

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

november 2018 | nummer 7

GOVIMHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE



Make it happen

door Marc de Natris

Het defensiepersoneel heeft een duidelijk signaal afgegeven. Uit de ledenraadplegingen van de bonden blijkt dat ongeveer 75% van de actief dienende militaire leden, die hun stem hebben uitgebracht, het resultaat hebben afgewezen. Een harde afwijzing van het defensiepersoneel. Een belangrijke reden voor de afwijzing van het resultaat wordt veroorzaakt door een bitter sentiment onder het defensiepersoneel, omdat zij zich niet gewaardeerd voelen. Daarnaast speelt het langjarig opgebouwd wantrouwen richting de werkgever een belangrijke rol bij de afwijzing. Het lukt Defensie tot nu toe niet om de verbittering en het wantrouwen weg te nemen. Dit heeft tot gevolg dat steeds minder militairen het gevoel hebben dat het nog goed gaat komen met Defensie, ondanks de verhoging van het Defensiebudget.

Onlangs zei een commandant bij zijn afscheidspeech "De trots en de ziel zijn uit de organisatie. Goede mensen gaan weg omdat ze geen geloof meer hebben in Defensie". Helaas een terechte constatering gezien de militaire 'braindrain' die halfjaarlijks wordt gepresenteerd in de personeelsrapportage. Militaire 'braindrain' daar het percentage burgermedewerkers sinds jaar en dag toeneemt bij Defensie.

Onder dit gesternte vindt op 12 november a.s. het wetgevingsoverleg Personeel Defensie plaatst. In mijn ogen is dit het moment om als Tweede Kamer een krachtig signaal af te geven dat ook het personeel roer bij Defensie om moet. Het wordt de dag van de waarheid voor Defensie en haar personeel: gaan de Tweede Kamer en het kabinet investeren in het defensiepersoneel of wordt het een bitter gevecht? Een gevecht met uiteindelijk alleen maar verliezers. Dat kan in mijn ogen niet de bedoeling zijn gezien de huidige situatie waarin onze krijgsmacht zich bevindt.

Het wetgevingsoverleg van 12 november a.s. is misschien wel het belangrijkste overleg van de afgelopen jaren. Op deze dag kan het verschil worden gemaakt. Defensie is na jarenlange bezuinigingen en reorganisaties aan het einde van haar latijn. De problemen zijn nog steeds groot en het zal nog een lange tijd duren voordat Defensie haar zaken weer op orde heeft. Ondanks de verbittering en het wantrouwen heeft het personeel, dat Defensie trouw is gebleven, de loyaliteit opgebracht om de afgelopen jaren, ondanks de duizenden vacatures, de krijgsmacht overeind te houden. Het personeel heeft met het afwijzen van het resultaat in korte tijd voor de tweede keer een signaal afgegeven dat zij in hun ogen niet de (financiële) waardering krijgen die zij voor hun bijzondere loyaliteit verwachten. Met name op arbeidsvoorwaardelijk gebied zou op korte termijn een echt gebaar kunnen worden gemaakt, dit zou de negatieve tendens kunnen doorbreken.

Het defensiepersoneel kijkt met belangstelling uit naar 12 november a.s. en ik hoop dat de leden van de Vaste Commissie Defensie de staatssecretaris niet alleen met woorden, maar met daden gaan ondersteunen en zo met nieuw elan en succes de verbittering en het wantrouwen tot stilstand brengen.

INHOUD

- 2 Neutraal voorleggen arbeidsvoorwaarden resultaat
- 4 The day after de ledenraadpleging
- 6 Defensie één team
- 7 Investeren in mensen
- 10 Buitenlandplaatsing en verzekerde AOW-jaren.
- 11 Scheiden en indexatie van pensioen
- 12 ABP Nieuwsflits
- 14 Stand van zaken ANW
- EN VERDER
- 7 Medezeggenschapsverkiezingen
- 13 Juridische zaken
- 15 Column De krijgsmacht als bedrijf?
- 16 Column vice-voorzitter

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:

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. Bliet, 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 aanvang via de coördinator M.E.M. de Natris (duo-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 10 december 2018 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

Column duovoorzitters

door **Ruud Vermeulen**



Neutraal voorleggen arbeidsvoorwaarden resultaat

De GOV/MHB heeft het arbeidsvoorwaardenresultaat neutraal voorgelegd aan zijn leden en de vraag die vaak is gesteld luidt: waarom is er niet gekozen voor een helder "voor of tegen" het voorliggende resultaat? De tweede kritische vraag is vervolgens: waarom heeft de GOV/MHB ingestemd met het resultaat?

Op ongeveer 30 locaties in het land hebben wij uitgelegd waarom wij deze lijn gevolgd hebben. Maar, ik begrijp ook dat een aantal leden hier niet bij aanwezig kon zijn, vandaar alsnog deze uitleg in dit bulletin. Ik zal eerst een aantal overwegingen geven, vervolgens duik ik dieper in het waarom van het neutraal voorleggen en sluit ik af met een aantal conclusies.

Overwegingen

Voor mij betekent neutraal voorleggen expliciet, dat je het voorgelegde niet gaat verdedigen. Bovendien vind ik ook dat wanneer je ontdekt dat je wellicht fouten hebt gemaakt of zaken over het hoofd hebt gezien, dan moet je daar eerlijk over zijn. Dat is volgens mij ook wat het Defensiepersoneel van zijn leiders, maar ook van zijn vakbonden mag verwachten.

Pensioenen

Bij de start van de voorlichting kwamen pas de door onze onderhandelaar gevraagde cijfers van PWC beschikbaar. De door hem gevraagde informatie was precies en 'to the point'. Deze informatie wierp een duidelijk negatiever licht op het verwachte pensioenresultaat. De cijfers van het PWC bevestigden overigens eerdere inschattingen van onze pensioensdeskundige en schetsen deels een ander beeld dan eerder door PWC was geschilderd.

Voor het scheppen van duidelijkheid tussen militairen die hun hele leven eindlooppensioen gehad hebben en militairen die hun hele leven in het middellooppensioen zitten is gebruik gemaakt van maatmensen met een hele langzame carrièregang. Deze carrièregang geeft geen goed beeld voor





het zittende personeel. In onze voorlichting hebben wij dit ook expliciet duidelijk gemaakt. Wij hebben inmiddels ook cijfers van onze pensioendeskundige, waarbij het duidelijk wordt dat vergelijkbare burgers in het eindlooppensioen een veel beter pensioen opbouwen dan militairen.

Op dit moment ziet bij een eerlijke voorlichting, in onze ogen het plaatje eindlooppensioen, er slechter uit dan bij het tot stand komen van het resultaat.

Loonontwikkeling

Ook wij hebben ons verkeken op de loonontwikkelingen in euro's. Op Facebook kwamen berekeningen voorbij die wel juist waren. Wanneer je een dergelijke ontdekking doet moet je ook zo eerlijk zijn om dit te erkennen en tijdens de voorlichtingen aan te reiken. Hetzelfde geldt voor de keuze voor de eindejaarsuitkering. Onze inschatting dat de tijd er rijp voor was om loonruimte voor loonsverhoging in te zetten om tot een volledige 13e maand te komen was verkeerd. Dit hebben wij, natuurlijk terecht, ook eerlijk erkend.

Toelages

De toelages hebben wij zowel tijdens het overleg als tijdens de voorlichting aangemerkt als onvoldoende. Hier is door ons het woord "beledigend" zelfs gebruikt.

Waarom neutraal voorleggen?

Het resultaat heeft echt plussen en minnen. Voor personeel dat niet bij Defensie blijft of personeel aan het eind van hun carrière is het een goed akkoord, wellicht met uitzondering van het bod "toelages". Wij vonden dan ook dat iedereen zijn eigen afweging moest maken.

Wij wilden als GOV/MHB (CMHF) aan de onderhandelingstafel blijven, om te voorkomen dat het resultaat voor de officieren en carrière-onderofficieren nog slechter zou worden.

Na het "eindbod" van een jaar geleden heeft men mij laten voelen dat mijn standpunt, "slecht voor het personeel, maar ook slecht voor de organisatie" tot beïnvloeding heeft geleid, en dat daarom veel militairen 'nee' hebben gestemd. De militair vond het, naar de mening van een aantal leidinggevenden, echter helemaal niet zo slecht.

Dit zijn de redenen geweest om dit resultaat neutraal voor te leggen en iedereen zijn eigen keuze te laten maken. Deze keuze is echter wel gedaan onder de uitdrukkelijke premisse van een eerlijke voorlichting. Een voorlichting waarin alle plussen en minnen werden belicht, op grond van de actuele gegevens/overwegingen. Daarnaast is tijdens de voorlichtingen ook vermeld waar ook wij ons eerder verkeken hadden.

Wij weten ook dat arbeidsvoorwaarden van oudsher bij Defensie niet sexy zijn, hoewel hierin echt verandering aan het komen is. Wij weten ook dat een voorlichting bijwoners een veel beter beeld geeft dan een droog stuk lezen. Daarom hebben wij ons tot het uiterste ingespannen om u persoonlijk en goed te informeren in binnen- en buitenland. Via twee video-opnames hebben wij alle overige leden die wij niet konden bereiken, de mogelijkheid geboden om geïnformeerd te worden. En via Skype zijn er live sessies gehouden om vragen te beantwoorden en zaken toe te lichten.

Conclusies

Neutraal, positief of negatief voorleggen betekent in alle gevallen eerlijk communiceren. Eerlijk communiceren betekent ook dat terechte kritiek eerlijk wordt erkend. Zo werken wij, zo willen u en ik behandeld worden.

Neutraal voorleggen heeft tot onduidelijkheid en discussies geleid. Ik zou het de volgende keer niet meer doen ondanks dat wij er deze keer goed van tevoren over hebben nagedacht. Het was een bewuste keuze. Maar ook dan: je bent nooit te oud om te leren.



The day after de ledenraadpleging

De afgelopen ledenraadpleging van het onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden heeft de emoties hoog doen oplopen bij het defensiepersoneel. Zowel tijdens de diverse voorlichtingsbijeenkomsten als op de sociale media werd duidelijk dat het vertrouwen van het personeel in de defensieleiding nog steeds zeer laag is en dat men meer (financiële) waardering verwacht.

Ook was er veel commentaar op de bonden. Waarom zij tot dit onderhandelaarsresultaat gekomen zijn; waarom zij dit voorstel, ondanks alle weerstand, probeerden te 'verkopen' en waarom zij geen blijk toonden voor hun leden op te komen. Al met al zijn er in dit traject voornamelijk verliezers aan te wijzen. Het vertrouwen in de defensieleiding en ook in de bonden nam verder af, het defensiepersoneel had nog steeds niet de cao waar zij zo'n recht op hebben en er was veel onduidelijkheid bij het personeel en de organisatie over hoe het nu verder moet. Toch heeft deze ledenraadpleging ook een aantal positieve

aspecten opgeleverd of op z'n minst een aantal zaken aan het licht gebracht.

Facebook

Met bijna 10.000 leden op de Facebook-groep 'zeg Nee tegen het arbeidsvoorwaardenresultaat Defensie' en 1000 volgers voor de community 'Steundemilitair' is het defensiepersoneel meer dan ooit tevoren met elkaar verbonden om meningen, ideeën en standpunten met elkaar uit te wisselen en informatie te verstrekken. Natuurlijk liepen de diverse discussies wel eens flink uit de hand en werd er over en weer, zoals wel vaker op sociale media, flink met modder gegooid. Natuurlijk bleek ook nu

weer dat sommige mensen op basis van horen zeggen of onvolledige informatie zich snel een standpunt hadden ingenomen. Maar, het belangrijkste was dat men op allerlei manieren en via allerlei wegen werd geïnformeerd over het onderhandelaarsresultaat specifiek en de arbeidsvoorwaarden in het algemeen. Vakbonden hebben vaak het probleem om niet snel een grote groep leden te bereiken en hebben in tegenstelling tot Defensie niet de mogelijkheid om het personeel snel via de mindef account te informeren. Via deze beide fora (Facebook en Steundemilitair) kon wel snel een grote groep bereikt en geïnformeerd worden.



Transparantie

De GOV|MHB maakt zich al langer sterk voor meer transparantie bij de onderhandelingen van de arbeidsvoorwaarden en ook het overige georganiseerde overleg tussen Defensie en de bonden. Al langer onderkennen wij de behoefte bij onze leden om meer openheid over het proces van onderhandelen te geven, maar ook over de inhoud daarvan. Tijdens deze ledenraadpleging werden er niet alleen vraagtekens gesteld bij deze onderhandelingen, maar ook bij de wijze waarop het georganiseerde overleg in zijn algemeenheid is vormgegeven en hoe wij een proces van onderhandelingen aanlopen. Ook hier geldt dat de reacties vaak vanuit de onderbuik kwamen, maar uiteindelijk resulteerde dit wel tot meer duidelijkheid en ook begrip over de structuur van het overleg.

Leden betrekken

Bij de GOV|MHB hebben deze reacties er ook toe geleid dat we nog meer dan voorheen zijn gaan nadenken over de wijze waarop onze leden betrokken worden bij het proces van de onderhandelingen. Na het bereiken van het onderhandelaarsresultaat hebben wij getracht een zo eerlijk en duidelijk mogelijke voorlichting te geven over de maatregelen en gevolgen van het resultaat en uiteindelijk het definitieve oordeel bij de leden te leggen. Voorafgaand aan de onderhandelingen is het van belang dat wij een goed beeld hebben wat onze leden van belang vinden en wat wel en niet bespreekbaar is. Hoewel wij regelmatig eenheden bezoeken, diverse specifieke werkverbanden hebben en de diverse defensielocaties afgelopen jaren regelmatig hebben bezocht voor verschillende voorlichtingsbijeenkomsten, is er klaarblijkelijk een aanvullende behoefte

om de leden bij de totstandkoming van onze inzet te betrekken. Deze behoefte nemen wij terdege serieus. Wij hebben daarom ook besloten om op zeer korte termijn het land in te gaan om een aantal defensielocaties te bezoeken en daar het gesprek met de leden aan te gaan over wat de inzet van de onderhandelingen zou moeten zijn. Allereerst voor het vervolg van de huidige onderhandelingen, maar ook voor de onderwerpen die de komende tijd verder nog op de agenda staan. Zodra meer informatie bekend is over de data en de locaties informeren wij u daarover. Houdt hiervoor de website www.prodef.nl in de gaten. Wij hopen u bij een van de bijeenkomsten te mogen begroeten.





Defensie één team?

In een ver verleden was ik werkzaam bij 1 (German/Netherlands) Corps waar het motto is 'Communitate Valemus' (together we are strong). Dat "samen sterk" is hoe Defensie normaal functioneert. Je moet op elkaar kunnen vertrouwen en dat start bij je buddy.

Het huidige gebrek aan vertrouwen gaat echt niet alleen over de arbeidsvoorwaarden, maar zeker is wel dat de huidige discussie rondom vertrouwen binnen Defensie fundamenteel is. Het is zaak dat dit gesprek over vertrouwen tussen de verschillende stakeholders wordt gevoerd op basis van de juiste veronderstellingen, anders mondt de dialoog uit in een moddergevecht tussen de verschillende stakeholders. Hierbij kijk ik dan met name naar de top van de organisatie en de Centrales van Overheidspersoneel (Centrales).

Laten we proberen ons te realiseren dat de dynamiek van beïnvloeding in onze samenleving fundamenteel is veranderd: van top-down naar peer-to-peer filesharing. Mensen beïnvloeden elkaar, veelal via sociale media, en luisteren niet of weinig meer naar traditionele gezaghebbers. Met andere woorden: een gebrek aan vertrouwen in de defensieleiding kan moeilijk alleen worden toegeschreven aan de leiding of de Centrales. Wel kun je je afvragen of het personeel van Defensie zich nog wel vertegenwoordigd voelt door de leiding en de Centrales. Ik denk eigenlijk dat ze vinden dat het te weinig over hen gaat.

Dankzij de sociale media kunnen mensen zich sneller organiseren. Je kunt je ergens bij aansluiten met een simpele muisklik. Deze manier van organiseren maakt het makkelijker om als individu of groep boven te komen drijven. Dit fenomeen hebben wij onder andere bij het 'AOW-gat' gezien. Op dit moment heeft de arbeidsvoorwaardengroep op Facebook ruim 9600 leden en is hun groepsnaam recent gewijzigd van "Zeg NEE tegen het arbeidsvoorwaardenakkoord Defensie" naar "Defensiepersoneel NU op 1!".

Personeel centraal?

Wat niet mee helpt is het feit dat er op dit moment weinig vertrouwen is dat Defensie in staat is om de fundamentele

problemen op te lossen. Een groot deel van het personeel ziet niet dat er uitvoering wordt gegeven aan de Defensienota 2018: INVESTEREN IN ONZE MENSEN, SLAGKRACHT en ZICHTBAARHEID. Ik citeer uit defensie.nl - nieuws:

"Zowel minister Ank Bijleveld-Schouten als staatssecretaris Barbara Visser noemen het personeel de cruciale schakel in de vernieuwing van de krijgsmacht. Ze willen daarom investeren in het personeel en het vertrouwen herstellen. Volgens hen kan deze vernieuwing alleen tot stand komen als we er samen de schouders onder zetten, als één team Defensie".

Vertrouwen herstellen

Ik hoop dat eenieder zich realiseert dat de vertrouwensdiscussie gevoerd moet worden. Maar, we moeten geen beschuldigingen over en weer slingeren, maar de hand in eigen boezem steken (ook de GOV|MHB) en kijken waar we elkaar wel kunnen vinden. Het is belangrijk dat alle stakeholders zich bewust en structureel inspinnen om het vertrouwen in Defensie en elkaar te herstellen, in een tijd waarin het nog nooit zo laag was.

Er zijn natuurlijk zaken die noodzakelijk zijn om het vertrouwen te herstellen. In de

vakliteratuur worden allerlei tips gegeven om een vertrouwensband te scheppen. Welke hiervan voor u belangrijk zijn, bepaalt u zelf. Ik noem er enkele:

- Laat woorden en daden overeenkomen;
- Communiceer vaak en duidelijk;
- Houd beslissingen rechtvaardig en onpartijdig;
- Spreek de ander aan op 'slecht' gedrag;
- Vertrouw vaker op anderen.

Nogmaals, eenieder moet zijn eigen weg kiezen om bij te dragen het vertrouwen binnen Defensie te herstellen, maar het doel moet zijn dat we elkaar weer gaan vertrouwen. Dat dit tijd zal kosten mag duidelijk zijn.

Invloeden vanuit Defensie zelf

Wat echt niet bijdraagt aan het herstel van vertrouwen is de steeds maar negatieve manier waarop Defensie in het nieuws komt en in een aantal gevallen de reacties hierop. Denk hierbij bijvoorbeeld aan ongewenst gedrag. De bereidheid om misstanden te melden is bij defensie laag, ook omdat er onvoldoende vertrouwen is dat daarmee iets goeds gebeurt. Ook de reactie op de door officieren der Krijgsmacht opgestelde brandbrief van onze minister bij 'WNL op zondag' 14 oktober jl., waarbij



Trots zijn op de vurende pantserhouwitser in Zweden met de nieuwe munitie.

zij duidelijk aangeeft dat het kabinet en de defensieleiding het voorgestelde arbeidsvoorwaarden akkoord een goed akkoord noemen, zal niet positief overkomen bij het personeel. Het is dus nog maar de vraag of de boodschap geland is dat echt een ruime meerderheid van het defensiepersoneel tegen dit onderhandelingsresultaat heeft gestemd! Ook helpt het niet dat de politieke leiding nu al aangeeft dat we de 2% norm nooit gaan halen.

Invloeden van buitenaf

Het is volgens de GOV/MHB altijd belangrijk te volgen welke invloeden van buiten op ons afkomen. Het zijn er vele, maar ik wil er een tweetal uitlichten: het weer opkomen van bepaalde denkbeelden en of gevoelens en het niet vertrouwen op de EU. Wij mogen blij zijn dat in het Amerikaanse leger de mensen veelal wel toegewijd zijn aan de NAVO. Hier moet ik wel de kanttekening zetten dat zij wel vinden dat wij ons aan onze 2% bijdrage BBP moeten houden. Ook de discussie, bereid te zijn om het hoogste offer te moeten brengen, speelde in mijn actieve defensietijd.

Hoe nu verder?

Helaas, "Niet alles waar bewijs voor is bestaat – en niet alles wat bestaat is bewezen" en sprookjes bestaan niet, maar hoe nu verder is echt een lastige zaak. Perspectief bieden aan de medewerkers van Defensie is daarbij het sleutelwoord. Dit perspectief is wel veel omvattend en voor ieder mens anders, maar ik wil wel een aantal aandachtsgebieden benoemen:

- Goede arbeidsvoorwaarden.
- Negatieve media-uitingen over Defensie verminderen door in ieder geval de bedrijfsvoering weer op orde te brengen en een veilige werkomgeving te creëren. De negatieve berichtgeving over Defensie doet echt wat met het moreel van onze burgers en militairen. Het weer trots worden op ons mooie bedrijf is noodzakelijk. We moeten dit oplossen, maar nogmaals voor het zover is zal er nog heel wat water door de Rijn stromen. Defensie moet weer (kleine) successen vieren. Een gevoel van trots kan ook ontstaan doordat je deel uitmaakt van een team, dat steeds weer samen op zoek



Trots zijn op Nederlandse helikopters, 3 Apaches en 2 Chinooks, die in pijlformatie een fly-by uitvoeren over de pitstraat van het Circuit Of The Americas (COTA) in Austin voor de start van de F1 Grand Prix.

is naar verbeteringen van de kwaliteit of kwantiteit van het geleverde werk en dat stilstaat bij behaalde mijlpalen. Denk hierbij aan onze MIVD.

- Leiderschap. In mijn vorige ProDef bijdrage schreef ik over leiderschap. Lezenswaardig is naar mijn mening een interview door Charles Sanders (van de CFO Association) met onze voormalig Commandant der Strijdkrachten Peter van Uhm¹. Na het lezen hiervan is het goed om dan eens te reflecteren hoe we dat op dit moment doen bij de verschillende stakeholders.
- Lerend vermogen. Een gebrek aan lerend vermogen past niet bij een professionele defensieorganisatie, maar ook moet (de nu groeiende defensieorganisatie) de interne besluitvorming en de veelal stroperige reorganisatietrajecten samen met de stakeholders aangepast worden. Eigenlijk is het heel eenvoudig: prio 1 is een gemeenschappelijke, n.l. het belang van het zittende personeel niet uit het oog verliezen en zorg dragen voor de noodzakelijk randvoorwaarden. Dat moet mogelijk zijn.

- Het personeel wil ook graag werken met state-of-the-art materieel. Ook dat zal een lange weg zijn, maar kleine stapjes worden gemaakt. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de succesvolle test bij het afvuren van meerdere 155mm Excalibur-granaten. Deze nieuwe granaten stellen de eenheid in staat om vijandelijke doelen op 50 kilometer afstand uit te schakelen. Nevenschade wordt beperkt, doordat de bom wegens zijn zogenoemde top attack een verticale vlucht naar beneden neemt. Dankzij de geslaagde test schaart de Nederlandse krijgsmacht zich nu in hetzelfde rijtje met Amerika, Australië, Canada en Zweden. In Europa is Nederland het eerste NAVO-land dat nu beschikt over dit uiterst nauwkeurige en krachtige artilleriewapen.

Nu is het aan ons allen om het proces tot het herstel van vertrouwen in gang te zetten.

¹ <https://cfo.nl/artikel/grootste-valkuil-goed-leiderschap-het-ego-van-de-baas>

Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Verkiezingen	Opgeven vóór
CLAS	43 Ststcie	gesloten	29-11-2018
DOSCO	CEAG	gesloten	03-12-2018

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl

Investeren in mensen

Op maandag 29 oktober jl. zond de GOVIMHB onderstaande brief naar de leden van de Vaste Kamer Commissie voor Defensie:

Geachte leden van de Vaste Commissie Defensie,

Onlangs heeft de staatssecretaris van Defensie u geïnformeerd over het afwijzen van het arbeidsvoorwaardenresultaat, dat vlak voor het zomerreces met de vakbonden was uit onderhandeld. Uit de ledenraadplegingen van de bonden blijkt dat ongeveer 75% van de actief dienende militaire leden, die hun stem hebben uitgebracht, het resultaat heeft afgewezen. Een belangrijke reden voor de afwijzing wordt veroorzaakt door een bitter sentiment onder het defensiepersoneel, omdat het zich niet gewaardeerd voelt. Daarnaast speelt het langjarig opgebouwd wantrouwen richting de werkgever een belangrijke rol bij de afwijzing. Het lukt Defensie tot nu toe niet de verbittering en het wantrouwen weg te nemen. Dit heeft tot gevolg dat steeds minder militairen het gevoel hebben dat het nog goed gaat komen met Defensie, ondanks de verhoging van het defensiebudget.

De negatieve sentimenten en het onvermogen van Defensie om hier verandering in te brengen hebben een aantal officieren doen besluiten een brandbrief aan de minister en staatssecretaris op te stellen. Hierin maken zij hun grote zorgen over deze ontwikkeling kenbaar. In een gesprek met de bewindslieden naar aanleiding van de brief vroegen zij zich hardop af: "Hoe kunnen wij dagelijks op de werkvloer een positieve boodschap uitdragen als wij hier zelf steeds moeilijker in kunnen geloven?". Een groot aantal officieren deelt deze zorgen en heeft deze brandbrief mede ondertekend. Onlangs zei een commandant bij zijn afscheidsspeech: "De trots en de ziel is uit de organisatie. Goede mensen gaan weg omdat ze geen geloof meer hebben in Defensie". Helaas een terechte constatering, gezien de militaire 'braindrain' die halfjaarlijks wordt gepresenteerd in de personeelsrapportage. Een militaire 'braindrain', want het percentage burgermedewerkers neemt sinds jaar en dag toe bij Defensie. Het zijn gewaardeerde collega's maar ze zijn, tenzij ze reservist zijn, niet operationeel inzetbaar.

Het wetgevingsoverleg van 12 november a.s. is misschien wel het belangrijkste overleg van de afgelopen jaren. U kunt op deze dag het verschil gaan maken. Defensie is na jarenlange bezuinigingen en reorganisaties aan het einde van haar latijn. De problemen zijn nog steeds groot en het zal nog een lange tijd duren voordat het departement zijn zaken weer op orde heeft. Ondanks de verbittering en het wantrouwen heeft het personeel, dat Defensie trouw is gebleven, de loyaliteit opgebracht om de afgelopen jaren, ondanks de duizenden vacatures, uw krijgsmacht overeind te houden. Zij hebben onlangs met het afwijzen van het resultaat in korte tijd voor de tweede keer een signaal afgegeven dat zij in hun ogen niet de (financiële) waardering krijgen die zij voor hun bijzondere loyaliteit verwachten. Met name op arbeidsvoorwaardelijk gebied zou op korte termijn een echt gebaar kunnen worden gemaakt, dat de negatieve tendens zou kunnen doorbreken.

Op 12 november a.s. zijn veel (defensie) ogen op de staatssecretaris en op u gericht. Samen kunt u het verschil maken. Gaat u gezamenlijk Defensie en haar personeel op één zetten? Gaat u gezamenlijk invulling geven aan de belofte uit de Defensienota dat het personeel centraal komt te staan, ongeacht de politieke partij die u vertegenwoordigt? Gaat u samen met de staatssecretaris naar een oplossing zoeken om een einde te maken aan de negatieve spiraal van RVU, WUL, AOW-gat, de afgedwongen ophoging van de UKW leeftijd en de pensioenproblematiek?



Keer op keer wordt de bijzondere positie van de militair niet onderschreven door concrete maatregelen. Wanneer houdt het storten van negatieve effecten onder het mom van 'het moderniseren' van de arbeidsvoorwaarden bij Defensie eens op? Alleen dan zal het vertrouwen onder het personeel zich langzaam kunnen gaan herstellen.

De afgelopen jaren heeft de nadruk gelegen op het repareren van het materieel en het op peil brengen van de diverse voorraadniveaus. In de Defensienota wordt terecht het zwaartepunt gelegd bij het personeel. De uitwerking daarvan in het arbeidsvoorwaardenresultaat heeft geen draagvlak gekregen onder het personeel. Voor alle drie de geadresseerde onderwerpen - pensioenen, loon en toelages - geldt dat het personeel van mening is: 'too little, too late'.

Het wordt tijd dat u de bijzondere positie van de militair niet alleen met woorden erkent maar ook financieel compenseert, zodat militairen niet meer enkel de rekening krijgen gepresenteerd vanwege hun speciale positie. Het wordt juist tijd dat zij gewaardeerd worden voor hun bijzondere positie en dat de focus op verbetering van de arbeidsvoorwaarden van het personeel komt te liggen. Dit is hard nodig, als u over een paar jaar nog over een voor haar taak berekende krijgsmacht wilt beschikken. De verbittering en het wantrouwen moeten snel worden doorbroken om verdere 'braindrain' te voorkomen. Dat kan alleen als er naast mooie woorden ook daden worden verricht.

Het defensiepersoneel en de gezamenlijke officierenverenigingen kijken met belangstelling uit naar 12 november a.s. Zij hopen dat u dan samen met de staatssecretaris in het krijt treedt om met nieuw elan en met succes de verbittering en het wantrouwen bij Defensie tot stilstand te brengen.

Hoogachtend,

J.L.R.M. Vermeulen
Duo-voorzitter

M.E.M. de Natris
Duo-voorzitter



Buitenlandplaatsing en verzekerde AOW-jaren

Met enige regelmaat komen leden met een vraag over hun verzekerde AOW-jaren. De SVB maakt daarin nog steeds fouten bij militairen, hun partner en bij hun kinderen als deze militairen, eventueel met partner en kinderen, door Defensie in het buitenland zijn geplaatst.

De hoofdregel is dat de ingezetene, dat wil zeggen woonachtig in Nederland, AOW-verzekerd is. De uitzondering is dat in alle gevallen van plaatsing van de militair door Defensie in het buitenland ook sprake is van verzekerde AOW-jaren, ook voor vergezeldende gezinsleden. Voor partner en kinderen bestaat een uitzondering als zij tijdens die plaatsing voor een plaatselijke werkgever hebben gewerkt. Voor alle duidelijkheid: een militair woonachtig in het buitenland is in zijn UKW-periode niet AOW-verzekerd. Hij is daar vrijwillig, niet geplaatst door Defensie.

In dit bulletin is door de jaren aandacht geweest voor de SVB-handelwijze en nu weer vanwege tijdsverloop en aanpassing van procedures. Mocht u door SVB worden gewezen op verminderde AOW-opbouw vanwege verblijf in het buitenland, of bent u benieuwd hoeveel AOW-uitkering de SVB voor u heeft gereserveerd, kijk dan op MijnSVB.

De ervaring leert dat de SVB uw uitzendingsperiodes niet altijd goed registreert en soms verschillend omgaat met de verzekerde AOW-jaren van u en uw partner, terwijl u samen in het buitenland verbleef. U zult daartegen in het geweer willen komen.



Vraagt u in dat geval een zogenaamd 'Pensioenoverzicht' aan bij SVB. Dat kan online via MijnSVB. U krijgt digitaal het overzicht toegestuurd en u kunt zien wat al door de SVB is ingevuld. U kunt dit digitaal corrigeren. SVB maakt na ontvangst van het door u al of niet aangepaste overzicht vervolgens een beschikking waartegen u bezwaar kunt maken.

Bent u het niet eens met de SVB-beschikking, vraag dan een diensttijdoverzicht aan bij Defensie. Defensie houdt uw buitenlandplaatsingen nauwkeurig bij. Deze aanvraagprocedure is sinds mei 2018, sinds de inwerkingtreding van de AVG, de 'Alge-

mene Verordening Gegevensbescherming', aangepast. Op de website van Mindef kunt u zo'n overzicht aanvragen. Op <https://www.defensie.nl/onderwerpen/privacyrechten/privacyrechten-bij-defensie> vindt u op de pagina 'Privacy-uw rechten bij Defensie' een formulier dat u kunt invullen en digitaal versturen.

U tikt uw naam en registratienummer in en vinkt af 'personeelsdossier' en ergens maakt u duidelijk dat het om periodes van buitenlandplaatsingen gaat. Upload ook een kopie van het legitimatiebewijs. Die verklaring wordt u per post of per email toegezonden, waarna u deze vervolgens kunt gebruiken in uw correspondentie met de SVB.



Scheiden en indexatie van pensioen

Bij een scheiding (huwelijk, geregistreerd partnerschap of samenwonen met notariële akte) worden de tijdens het huwelijk/partnerschap opgebouwde pensioenen doorgaans verdeeld. Het gaat om twee verschillende pensioenen: het ouderdomspensioen en het partnerpensioen. Partners moeten wel iets doen om tot zo'n verdeling te komen.

WVPS vanaf 1 mei 1995

De WVPS (Wet Verevening Pensioenrechten bij Scheiding) kent voor scheidingen vanaf 1 mei 1995 een regeling voor het tijdens de huwelijkse periode opgebouwde ouderdomspensioen. In beginsel worden de tijdens de huwelijkse periode door beide ex-partners opgebouwde ouderdomspensioenen 50/50 verdeeld. Wees naar de pensioenuitvoerder altijd duidelijk om welk soort pensioen het gaat en dat u de werking van de WVPS wilt uitsluiten als u tot een andere verdeling bent gekomen. U dient wel binnen twee jaar na scheiding het verzoek te doen bij de pensioenuitvoerder tot rechtstreekse uitbetaling, anders loopt de betaling buiten een eventuele ABP-coulance om via de pensioengerechtigde. De WVPS gaat niet over het (bijzonder) partnerpensioen. Het verevende ouderdomspensioen en ook het (bijzonder) partnerpensioen lopen mee in de indexatie van het fonds.

Boon / Van Loon tot 1 mei 1995

In het HR Boon/Van Loon-arrest met werking voor scheidingen in gemeenschap van goederen tot 1 mei 1995, wordt geen onderscheid gemaakt tussen ouderdoms- en partnerpensioen. De waardes van beide

pensioenen worden bij elkaar opgeteld, inclusief de opbouw in de voorhuwelijkse jaren. Vervolgens heeft de ex-partner recht op de helft van de totale waarde. Uitbetaling kan op verschillende manieren:

- een van het leven van beide ex-echtelieden afhankelijke uitkering die start gelijk met de pensioenuitkeringen en daarvan een percentage is;
- van de contante waarde wordt een lijfrenteverzekering aangekocht;
- de contante waarde van de pensioenaanspraken wordt met een eenmalig bedrag afgekocht.

Indexatie van de eerste uitkering is de bedoeling volgens de Hoge Raad in een uitspraak van 6 oktober 2006. Indexatie

van de lijfrente-uitkering valt onder de afspraken met de verzekeraar. Indexatie van het afgekochte bedrag is niet de bedoeling volgens de rechter, onlangs weer op 19 april 2018 door het Hof Arnhem-Leeuwarden.



Defensie doet vooralsnog niets tegen onrechtmatig ingrijpen ABP op militaire pensioenregeling

Militairen zijn op 23 oktober door ABP door middel van een nieuwsflits geïnformeerd dat het ABP per 1 januari 2019 een basispensioenregeling gaat uitvoeren. Dit laatste is bijzonder want het ABP heeft de sociale partners hier formeel niet over geïnformeerd. Het ABP wil de militaire pensioenregeling gaan uitvoeren met de huidige parameters (lage opbouwpercentage, hoge franchise, pensioengevend inkomen e.d.) maar dan als middelloonregeling, dus zonder de backservice.

Zoals tijdens de GOV|MHB voorlichtingen is aangegeven is dit onacceptabel, want dit zal tot flinke pensioenschade leiden. Op het moment van een individuele promotie (trede of bevordering) bouwt u daarover namelijk geen pensioen met terugwerkende kracht op. De GOV|MHB is van mening dat het ABP de pensioenregeling voor militairen dient uit te voeren zoals de sociale partners bij de sector Defensie dat zijn overeengekomen, namelijk als een eindloonregeling, en dat het ABP zich dient te gedragen als de uitvoerder die ze is. Alleen als er een andere door sociale partners overeengekomen regeling wordt afgesproken kan er sprake zijn van een aanpassing door het ABP.

Op 14 oktober jl. heeft de GOV|MHB samen met de overige centrales van overheidspersoneel bij de sector Defensie de minister juist verzocht om de pensioenregeling (inclusief de backserviceaanspraak) die voor 2018 overeengekomen is voort te zetten zolang hier geen andere afspraken over zijn gemaakt. Op 30 oktober jl. is dit onderwerp in een vergadering van de werkgroep postactieven besproken. Defensie was (nog) niet bereid om met ons voorstel in te stemmen en gaf aan eerst het formeel besluit van het ABP af te willen wachten. Dit is ons inziens de omgekeerde wereld omdat het ABP als uitvoerder juist op het besluit van de sociale partners moet wachten. Omdat Defensie niet bereid was om de huidige pensioenrege-

ling ook in 2019 voort te zetten en daarmee niet aan de stem van het personeel tegen het onderhandelaarsresultaat gehoor lijkt te geven, waren wij als centrales genoodzaakt het overleg met Defensie tot 13 november stop te zetten. Dit laatste is niet van toepassing op reorganisaties. Op 13 november a.s. zal tijdens een vergadering van het SOD dit onderwerp worden behandeld. De GOV|MHB legt zich niet neer bij de voorgenomen maatregel van het ABP en gaat deze met alle beschikbare (juridische) middelen bestrijden. Om er voor te zorgen dat het ABP zich houdt aan de afspraken die de sociale partners hebben gemaakt. Wij houden u op de hoogte van de ontwikkelingen.

ADVERTORIAL

Zorgzaam breidt de doelgroep uit!

Zorg is onze missie en daarom heeft Zorgzaam haar doelgroep uitgebreid. Zorgzaam is er voor iedereen die een relatie met Defensie heeft of heeft gehad (inclusief partner) tot en met de derde graad naar beneden. Dit betekent dat het achterkleinkind van opa of oma (die bij Defensie heeft gewerkt) zich kan verzekeren bij Zorgzaam. Wilt u weten wat exact de veranderingen zijn? Kijk dan op zorgzaam.nl

Zorgzaam biedt een aantrekkelijke zorgverzekering.

De belangrijkste voordelen van verzekeren bij Zorgzaam zijn:

- In het bestuur van Zorgzaam participeren vertegenwoordigers van de vakbonden voor defensiepersoneel, die de belangen voor de verzekerden behartigen
- Jaarlijks wordt onderhandeld over een scherpe premie en de verzekeringsvoorwaarden
- 200% dekking bij plaatsing met uw partner in het buitenland
- Automatische premiebetaling via het NSK voor gezinsleden van de defensie medewerker
- Alle LZV (Landelijk Zorgsysteem voor Veteranen) instellingen zijn gecontracteerd door Zorgzaam
- Preferente geneesmiddelen komen niet ten laste van uw wettelijk verplicht eigen risico

Basisverzekering

De inhoud van de basisverzekering is wettelijk vastgelegd en zorgt ervoor dat u bent verzekerd voor medische noodzakelijke zorg zoals geneeskundige, verpleegkundige en farmaceutische zorg.

De aanvullende verzekeringen van Zorgzaam

Zorgzaam biedt naast vijf uitgebreide aanvullende verzekeringen (ster 1 t/m 5) de Zorgzaam Comfortverzekering aan. Kijk op zorgzaam.nl/zorgverzekering en kies het pakket dat het beste bij u past.



Dankzij de combinatie van de Zorgzaam basisverzekering, de uitgebreide aanvullende verzekeringen en de Zorgzaam Comfortverzekering, is er altijd een verzekeringspakket dat op uw specifieke zorgbehoeften aansluit.





Vergoeding medische ingreep

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 betrof een militair van wie was vastgesteld dat hij/zij zeer veel baat zou hebben bij een bepaalde plastisch chirurgische ingreep. Deze ingreep zou met name de mobiliteit van de militair ten goede komen.

De militair had aan Univé, de feitelijk uitvoerende verzekeraar (FUV) voor SZVK, toestemming voor deze ingreep gevraagd, maar het verzoek was afgewezen. Tegen deze afwijzing heeft de militair, met onze ondersteuning, bezwaar gemaakt.

Voor Univé speelden hier twee argumenten. Ten eerste beriep Univé zich op het feit dat plastisch chirurgische ingrepen volgens de

SZVK-verzekeringsvoorwaarden niet worden vergoed. De militair stelde daartegenover dat deze ingrepen alléén niet worden vergoed indien die een – simpel gezegd – louter esthetisch doel dienen, hetgeen hier niet het geval was.

In de tweede plaats stelde Univé zich op het standpunt dat het hier geen ingreep betrof waarvan de noodzaak en effectiviteit uit de internationale wetenschap waren gebleken. De militair beschikte echter over een aantal brieven van artsen die juist positief waren over de effecten van de ingreep. Ook kon de militair wijzen op een bindend advies van de Geschillencommissie Zorgverzekeringen, waarin de effectiviteit van de ingreep was vastgesteld.

De SZVK-bestuurscommissie bezwaar- en klaagschriften kwam tot het oordeel dat Univé de bepalingen van de SZVK-verzekeringsvoorwaarden juist had uitgevoerd. Voorts kwam de commissie tot het besluit om, op grond van de hardheidsbepaling in de verzekeringsvoorwaarden, toch tot vergoeding van de ingreep over te gaan. De reden hiervoor was dat de betrokken militaire arts had aangegeven dat de militair zonder deze ingreep niet inzetbaar zou zijn. De algemene les hiervan zou kunnen zijn dat militaire inzetbaarheid een strikte toepassing van de verzekeringsvoorwaarden opzij zet.

ADVERTENTIE

Laagste premies of beste voorwaarden? Pakket Officier 2.0

De laagste premies en beste voorwaarden, is dat mogelijk in één verzekeringspakket? Het pakket Officier is een maatwerkpakket verzekeringen ingericht op de prive- en werkomstandigheid van de militair.

Met speciale clausules biedt dit dekkingen die elders niet mogelijk zijn. Zoals bijvoorbeeld;

- Inboedel verzekerd op huisadres / legeringskamer / schip
- Marine annuleringsclausule
- Ongevallendekking bij molest vredesmissies

Zijn de militair specifieke clausules niet benodigd? Dan maken wij een vergelijk uit minimaal 10 verzekeraars. Zo bent u altijd verzekerd met de voor u beste voorwaarden tegen de laagste premies.

Prinsenland polismap een groot succes

Met onze digitale polismap heeft u uw verzekeringsgegevens altijd bij de hand. Zo heeft u altijd inzage in uw lopende polissen en dekkingen. Ook kunt u met een druk op de knop een schade melden. Uw polissen ondergebracht in één polismap, ook de verzekeringen die geen onderdeel zijn van het Pakket Officier. Bovendien maken wij periodiek een herberekening om te kijken of er betere en voordeliger opties voor u te verkrijgen zijn.

Extra korting voor vakbondsleden

Bent u benieuwd naar de kosten van een verzekeringspakket via Prinsenland Adviseurs? Vraag een informatiepakket aan of laat een premie berekenen. Bel 010 – 4552500 of mail uw verzoek via info@prinsenland.nl. Als lid van de vakbond heeft u bovendien recht op een extra korting!



Prinsenland Adviseurs

Tel 010-4552500 | www.prinsenland.nl | info@prinsenland.nl | facebook.com/prinsenland



Stand van zaken ANW-hiaatverzekering

Per 1 mei 2018 is de verplichte ANW-compensatieregeling uit het ABP-pensioenreglement verdwenen, met een uitzonderingsregel voor ongeneeslijk zieken en mensen die zich anderszins niet kunnen verzekeren. Tegelijkertijd is de vrijwillige semi-collectieve Defensie ANW-hiaatverzekering bij Loyalis in het leven geroepen. Er zijn echter wat administratieve strubbelingen. Hoe ver zijn we?



Intussen hebben zo'n 9.500 actieve militairen en burgerambtenaren en zo'n 2.000 UKW-ers zich aangemeld voor deze verzekering. Uiteindelijk werd de aanmeldtermijn zonder dat er sprake was van een medische keuring of van een Carenzjaar opgerekt naar 1 augustus 2018. Alle aanmeldingen tot die datum zijn intussen verwerkt. De premie wordt ingehouden door Defensie via het NSK voor de actieve medewerkers en door het ABP voor de UKW-ers. Deze verzekeringnemers krijgen nog dit jaar een verzekeringsbewijs toegestuurd in de vorm van Pensioen 1-2-3 informatie.

Dan is er nog de groep defensiemedewerkers die tijdens de aanmeldingstermijn in het buitenland verbleef en niet tijdig van de ANW-informatie kennis kon nemen. Defensie heeft deze groep en masse verzekerd bij Loyalis en betaalt de premie vanaf 1 mei. Deze mensen krijgen na terugkomst de keuze om wel of niet mee te doen, en als ze dat doen betalen zij de premie vanaf 1 mei.



En vervolgens zijn er nog de mensen die de datum van 1 augustus niet haalden. Er is door Defensie en Loyalis een eenmalige oplossing bedacht voor de mensen die zich aanmeldden na 1 augustus en voor 1 oktober 2018. Zij kunnen deelnemen aan de verzekering zonder medische keuring, maar wel met inbegrip van een Carenzjaar. De aanmeldingen van deze mensen worden op dit moment door Defensie, ABP en Loyalis verwerkt. Defensiemedewerkers en UKW-ers die zich aanmelden na 1 oktober 2018 worden wel geconfronteerd met een medische keuring.

Er was een *hick-up* in de vorm van brieven met afwijzingen voor een groep UKW-ers die wel degelijk voor de Defensie ANW-verzekering in aanmerking kwam. Volgens de laatste berichten is het op het moment



van schrijven niet duidelijk of dat nu door Defensie helemaal is rechtgezet of niet. Vervolgens was het verhaal dat het ABP voor de UKW-ers in oktober alvast een voorschot op de premie (mei t/m okt 2018) hief, omdat Loyalis de definitieve premiestelling nog niet rond heeft. Dat voorschot werd geheven zonder dat de betreffende militair buiten dienst op de hoogte was gesteld. Loyalis belooft nog in 2018 met de werkelijke premie te komen zodat de verrekening daarvan met het voorschot weer een inkomenseffect kan hebben. We waarschuwen u alvast.

Defensie is samen met Loyalis druk in de weer om de verzekeringsadministratie rond te breien, alle premiestromen op gang te brengen en alle verzekerden te voorzien van Pensioen1-2-3 informatie.

De krijgsmacht als bedrijf?

door Peter van Maurik

Deel 1: Het leek zo logisch

In de jaren negentig, ongeveer net na het vallen van de muur, was er nog een belangrijke verandering die tot op de dag van vandaag doorwerkt. Eentje die misschien nog wel meer invloed had dan het einde van de Koude Oorlog. Hoewel de tweede verschuiving veel minder aandacht kreeg dan die strategische verandering, of misschien wel helemaal geen. Misschien kwam dat gebrek aan aandacht wel omdat die tweede verandering zo sluipenderwijs ging, of omdat de verandering zo logisch leek; de krijgsmacht beschouwen als een "gewoon bedrijf".

Tenslotte was de krijgsmacht ook een bedrijf, met doelen, een strategie, met een missie, met resources en al die andere termen uit het managementjargon. Dus als de krijgsmacht dezelfde taal gebruikte als het bedrijfsleven en als de ene na de andere manager schijnbaar briljante dingen kon doen in de bedrijven, waarom dan niet in de krijgsmacht? In de Haagse burelen won dit idee snel aan kracht, zeker omdat managers het woord efficiënt zo graag bezigden. Die efficiency was wat bedrijven winstgevend kon maken, kosten kon besparen om zo winst te houden bij lagere prijzen die vervolgens meer marktaandeel opleverden.

Menig militair haalde zijn schouders op, hoezo een markt? Hoezo winstaandeel? De krijgsmacht ging vooral over niet verliezen en dat hadden we zojuist gedaan. We hadden de Koude Oorlog niet verloren, de USSR was de verliezer. Dus in de overwinningsoes zag niemand de vreemde draai in het Haagse. Daar was men allang vergeten dat termen als strategie of missie juist door het bedrijfsleven geleend waren uit de militaire wereld. En de ogen stonden op de winstuitkering, of beter "het vredesdividend". De onzin van die laatste term heb ik al eens eerder beschreven. Maar in grote lijnen negeerde de militaire wereld de Haagse draai naar bedrijfsmatigheid. Wie zou nu een succesvolle organisatie willen veranderen? Toen de bezuinigingen kwamen, leek het bedrijfsmatig denken de oplossing. Wie kon er nu tegen meer doelmatigheid zijn? Hetzelfde leveren voor minder geld, dat klonk goed. Nou ja, er was wel geen markt want er waren geen producten. En er waren

al helemaal geen klanten. Probeer u maar eens. Een krijgsmacht is er om massaal geweld uit te kunnen oefenen, u mag mij uitleggen wie daarop zit te wachten. Dat mocht geen probleem zijn, want het marktdenken vloog iedereen om de oren. Het was een kwestie van creatief denken. In het onderwijs werd de leerling de klant en in de zorg de patiënt. Of waren de klanten nu de ouders, of toch de verzekeraars? Het gaf niks, overall was wel een product te bedenken en een klant. Zo ook bij de krijgsmacht, het product was natuurlijk vrede en dat wilde iedereen toch? Beetje lastig was dat dit vredige product er al was en waarom zou je dan geld uitgeven. Bovendien wat moest dan de kostprijs zijn? Niet getreurd, er kwamen gedetailleerde oplossingen. De mooiste hoorde ik ooit op een vliegbasis in het midden van het land. Met veel overtuiging legde de tweede man uit dat een van de producten van de basis geluid was en dat de omwonenden de klanten daarvan waren. Die wilden dan wel zo min mogelijk daarvan, maar je kon erop sturen. Nee, dit is geen grapje, het was geen cabaretavond. Het was een lezing aan een klas officieren in de Hogere Defensieopleiding. Mijn tegenwerpingen werden niet echt gewaardeerd, ik moest maar leren bedrijfsmatig te denken.

Overigens was bedrijfskunde een belangrijk deel van deze opleiding. Waar ik vervolgens wekenlang moest luisteren naar vertegenwoordigers van allerlei organisaties. Een manager van NS kwam uitleggen wat strategie nu eigenlijk was. Iets met een spoorlijn door de Betuwe en ook een hele snelle trein naar Parijs. Het product van de



NS was spookkilometerdagen, of zoiets. In ieder geval niet de reiziger. Als u wil weten waar mijn kritische houding over management vandaan komt, zou het kunnen zijn dat de basis daarvoor mede in die periode is gelegd. In komende columns zal ik u proberen uit te leggen waarom de krijgsmacht geen bedrijf is. Of om het beter te zeggen: een bedrijf met hele bijzondere kenmerken. Eén waar je geen managementboeken van buitenaf voor nodig hebt en al helemaal geen adviesbureaus. En jazeker, ik doe dat werk nu ook. Ik hoop alleen vanuit het militaire perspectief. Ik ga proberen u uit te leggen waarom er geen markt is. Waarom er andere logistieke regels gelden en "Just-in-time" management een militaire doodzonde is. Waarom verspilling noodzakelijk is en waarom je niet op uitgaven kunt sturen. In mijn inzicht is kennis van dit langzame proces, dat in de jaren negentig is begonnen, de echte oorzaak van de problemen in de krijgsmacht van vandaag. Omdat we zonder dat inzicht zelfs met extra geld niet uit de puinhoop van vandaag kunnen komen. Want ergens in de jaren negentig begon de krijgsmacht zijn ziel kwijt te raken.



DE KRAANVOGEL (gru gru)

De lange, warme en extreem droge zomer in de Limousin zit er nu echt op. In één dag van 21 gr/C terug naar waarden overdag van 5 gr/C. Ik had het kunnen weten want een week terug begon de trek van de kraanvogels richting het zuiden. De winter is in aantocht...

Machtige in V-vorm vliegende formaties van 200 tot 500 kraanvogels gepaard gaande met het karakteristieke klapwieken en gratis meegeleverd gru gru geluid. Een lust voor oog en oor. Enkele details: de kraanvogel kent een spanwijdte van 1.8 tot 2.4 meter, een lengte van 100 tot 130 cm bij een gewicht van 3 tot 6 kilo. De maximaal te bereiken vlieghoogte is 10.000 meter. Snelheid tijdens de vlucht tussen de 30 en 40 kilometer per uur.

De trek vanuit de Benelux richting zuiden gaat via Noord-Frankrijk met als bekende rustplaats het Lac du Der-Chantecoq. De kraanvogel is een aanrader om te "spotten", je zou je bijna willen laten omscholen tot vogelaar.

Ik vertrek op korte termijn in omgekeerde richting naar het Wilde Westland om te overwinteren.

De beursval

DNB-goeroe Klaas Knot zal in de recente wereldwijde neergang der aandelenbeurzen vast weer een reden zien om de pensioenen niet te indexeren en zelfs het afwaarderen wederom op de agenda te plaatsen. In dit kader ben ik benieuwd hoe het verder gaat

met het "nieuwe" pensioenstelsel. Saai wordt het in ieder geval nooit! De beurzen zijn in de ban van onzekerheid over houdbaarheid en kracht van de economische groei.

Er is onzekerheid over de:

- Impact handelsoorlog tussen de USA en China (PRC)
- Italiaanse begroting en daaraan gekoppelde oplopende rente
- BREXIT
- Gevolgen van de toenemende inflatie (als gevolg van de stijgende olieprijs), hogere rentes en afbouwen stimulators door centrale banken.

De schoksgewijze dalingen en stijgingen op de aandelenmarkten leiden tot nervositeit en onzekerheid. Toch is er iets vreemds aan de hand, want er is met de kwartaalcijfers van veel mondiaal opererende bedrijven niet veel mis, hooguit wat haarscheurtjes in omzet en winst.

De economie van de USA draait als nooit tevoren. Zou er over de handel en wandel van DJ Trump dan toch iets positiefs te melden vallen? In de EU valt het cijferseizoen ietwat tegen.

Wellicht is alle hectiek niet meer dan een overreactie en het gevolg van kuddegedrag. Ik zal in een volgende column proberen uit te leggen waarom de koopkracht van de gemiddelde burger niet meer zal stijgen.

Een voorproefje:

- groei arbeidsproductiviteit stagneert
- gratis gasgeld is bijna op
- het betalen van weinig belasting door steeds meer burgers en bedrijven
- per NL-burger stijgt aantal gewerkte uren nauwelijks meer

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