | gesloten | 05-03 t/m 07-03-2019 |
| DMO | DMO/JIVC | 11-02-2019 | 01-04 t/m 05-04-2019 |
| DMO | Defensie Munitiebedrijf | 01-04-2019 | 15-05-2019 |

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl

30 maart 2019

Open Bridge Kampioenschap Defensie

Op 30 maart 2019 vindt in het Nationaal Denksport Centrum Den Hommel te Utrecht het jaarlijkse Open Bridge Kampioenschap Defensie plaats.

✓ **Goed verzorgde lunch**

✓ **Aantrekkelijke geldprijzen**

✓ **Meesterpunten volgens geldende schaal**

Het inschrijfgeld bedraagt 20 euro per paar

Onder auspiciën van de Nederlandse Bridge Bond

Voor meer informatie:

<https://openbridgekampioenschapdefensie.nl>

of

Telefoon: 06 511 518 47 (LtKol Groenewold)

Juridische zaken

door Bert Blonk



Centrales aaneengesloten in de juridische strijd tegen Mindef en ABP

Onlangs heeft de Stichting Ziektekosten Verzekering Krijgsmacht (SZVK) een besluit op een bezwaar genomen, dat naar mijn idee een zodanig algemene strekking heeft, dat bespreking daarvan nuttig is. Vanwege het vertrouwelijke karakter, waarmee medische zaken altijd gepaard gaan, zal ik de casus zo abstract mogelijk neerzetten.

Het zal velen van u inmiddels bekend zijn dat v r het Kerstverlof twee korte gedingen hebben gespeeld tussen de centrales voor defensiepersoneel en het Ministerie van Defensie en het ABP. De inzet van deze strijd was het karakter van het militaire ouderdomspensioenstelsel per 1 januari 2019. De bonden hebben in het eerste kort geding voor de rechter in Den Haag bepleit dat er vanaf die datum (nog steeds) sprake is van een stelsel met een eindloonsysteem. De rechter kwam echter tot het oordeel dat sprake is van middenloonsysteem. Dit oordeel was gebaseerd op een bepaalde uitleg van een afspraak binnen de sector van oktober 2017. De centrales kunnen zich

bij dit oordeel niet neerleggen en daarom is op 7 januari jl. een spoedappeldagvaarding aan Mindef uitgereikt.

Aankankelijk was de CMHF Sector Defensie (GOV|MHB, KVMO en NOV) niet als formele partij bij dit geschil betrokken. De achtergrond daarvan moet worden gezocht in de afgelopen periode van arbeidsvoorwaardenoverleg, waarin wat irritaties waren ontstaan. Gelukkig zijn de pijnpunten nu gladgestreken en dat maakte de weg vrij voor de CMHF Sector Defensie om zich als formele partij, middels voeging, bij het spoedappel aan te sluiten.

Vlak voor de kopij-datum bereikte ons het bericht dat ABP een bodemprocedure is begonnen, naar aanleiding van de uitspraak

in het tweede kort geding. Deze uitspraak heeft als strekking dat ABP zich niet op het standpunt kan stellen dat een eindloonsysteem per 1 januari 2019 is uitgesloten en ABP zich daarom moet onthouden van uitingen die erop duiden dat met ingang van die datum een middenloonsysteem wordt uitgevoerd. Ook in deze procedure heeft de CMHF Sector Defensie zich inmiddels bij de andere centrales aangesloten.

Van enige afstand beschouwd is het duidelijk dat partijen uiteindelijk weer om tafel moeten om een nieuw pensioenstelsel op te tuigen. De juridische procedures kunnen dat, gelet op de inhoud daarvan, niet overbodig maken.

ADVERTENTIE

Groene hypotheek

Met het kopen van een energiezuinige woning bespaart u niet alleen op uw energielasten. Steeds meer banken introduceren de zogenaamde Groene hypotheek. Maar wat is dat precies? Eigenlijk zijn er twee varianten. Banken die een rentekorting geven omdat de EPC-waarde (energie prestatie co' ffici' nt) onder een bepaald minimum blijft. En banken die een extra hypotheek beschikbaar stellen om de woning energieneutraal te (ver)bouwen. De EPC waarde geeft aan hoe energiezuinig uw woning is. U toont de EPC waarde aan middels een zogenaamde groenverklaring .

Compleet overzicht van de markt

Heeft u de wens uw woning te verbouwen? Of bent u op zoek naar een andere woning? Wij geven u graag uitleg

over de mogelijkheden die u heeft. Wij nemen nagenoeg alle geldverstrekkers mee in ons advies. Hierdoor bent u ervan verzekerd dat wij u een goed aanbod kunnen doen. Het is daarbij niet automatisch zo dat partijen die een groene hypotheek leveren ook daadwerkelijk de voordeligste optie zijn.

Advieskosten vergelijk

Onafhankelijk advies is niet duurder dan het afsluiten van een hypotheek rechtstreeks bij de bank. Wij zijn er stellig van overtuigd dat wij juist kosten voor onze klanten besparen. Bent u benieuwd naar de werkwijze en kosten van onze dienstverlening? Neem dan contact met ons op via 010 4552500 of mail uw verzoek via info@prinsenland.nl .



Prinsenland Adviseurs

Tel 010-4552500 | www.prinsenland.nl | info@prinsenland.nl | [facebook.com/prinsenland](https://www.facebook.com/prinsenland)



Ons nationaal pensioenstelsel

In het vorige kabinet is er langdurig gesproken (nationale discussie) over ons pensioenstelsel. In het huidige kabinet is het overleg over een oplossing onlangs vastgelopen. Kort samengevat; jongeren betalen onnodig te veel premie en voor ouderen wordt hun pensioen al 10 jaar niet meer geïndexeerd waardoor zij al 15% koopkracht verliezen.

Het zijn overigens voor de beeldvorming niet de pensioenfondsen, de bonden, de werkgevers of de echte belanghebbenden de premiebetalers die bepalen, maar de politici in Den Haag met als hun uitvoerder de Nederlandse Bank.

In de afgelopen jaren zien wij dat door het ingrijpen van de Nederlandse Bank een van de beste pensioenstelsels ter wereld devalu-

eert tot een onbetrouwbaar instituut. Maar dit ingrijpen leidt ook tot onzekerheid over de toekomst van grote groepen in die samenleving en een volstrekt onnodige polarisatie tussen groepen (jongeren versus ouderen).

Pensioenen moet de inzet worden bij de komende verkiezingen, het is ons uitgesteld loon en daar moet je met je tengels vanaf blijven.

Onderstaand de brief zoals deze door ons is opgesteld en mede-ondertekend is door een groot aantal verenigingen en organisaties. Zij is verstuurd aan alle politieke partijen. In volgende Prodef Bulletin zullen wij u informeren over de uitkomsten.



Gezamenlijke Officieren Verenigingen & Middelbaar en Hoger Burgerpersoneel bij Defensie
Wassenaarseweg 2
2596 CH Den Haag
T 070 38 39 504
F 070 38 35 911
E info@prodef.nl
W www.prodef.nl

Leden van de Vaste Kamer Commissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Postbus 200018
2500 EA Den Haag
E-mail: cie.szw@tweedekamer.nl

CC: cie.def@tweedekamer.nl
cie.biza@tweedekamer.nl
cie.jv@tweedekamer.nl
cie.fin@tweedekamer.nl

Den Haag, 11 januari 2019

Nummer : GOV|MHB 19/0005-901
Onderwerp : Pensioendiscussie

Geachte leden van de Vaste Commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

De verkiezingen voor de Provinciale Staten naderen met rasse schreden. De Nederlandse burger kiest de leden van Provinciale Staten en deze kiezen vervolgens de leden van de Eerste Kamer. Dat maakt deze verkiezingen ook voor nationale onderwerpen van groot belang.

Het behoeft geen betoog dat een van de grote vraagstukken van deze tijd de herziening van het pensioenstelsel is. Deze herziening raakt mensen, en in mentale zin vooral ouderen. Het maakt ouderen onzeker en ontnemt hen vertrouwen in de toekomst, maar financieel raakt het ook jongeren. De jongeren betalen te veel premie, waardoor het draagvlak voor ons pensioenstelsel ondergraven wordt. Bovendien, dreigt door deze discussie ook een verdere polarisatie in de samenleving. Alle reden dus om in aanloop naar de verkiezingen een zo goed mogelijk beeld van de standpunten van de politieke partijen bekend te stellen.

Een groot aantal verenigingen en bonden die ressorteren onder de Vakcentrale voor Professionals (VCP), specifiek de Centrale voor Middelbaar en Hoger Personeel met zijn brede diversiteit aan bonden en organisaties, maar ook de Coalitie voor Veiligheid (CVV), willen hun leden daarom informeren over de pensioenstandpunten van de diverse politieke partijen. Het plan is om deze standpunten niet alleen op de websites van de VCP, de CMHF en de Coalitie te publiceren, maar ook op alle websites van de deelnemende organisaties en bonden en deels in hun periodieken.

Voor de coördinatie heeft de Gezamenlijke Officieren Vereniging/Middelbaar en Hoger Burgerpersoneel (GOV/MHB) zich opgeworpen om als intermediair op te treden, zowel in de richting van de politieke partijen als in de richting van de veelheid aan organisaties die onder de diverse koepels vallen, zie ook de logo's.

Ik zou U dan ook willen vragen of u per deelonderwerp **het standpunt van uw partij** wilt aangeven. Wij zullen eventueel e.e.a. moeten samenvatten voor de leesbaarheid, maar ook de uitgebreidere verklaringen zullen wel via de respectieve websites bereikbaar en zichtbaar worden gemaakt.

Voor een goede verwerking en tijdige plaatsing in onze periodieken zouden wij graag voor 31 januari 2019 antwoord van u willen ontvangen. U kunt uw reactie per mail sturen naar info@prodef.nl

De onderwerpen zijn:

1. Welk pensioencontract voor de Nederlandse pensioenfondsen stelt uw partij voor: een collectieve solidaire pensioenregeling of een pensioenregeling o.b.v. persoonlijke pensioenvermogens?
Indien uw partij voorstander is van een persoonlijk pensioenvermogen: waar staat u op de lijn tussen een puur individuele pensioenpot met een individueel eigendomsrecht, versus een toewijsbaar persoonlijk vermogen dat zoveel mogelijk collectief en solidair wordt beheerd?

2. Hoe zou volgens uw partij de rekenrente voor een pensioenfonds vorm moeten worden gegeven: risicovrij of rekening houdend met portefeuillerendement? Anders gesteld, kunnen de lange termijn pensioenverplichtingen het beste worden gewaardeerd op basis van de huidige risicovrije UFR methodiek, of is uw partij voorstander van een meer stabiele waardering conform de Europese systematiek?

3. Is uw partij voorstander van de huidige doorsneesystematiek of van het systeem van degressieve pensioenopbouw?
Indien degressieve opbouw:
3a. Wilt u de oudere deelnemers volledig compenseren voor de door hen in het verleden betaalde actuair te hoge premie?
3b. Hoe wilt u de compensatie vormgeven in de verdeling tussen de drie betrokken partijen: overheid, werkgevers en werknemers?

4. In hoeverre bent u bereid de RVU-boete te laten vallen of aan te passen?

5. In hoeverre bent u bereid de stijging van de AOW-leeftijd te stoppen of te temporiseren?
Indien ja, wanneer en hoe zou de AOW-leeftijd dan moeten worden aangepast?

6. Hoe denkt uw partij erover dat een steeds grotere groep werknemers in Nederland geen adequaat pensioen opbouwt (in 2016 geen 4%, maar 13%). In hoeverre wilt u een verplichting laten gelden voor pensioenopbouw van de werkenden met een flexibel contract dan wel ZZZP-ers, en hoe wilt u die verplichting (fiscaal) vormgeven?

Hoogachtend, Namens alle deelnemende verenigingen en organisaties

Bgen b.d. J.L.R.M. Vermeulen
Duo-voorzitter GOV|MHB



Wie is partner voor het ABP?

Verschiede pensioenfondsen in Nederland hanteren buiten de gehuwde en geregistreerde partner, want die zijn wettelijk vastgelegd, verschillende partnerbegrippen. Bij het ene pensioenfonds woon je anders samen dan bij het andere pensioenfonds. Voor alle partners die ongehuwd samenwonen en voor elkaar zorgen is daarom behoefte aan een uniform partnerbegrip. Hoe is het nu bij het ABP geregeld?



Het ABP beschouwt iemand als uw partner als u voor uw AOW-leeftijd getrouwd bent of uw partnerschap officieel heeft geregistreerd. Deze gegevens zijn via de gemeente automatisch bij het ABP bekend. Heeft u een notarieel samenlevingscontract? Dan moet uw partner vóór uw AOW-leeftijd bij het ABP zijn aangemeld. Woont u samen of woont u in het buitenland? Dan moet u uw partner zelf aanmelden. Het ABP stelt daarbij de volgende voorwaarden:

- U bent jonger dan de AOW-leeftijd;
- Uit het samenlevingscontract blijkt dat u en uw partner in elkaars levensonderhoud voorzien;
- U heeft een samenlevingscontract dat vóór uw AOW-leeftijd is opgesteld en ondertekend door een notaris;
- Het samenlevingscontract is in het Nederlands of in het Engels geschreven;
- U en uw partner zijn ongehuwd;
- U en uw partner wonen op één adres en zijn op dit adres ingeschreven bij de gemeente. Woont u in het buitenland of gaat u verhuizen naar het buitenland? Geef dan uw actuele adres door aan de Registratie Niet Ingezetene van de Basisregistratie;

U en uw partner zijn beiden ouder dan 18 jaar; Is uw relatie: ouder en kind, grootouder en kleinkind of schoonouder en schoondochter of schoonzoon? Dan kunt u uw partner niet aanmelden. Met andere familieleden kan dit wel.

Door te trouwen, een geregistreerd partnerschap aan te gaan of uw partner aan te melden is het nabestaandenpensioen voor uw partner geregeld, maar er zijn ook gevolgen voor uw eigen ouderdompensioen.

Nabestaandenpensioen

Bij een scheiding behoudt uw ex-partner recht op het nabestaandenpensioen opgebouwd over de samenleeffaren. Dat deel nabestaandenpensioen gaat ten koste van het nabestaandenpensioen van een latere partner. **Advies:** Stel u bij hertrouwen of opnieuw samenwonen bij het ABP op de hoogte van het te verwachten nabestaandenpensioen en neem maatregelen (denk aan een levensverzekering of nabestaandenlijfrente of anderszins) om die latere partner niet slecht verzorgd achter te laten.

Ouderdompensioen

Aanmelden van een partner heeft gevolgen voor het deel ouderdompensioen dat u voor uzelf heeft opgebouwd vóór 1995. Bij aanmelden van uw partner daalt uw eigen ouderdompensioen opgebouwd over die jaren. Bij afmelden van uw partner stijgt uw eigen ouderdompensioen opgebouwd over die jaren. De stijging en daling gebeuren ook bij aan- en afmelding als u reeds met pensioen bent. **Advies:** Informeer eerst bij ABP met hoeveel uw ouderdompensioen daalt als u van plan bent een partner aan te melden.

Bij trouwen of geregistreerd samenleven (niet bij samenwonen) krijgt u als partners bij wet recht op de helft van elkaars ouderdompensioen opgebouwd in de huwelijkse/geregistreerde partnerjaren. Dat is geen dwingend recht, u kunt een andere verdeling overeenkomen, ook afzien van, maar doe dat dan in duidelijke bewoordingen in de huwelijkse voorwaarden of in het (echt)scheidingsconvenant. **Advies:** Het ABP heeft daarvoor formulieren zodat u de juiste terminologie gebruikt en later niet bedroefd of razend wordt.



In de moderne bedrijfsvoering is het hebben van een logistieke reserve zowel een financieel als een operationeel probleem. Het achterliggende dilemma is dat teveel voorraad gebruik van financiële middelen beperkt doordat zo geld vast te liggen in een magazijn. Te weinig voorraad betekent echter dat een productiesysteem komt stil te liggen bij verstoring, of dat aan, een plotseling groeiende, vraag door klanten niet kan worden voldaan. Beide zaken leiden dan tot een lagere winst of zelfs een financieel verlies. De optimale omvang van de voorraad kan gevonden worden door met wiskundige technieken dit financieel te optimaliseren.

Nu had u, als het goed is, uit de vorige column begrepen dat Defensie geen directe klanten heeft. Dat betekent voor de logistiek dat die variabele ook niet bestaat. En natuurlijk maakt defensie ook geen winst, dus de resultante van financiële winst (of verlies) is er ook niet. Daarom kan het dilemma, of beter het wiskundige optimalisatievraagstuk, in militaire context ook niet worden opgelost. Voor de wiskundigen onder u, de optimale oplossing van het voorraadvraagstuk ten opzichte van een financiële afweging is namelijk nul. Dat wil zeggen dat als je militaire logistiek probeert op te lossen met optimale besteding van geld je uiteindelijk geen voorraden moet willen hebben.

Ik geloof dat we in de Nederlandse defensie aardig op weg waren naar die lege magazijnen. Totdat er recent enige operationele, en met wat vertraging ook politieke, paniek uitbrak omdat de voorraden nu echt te laag



deels ingegeven door het onjuist gebruik van bedrijfskunde in de militaire wereld. Men had namelijk Just-in-Time (JIT) technieken gebruikt. Overigens zonder daarbij aan de politiek uit te leggen wat dan het risico was. Iets dat in een bedrijf natuurlijk wel gebeurt ten aanzien van de klant en het productieproces. Een mooi voorbeeld kunt u nu zien in de groeiende paniek rondom de Brexit. De vrachtwagenfiles bij Dover zullen het resultaat zijn van JIT inrichting.

Maar wat is dan de oplossing van het militaire logistieke vraagstuk? Die kun je, om te beginnen, niet op een financiële manier uitrekenen. Je moet daarvoor de twee concurrerende productieprocessen met elkaar vergelijken. Ter herinnering; een krijgsmacht produceert massaal geweld en daarvoor heeft ze voldoende voorraden nodig; brandstof onder andere en vooral ook munitie. Om te weten of je voldoende hebt moet je kijken welke van de twee krijgsmachten, die tegenover elkaar staan, als eerste door zijn voorraden heen zal zijn als ze elkaar in de haren vliegen. Dat is niet zo eenvoudig en wordt bovendien gecompliceerder doordat beide partijen zullen proberen om elkaars voorraden te vernietigen.

In meer logistieke details betekent dat bijvoorbeeld dat je niet alle voorraden op een plek moet leggen, ook niet als dat financieel efficiënter is. Als je dat wel doet weet je zeker dat die plek als eerste aangevallen zal worden. Als u deze uitleg tot u laat doordringen, dan heeft u gelijk als u nu vermoedt dat vraag en aanbod management vanuit Single Service Management militair een beetje gevaarlijk is. Deze inrichting was

in bedrijfseconomische termen best handig. Maar ja, ik probeer niet voor niets uit te leggen dat je bedrijfskunde niet zomaar militair moet gebruiken.

Hebben financiële beperkingen dan geen betekenis in militaire context? Jazeker wel, maar niet op de manier zoals in het bedrijfsleven. Het verschil zit hem, opnieuw voor de wiskundigen, in het feit dat financiële n geen parameter voor optimalisatie kan zijn, maar slechts een randvoorwaarde. De optimalisatie van militaire voorraden moet liggen in de beschikbaarheid in het gevecht, zowel qua snelheid als qua garantie. Dat er toch altijd een financieel aspect zal zijn betekent dat er geoptimaliseerd moet worden in de inrichting en de aanvoerlijnen voor herbevoorrading, zowel qua vervoer als qua productie.

Nationale productie biedt bijvoorbeeld meer garantie dan de goedkoopste Europese marktpartij. Het is niet voor niets dat de meeste landen in Europa uitzonderingen wilden voor Europese aanbestedingsregels. Alleen Nederland is de afgelopen jaren, onder druk van bedrijfskundige en juridische betweters, militair Gekke Henkie gaan spelen. Dat is natuurlijk de politiek en de ambtenarij in Den Haag te verwijten, maar eigenlijk ook de militairen zelf. Logistiek was, en is, van alle bedrijfskunde het meest militair van oorsprong. Het is niet voor niets dat we hier aparte dienstvakken of legeronderdelen voor hebben. We geven er volgens mij zelfs les in, en ik mag hopen dat er les gegeven wordt vanuit een militaire context. Tijd om er ook politiek en ambtelijk eens naar te luisteren, zou ik zeggen.

Pensioenen



Het voorwaardelijk pensioen en de rekenrente

Burgerambtenaren bij Defensie en de hele overheid kennen het zogenoemde voorwaardelijk pensioen. Dat is een stuk pensioen bovenop het reguliere ouderdomspensioen uit de middelloonregeling. Het voorwaardelijk pensioen is ontstaan in de VPL-deal per 1 januari 2006. Het verhaal hieronder gaat niet op voor de militaire ambtenaar want die kent geen voorwaardelijk pensioen.

De VPL deal bij het ABP werd overeengekomen door sociale partners bij de overheid toen de VPL-wetgeving (VUT Prepensioen Levensloop) in werking trad. In de VPL-wetgeving werd de fiscale facilitering van VUT- en vroegpensioenregelingen de nek omgedraaid en werd de levensloopregeling geïntroduceerd. De ABP-deelnemers geboren voor 1950 konden in een overgangsregeling gedurende zo'n 10 jaar toch nog met vroegpensioen (de FPU-regeling) en de deelnemers geboren na 1949 hadden het nakijken.

Meer pensioen opbouwen

Gestrand in het zicht van de haven, dat werd wel als heel zuur gezien en er werd een overgangsregeling uitgebroed. Die werd gevonden door meer pensioen op te bouwen in de reguliere burger middelloon-

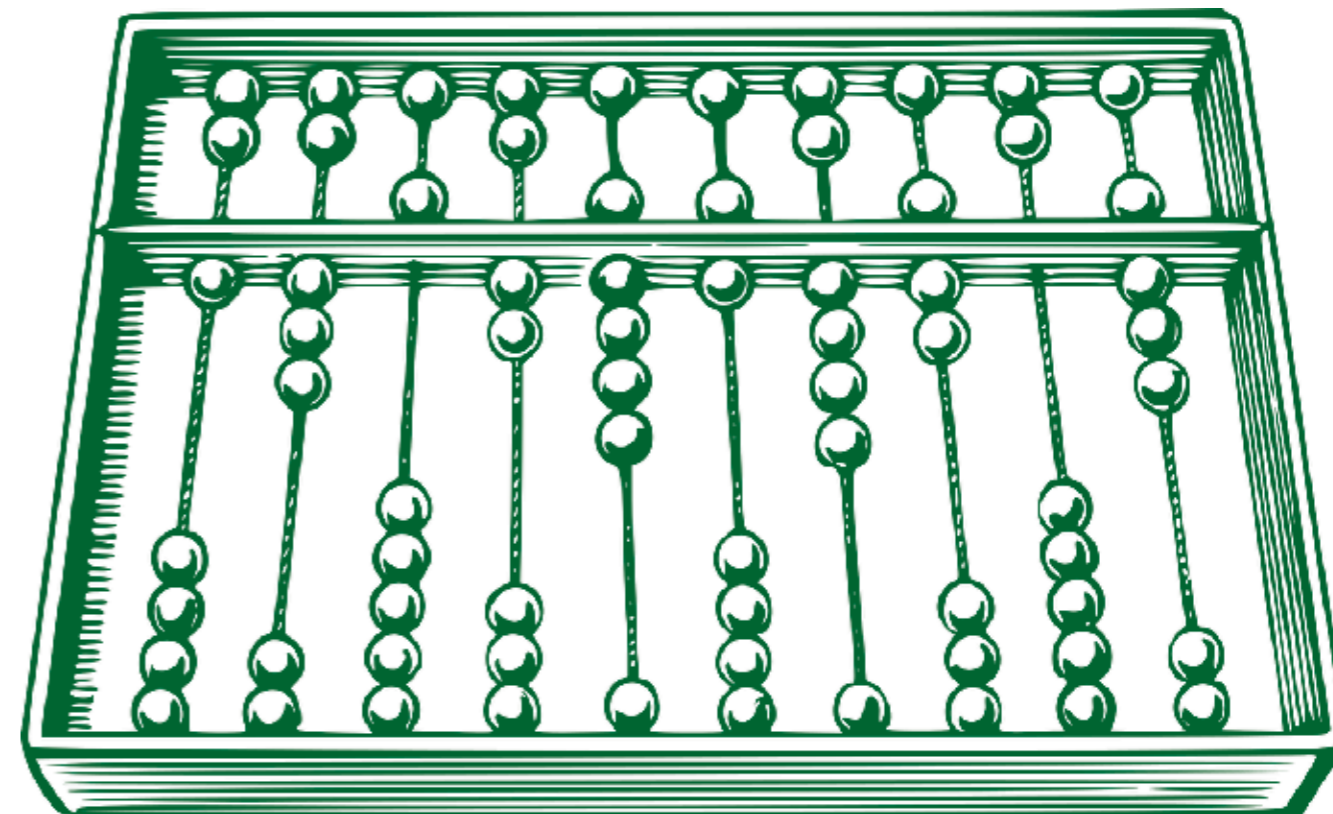
regeling en door een stuk meer pensioen op te bouwen over de jaren dat de burger nog een eindloonregeling had, dat wil zeggen de jaren vóór 2004. In die jaren werd namelijk minder pensioen opgebouwd dan de fiscus toestond en dat reststuk werd nu gebruikt. De VPL-deal bepaalt dat alle ambtenaren die ABP-deelnemer waren op 31 december 2005 en op 1 januari 2006, over alle jaren dat zij deelnemer waren vóór 2004, een stuk meer pensioen opbouwen. De regeling wordt daarom ook wel de inkoopregeling oude dienstjaren genoemd.

Dat meerpensioen heet het voorwaardelijk pensioen omdat daar de eis aan was verbonden dat het alleen tot uitkering kwam als de deelnemer, deelnemer bleef tot 2023 of tot een eerdere datum van pensioenontslag. Omdat het ABP onvoldoende vermogen had om de regeling in één keer kapitaal

gedekt te maken, zoals bijvoorbeeld het pensioenfonds voor de zorg dat wel kon, werd de financiering gevonden in toekomstige premiebetaling over een periode van 15 jaar (2008-2023) door alle deelnemers bij het fonds.

Meer premie betalen

En daar zit 'em de crux. Alle deelnemers betalen op een gelijke wijze mee aan de premie voor het voorwaardelijk pensioen terwijl de baten ongelijk zijn verdeeld. Deelnemers met weinig deelnemingsjaren voor 2004 of deelnemers die vanaf 2006 zijn aangesteld, betalen de volle mep maar zien er weinig tot niets voor terug. Vanwege de steeds grotere weerstand tegen de regeling wordt vanaf 2016 de gehele premie betaald door de werkgever overheid. Op die manier is de afdracht niet meer te zien op de loonstrook, maar gaat wel ten



koste van de arbeidsvoorwaardenruimte. De premie in 2019 is 2,6% over het gehele pensioengevend inkomen zonder aftrek van een franchise. Voor een deelnemer met een inkomen van 60.000,- is dat een jaarpremie van 1.560,-, bij een inkomen van 90.000,- bedraagt de jaarpremie 2.340,-. In het verleden is de premie ook wel 4% geweest, maar dat was in een tijd dat ook nog iedereen meebetaalde aan de FPU- overgangsregeling en de werknemer nog de helft meebetaalde.

Weerstand

Het voorwaardelijk pensioen wordt hogelijk gewaardeerd door de oudere deelnemers die daar tot duizenden euro's per jaar meer pensioen door ontvangen, maar de weerstand ertegen van de steeds groter wordende groep jongere deelnemers (o.a. in het ABP Verantwoordingsorgaan) die wel meebetalen, maar er weinig of niets voor terug zien, wordt steeds groter. Als gevolg van die druk is al eerder door sociale partners overeen gekomen de gehele premie bij de werkgever te leggen, maar onlangs ontstond nieuw rumoer, nu over de rekenrente die wordt gebruikt om de premiehoogte voor de inkoop van het voorwaardelijk pensioen vast te stellen.

De rekenrente

Dezelfde rekenrente die ABP gebruikt om de premie voor inkoop van het voorwaardelijk pensioen vast te stellen, wordt ook gebruikt voor de vaststelling van de premie voor de inkoop van het reguliere pensioen (2,8%). De mate waarin bij die 2,8% de in te

kopen pensioenen worden gefinancierd is ongeveer 80%. De 20% moet komen uit het fondsvermogen. DNB stelde eerder als eis dat voor de premievaststelling voorwaardelijk pensioen de risicovrije premie moet worden gebruikt, momenteel zo'n 1,4%, zodat de VPL- regeling voor 100% vanuit de premie wordt gefinancierd en niet de subsidie' ring behoeft van de reguliere middelloonregeling. DNB baseerde zich daarbij op een besluit waarin vastligt dat een pensioenfonds het pensioenvermogen alleen mag gebruiken voor een VPL-regeling als de dekkingsgraad hoog genoeg ligt, bij het ABP op 128%. Hantering van die risicovrije rente zou betekenen dat de premie enorm gaat stijgen. Om onduidelijke redenen slikte DNB die eis na reclamering door het ABP-bestuur weer in.

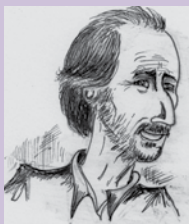
In het ABP Verantwoordingsorgaan bestaan fracties die willen dat het voorwaardelijk pensioen wordt afgeschaft, maar dat is niet gelukt. Nu willen zij dat de risicovrije rente wordt gebruikt als rekenrente bij de bepaling van de premie voorwaardelijk pensioen. Zij stellen dat er nu een te lage premie wordt geheven waardoor de rest van het geld voor de dekking uit het ABP-vermogen moet komen. Oftewel, het voorwaardelijk pensioen van enkelen gaat ten koste van het reguliere middelloonpensioen van velen. Ook de Raad van State oordeelde in een recent advies dat deze manier van inkoop van VPL-aanspraken haaks staat op de uitgangspunten van het pensioenstelsel. Volgens de VO-fracties gaat het bij het ABP om zo'n 2 miljard euro. Dat betekent dat de

dekkingsgraad daalt en dat indexatie van het reguliere pensioen weer verder op de lange baan wordt geschoven.

Besluit minister Koolmees

Koolmees laat zich niets gelegen liggen aan het advies van de Raad van State bij aanpassing van het eerder bedoelde besluit waar DNB zich op baseerde voor de eis van de risicovrije premie bij het voorwaardelijk pensioen. Hij liet optekenen dat pensioenfonds voorafgaand aan 2023 onvoldoende tijd hebben om de gevolgen van de strengere inkoopregels op te vangen binnen de randvoorwaarden van een evenwichtige belangenafweging. Ik denk dat de belangen doorslaan naar de kant van het kabinet en dat niet de pensioenfonds, maar het kabinet onvoldoende tijd heeft om aan de strengere inkoopregels te voldoen. De werkgever overheid moet namelijk die hogere premie ophoesten en dan is 2 miljard een behoorlijke kluit. Evenwichtige belangenafweging is een rekbaar begrip. Het ziet er weer uit als vermenging van de rol wetgever en werkgever.





IMAGO

Het jaar 2019 is nog geen drie weken oud en ik heb mij al vier keer fiks ge' rgerd aan de negatieve berichtgeving in de media over Defensie.

Met stip op 1

De publicatie van zij-instromer (KM) Renout Sterk met de titel *De missie Mali*.

Sterk stelt dat mensen en middelen werden ingezet op een manier die niet paste bij de doelstellingen van de (vredes)missie. De militairen kwamen volgens hem nauwelijks buiten de poort en de elite-eenheid van de marine zou vooral een prestigestrijd hebben uitgevochten met de commando's van de landmacht. In strategisch opzicht zou de Afghanistan-missie zonder duidelijk nut zijn gekopieerd en de verkenner in de gevechtshelikopters hadden geen apparatuur aan boord om overzichtsfoto's te schieten. Zij opereerden met fotocamera's vanachter het cockpitglas. SOT: Strategie, Operaties, Tactiek

Defensie stelt het boek als een roman te beschouwen. Sterk voelt zich weggezet als een fantast. Ik bepaal zelf wel wat ik ervan vind, maar blij ben ik beslist niet met de wijze waarop achteraf de Mali-missie in beeld is gebracht. Niet zo Sterk

Op 2

De F-16's stonden nog niet aan de grond of Maïke Afwater (Airwars) wist ons al te vertellen, dat het tijd is voor meer publieke transparantie over de burgerdoden die er zijn gevallen in Syrië en Irak als gevolg van

de Nederlandse deelname aan de missie. Of de coalitie nu 1.139 of 7.316 slachtoffers heeft gemaakt, iedere dode (burger dan wel militair) is erin te veel!

Moet hier verantwoording voor worden afgelegd: ja.

De insteek mag volgens Maïke niet zijn dat het natuurlijke proces van de rechtsgang wordt geblokkeerd voor Irakezen en Syriërs die zijn getroffen door luchtaanvallen van de coalitie.

Moet Defensie op voorhand aan de schandpaal worden genageld: nee.

Op 3

De Chroom-6 affaire duurt voort.

Advocaat Rob Bedaux -die een aantal chroom-6 slachtoffers bijstaat- stelt dat in de NAVO-werkplaatsen het chroom-6 gritstof door alle ruimtes dwarrelde. Citaat:

Het werd met speeksel, koffie, thee of lunch ingeslikt. Het zat ook op de boterham tussen de kaas.

De chroom-6 affaire verdient beslist niet de schoonheidsprijs, maar deze Bedaux-uitspraak lijkt mij schromelijk overdreven

Op 4

De val van de moslimenclave keerde terug in de media als gevolg van het vrijgeven van de notulen uit de ministerraad (1993).

Inderdaad een zwarte bladzijde voor Defensie. Minstens 7.000 jongens en mannen afgeslacht (Bosnische Serviërs).

Dutchbat ontbrak het aan middelen (wapens) om deze slachting te verhinderen en de gevraagde luchtsteun bleef uit. Toch is de zwarte Piet voor het genocide trio Ratko Mladic, Radovan Karadzic en Slobodan Milosevic. De roetveeg Piet is voor de Nederlandse politiek en Ton Karremans had de Slivovic aan zich voorbij moeten laten gaan

Imago

Defensie is per definitie een unieke organisatie. Alleen hier maken leven en dood de dienst uit. Zwart-wit gesteld: de levens van de defensie-discipelen staan borg voor het (over)leven van de NL-burgers.

Weigert de politiek jaar in jaar uit om voldoende middelen ter beschikking te stellen (en bij gevolg het vredesdividend 4 x incasseert), dan kun je ervan uitgaan dat het je als organisatie ook zal ontbreken aan mensen en materieel.

Positief: het tij lijkt inmiddels gekeerd!

Haal meer uit uw lidmaatschap!

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

VERZEKERINGEN MET INTERESSANTE KORTINGEN
OHRA INTER ASSURE INTERPOLIS

ADVISEURS VOOR HYPOTHEKEN EN VERZEKERINGEN
PRINSENLAND ADVISEURS

REIZEN MET AANTREKKELIJKE KORTING
AVIS AUTOHUUR WEEKENDJEWEG.NL

CARDS TEGEN BIJZONDERE TARIEVEN
AMERICAN EXPRESS

En dit is nog niet alles, ga voor het volledige overzicht van onze voordelen, inclusief alle info naar:
www.prodef.nl/
ledenvoordeel.
Mailen kan ook:
info@prodef.nl