

# ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

oktober 2018 | nummer 6



## BRANDBRIEF

### Een adaptief Ministerie van Defensie

door Marc de Natris

## INHOUD

- 2 De competitieve krijgsmacht
- 4 CMHF zegt NEE tegen het onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden!
- 6 Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2018-2020: Wat gebeurt er met uw pensioenperspectief?
- 7 Verhoogde compensatie AOW-gat wordt uitbetaald
- 8 Uitleg loonontwikkeling Onderhandelaarsresultaat Arbeidsvoorwaarden
- 10 Leidinggeven bij het meters maken
- 12 Declaratie onderwijskosten en wisselkoers
- 13 Via degressieve pensioenopbouw onderweg naar individuele pensioenpotten
- 14 ABP korten op pensioenen
- EN VERDER
- 7 Juridische zaken
- 11 Medezeggenschapsverkiezingen
- 15 Column Militaire Politiek
- 16 Column vice-voorzitter

[www.ProDef.nl](http://www.ProDef.nl)

Op het moment dat ik dit schrijf zijn we halverwege de ledenraadplegingen. Ik constateer naar aanleiding van de tot nu toe gehouden ledenraadplegingen en de uitingen op de sociale media dat het wantrouwen in onze organisatie erg groot is. Zo groot dat officieren zelfs een brandbrief aan de minister en staatssecretaris sturen waarin zij hun zorgen uiten. Het wantrouwen is enerzijds goed verklaarbaar na decennia van bezuinigen. Anderzijds heeft het personeel nog steeds niet het gevoel dat de mens centraal wordt gesteld zoals hen dat in de Defensienota is voorgeschoteld. Tijdens de ledenraadplegingen lopen de emoties soms hoog op. Het is bijzonder om te vernemen dat leden, als de werkgever via intranet over het arbeidsvoorwaardenresultaat communiceert, zich afvragen waar de addertjes onder het gras zitten.

Er is dus nog steeds weinig vertrouwen in de communicatie van de werkgever. Ik kan me dit overigens goed voorstellen. Als werkgever moet je het personeel correct informeren. Iemand die beweert dat het pensioenresultaat voor sommigen minder gunstig is, terwijl het pensioenresultaat voor deze groepen er op jaarbasis duizenden euro's op achteruitgaat, communiceert niet correct. Wees hier gewoon eerlijk over. Misschien niet de boodschap die je wilt brengen, maar wel duidelijk en eerlijk richting het personeel.

Zo stelt de werkgever dat ook de officier nog een prima pensioen opbouwt. Het is maar hoe je het bekijkt. Een kolonel/generaal bouwt, ten opzichte van de pensioenaftoppingsgrens, in de toekomst nog maar een pensioen op van 49% ten opzichte van deze grens. Voor de duidelijkheid deze grens is al lager dan zijn of haar laatstverdiende salaris! Voor de gemiddelde Nederlander, zo die bestaat, misschien een goed pensioen maar voor de toppers van onze organisatie ligt dit anders.

Ik merk aan alles dat het wantrouwen ten opzichte van de werkgever, maar ook ten opzichte van de bonden groot is. Dat kan ook niet anders, aangezien door verschillende partijen de gevolgen van het arbeidsvoorwaardenresultaat anders worden gebracht. Ik kan me dan ook goed voorstellen dat het personeel er tureluurs van wordt. Bij iedere bijeenkomst horen ze weer iets anders. Een ding weet ik wel: het defensiepersoneel is niet gek. Het vertrouwen in de werkgever, bonden en de defensietop wordt zo niet hersteld en dit laatste is broodnodig om Defensie weer op de rails te krijgen.

Het bovenstaande geldt niet alleen bij Defensie. Ook bij de Politie is dit aan de orde. Bij de onlangs afgesloten politie cao gaf minister Grapperhaus aan dat hij zich de komende tijd persoonlijk gaat bemoeien met het herstel van vertrouwen. Een goed initiatief. Het lijkt mij dat ons ministerie ook snel adaptief aan de slag moet, om het vertrouwen in de organisatie te herstellen. Want als we zo doorgaan zal de nieuwe Defensienota 2018 wind snel zijn geluwd en dat is niet wat het defensiepersoneel verdient. Dus werk aan de winkel!

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:

mr. R.J. Oostendorp(cartoon), 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 7 van het ProDef bulletin dient voor 29 oktober 2018 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

# Column duovoorzitters



door Ruud Vermeulen

## De competitieve krijgsmacht

**Voor diegenen die het nog niet weten, op dit moment is de krijgsmacht de meest ondervulde (overheid) organisatie. Er is volgens mij geen organisatie te vinden met grotere personele tekorten. En helaas, het wordt er niet beter op! Het aparte is dat iedereen die bij de krijgsmacht weggaat/wegloopt, dit doet met pijn in het hart. Defensie is uniek. Het werken bij de krijgsmacht spreekt mensen aan, het raakt ze, het bindt ze. Er zijn naar mijn heilige overtuiging ook genoeg mensen te werven die dit werk ambiëren. Dus ten spijt van alle goeroes, die zich beroepen op demografische ontwikkelingen, de economie etc. Mijn boodschap is: het is allemaal het zoeken van excuses om maar niet te hoeven veranderen, en door te gaan met wat wij al langere tijd verkeerd doen.**

**Defensie dwingt mensen weg te gaan en dat gaat in deze tijd zeker lukken. Defensie creëert zijn eigen ondervulling.**

In hoofdlijnen zijn er drie oorzaken aan te wijzen:

#### Materiaal

Als eerste moet men zijn werk kunnen doen. Dit betekent spullen hebben: voertuigen, wapens, nachtzichtapparatuur, reservedelen en munitie. Dit is het gemakkelijkst te realiseren. Er is geld en het enige wat wij maar hoeven te doen is dit tot besteding te laten komen. Ik begrijp dat dit proces op dit moment de hele bestuurs- en defensiestaf volledig in beslag neemt. Sa-

men met de DMO en de krijgsmachtdelen wordt alles uit de kast gehaald om dit te realiseren. De CDS geeft daarbij breed aan: meer geld kunnen wij nu nog niet absorberen/besteden.

Van belang is hier om niet alleen vast te stellen welke producten wij op zo kort mogelijke termijn kunnen aanschaffen. Maar vraag de mensen eens wat ze eerst willen en doe dit ook. Laat voelen dat u luistert naar de mensen in de organisatie. Men moet voelen dat het goed komt. De organisatie is er ook voor mij.



#### Bureaucratie

Het tweede punt is de machinebureaucratie. Zoals wederom terecht door de CDS is aangekaart: wij zouden moeten werken zoals tijdens missies, opdrachtgerichte commandovoering. Wellicht ook leuk om een verhaal hierover te lezen in de Militaire Spectator van een kapitein die het belang hiervan heel goed verwoord.

De hele bureaucratie afschaffen gaat overigens niet lukken en zouden wij ook niet moeten willen.

De oplossing *Fuck the rules* in een machinebureaucratie garandeert dat the rules uiteindelijk jou *fucken*. Dat werkt ook niet. Daarop is die organisatie juist ingericht. Probeer maar eens wat betaald te krijgen bij het betaalkantoor als niet alles precies klopt. Een te hoge rekening, maar ook een te lage is dodelijk. Het *computers says, no* ligt zo op de mat. Regels dien je precies toe te passen, anders verlies je. Dit kun je alleen maar doorbreken door commandanten op een relatief laag niveau, dat wil zeggen bataljon, brigade, schip, squadron en vliegbasis, de sleutel te geven om de servicecentra te overrulen. Dat is opdrachtgerichte commandovoering. Zo simpel kan het zijn.

Een paar voorbeelden;

Het betaalkantoor. Commandanten van aanvragers kunnen een afwijzing overrulen. Het betaalkantoor gaat dan over tot handmatige boeking en betaling.

Hetzelfde geldt voor beslissingen van het Human Resource Centrum. Maar ook, klachten tegen beslissingen van commandanten op personeelsgebied kunnen in een commissie tussen bonden en defensie worden afgedaan. Geen eenvoudige juridische procedures en juridische haarkloverij. Afdoening binnen één maand.

Durven wij de commandant weer uit te dagen? Durven wij de vertegenwoordigers van het personeel mee te laten beslissen over typische personele vraagstukken? Dat is opdrachtgerichte commandovoering. Regels en efficiency zijn prima, maar geef ruimte om hiervan af te wijken. En ja, de commandanten mogen door hun hogere commandanten ook ter verantwoording worden geroepen. De bonden mogen voor wat betreft hun deel van de beslissingen, zowel door het personeel, maar ook door de HDP openlijk ter verantwoording worden geroepen waar zij de regelgeving niet juist hebben toegepast. Je neemt verantwoordelijkheid, maar bent ook bereid om verantwoording af te leggen. Dat hoort ook bij opdrachtgerichte commandovoering.

Let op dat dit effect heeft. In een dergelijke organisatie willen mensen werken.

#### Arbeidsvoorwaarden

Het derde onderwerp zijn de arbeidsvoorwaarden. En dit niet alleen op het gebied van geld.

Als eerste, als je carrièremogelijkheden ontnemt dan weet je zeker dat het beste personeel wegloopt. Als je hele aparte dingen van mensen vraagt, de arbeidstijdenwet buiten werking zet en je vergoedt dit slecht, dan leidt dat tot diepe onvrede. Als je vergoedingen betaalt aan artsen en vliegers en dit niet van harte doet, maar er telkens aan knabbelt en trekt, dan leidt dit tot onvrede. Als je militairen naast burgers hetzelfde werk laat doen en maar de helft betaalt, dan ben je echt niet van deze wereld. Tenslotte, wanneer je sommige burgermedewerkers financieel veel meer waardeert voor hun schriftwerk dan een luitenant, die met vier voertuigen en 40 man in levensgevaarlijke omstandigheden zijn werk doet, dan zit er iets fundamenteel fout.

Defensie heeft behoefte aan leiders die voor hun personeel gaan staan. Leiders die ruimte scheppen om opdrachtgerichte commandovoering ook in vredetijd mogelijk te maken. Leiders die eerlijke en terechte arbeidsvoorwaarden ondersteunen en daarmee recht doen aan het moeilijke werk van hun personeel.

Let op, dan vult de krijgsmacht zich als vanzelf met goed, goed opgeleid en goed gemotiveerd personeel. Zo simpel kan het zijn.

<sup>1</sup> Militaire Spectator jaargang 187, nummer 6, 2018, Rechtsomkeert, de uitstroom van jonge officieren bij de Landmacht van de kapitein Eidhof



## CMHF (GOV|MHB) zegt NEE tegen het onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden!

Op het moment van het schrijven is de CMHF sector Defensie nagenoeg klaar met haar rondgang in het land. De stemmingen van de bij de CMHF aangesloten vakbonden zijn in een dermate vergevorderd stadium dat er zich een duidelijke uitslag heeft afgetekend. Omdat dit ProDef Bulletin na de vergadering van het Sectoroverleg Defensie (SOD) van 4 oktober a.s. verschijnt kunnen we dit resultaat naar buiten te brengen.

De CMHF sector Defensie is in overgrote meerderheid TEGEN dit onderhandelaarsresultaat!

### Eerste reacties

Direct na het naar buiten brengen van het onderhandelaarsresultaat op 20 augustus jl. werd via de sociale media snel duidelijk dat er veel weerstand was tegen het bereikte resultaat. Op diverse Facebookgroepen, via petitie en via Twitter bleek dat voor een grote groep defensiemedewerkers dit resultaat niet voldeed aan de verwachtingen die men in de loop van de tijd over deze cao heeft ontwikkeld. Deze weerstand tekende zich nog duidelijker af toen wij een uitgebreide ledenraadpleging in binnen- en buitenland begonnen, waar bijna 30 defensielocaties zijn bezocht.

### Ledenraadpleging

Gedurende de ledenraadpleging kwam naar voren dat de gewekte verwachting voortvloeiend uit de Defensienota 2018 niet in overeenstemming was met hetgeen het defensiepersoneel verwachtte. Ze zien geen inhaalslag en maken zich grote zorgen over de gevolgen voor hun pensioen ten gevolge van de invoering van het nieuwe pensioenstelsel.

### Pensioen

De overgang naar de nieuwe defensiespecifieke middelloonregeling betekent dat een aanzienlijk deel van het militaire personeel meer pensioen gaat opbouwen dan dat het geval zou zijn geweest in de huidige eindloonregeling. Toch gaat ook een aanzienlijk deel van het zittende personeel, voornamelijk officieren, er flink op achteruit. De berekeningen die de CMHF bij Defensie heeft opgevraagd laten zien dat een groot deel van de zittende officieren vele duizenden euro's per jaar, soms tot wel 14.000 euro, minder zullen opbouwen in de toekomst. En het zijn niet alleen de jonge officieren die hier geraakt worden. Het betreft in hoofdlijnen de groep tussen 30 en 50 jaar die een aanzienlijk

slechter pensioen gaan opbouwen. De positieve effecten ten aanzien van de pensioenpremie zijn maar zeer beperkt en kunnen de achteruitgang in pensioen niet goed maken. De leden maken zich grote zorgen over deze ontwikkeling omdat zij niet kunnen inschatten wat de gevolgen voor hun pensioen zijn en omdat het ook nog niet bekend is hoe de verzachtende maatregel en/of het nieuwe loongebouw eruit komt te zien. Zij hebben het gevoel dat ze een blanco cheque moeten ondertekenen. Een ongedekte cheque terwijl er al weinig vertrouwen is in de werkgever op dit moment.

### Loonontwikkeling

Deze is in de ogen van onze leden onvoldoende. In vergelijking met de loonontwikkeling van andere sectoren zoals de Politie en de sector Rijk scoort Defensie minder gunstig. Er is dus geen sprake van een inhaalslag, maar een achteruitgang ten opzichte van deze twee sectoren. Defensie concurreert zichzelf uit de markt als ze zo doorgaat. In onze ogen moet er dus wat aan het loonbod gebeuren.

### Koppeling pensioen en loongebouw

Daar waar een betere pensioenregeling voor vele jonge officieren er niet toe zal leiden dat zij bij Defensie zullen blijven, is het nieuwe loongebouw wel een maatregel die tot meer behouden en nieuwe instroom kan leiden. De koppeling tussen de nieuwe pensioenregeling en het nieuwe loongebouw is losgelaten. Hiermee is een toezegging uit het vorige arbeidsvoorwaardenakkoord niet nagekomen. Veel militairen staan al jaren stil doordat zij in de maximale trede van hun rang zitten. Dit aspect in combinatie met het feit dat in de toekomst langer wordt gewerkt en dat personeel de organisatie vroegtijdig verlaat moet meegenomen worden in dat nieuwe

loongebouw. Het militaire personeel heeft geen duidelijk beeld wat de maatregelen in dat toekomstige nieuwe loongebouw gaan worden en mist elk vertrouwen dat dit tot de broodnodige verbeteringen gaat leiden.

### Toelages

De eerste stappen die bij de toelage onregelmatige dienst en de vergoeding voor meerdaagse activiteit worden gemaakt, worden als volstrekt onvoldoende gezien en weerspiegelen op geen enkele wijze de erkenning van datgeen dat militairen voor deze toelages moeten doen. De indruk is gewekt dat 10% voor Defensie een grote stap voorwaarts is terwijl het personeel een totaal andere verwachting hiervan had. Dit heeft geleid tot sterk negatieve emoties.

### Vertrouwen

Defensie kampt al lange tijd met een gebrek aan vertrouwen van het personeel in de defensieleiding. Ondanks de Defensienota en de verbeteringen in de materiële positie verbetert het vertrouwen slechts marginaal. Dit resultaat zal de opgaande lijn vrijwel zeker teniet doen en lang gaan doorwegen. Het gebrek aan vertrouwen is een belangrijke reden waarom onze leden het resultaat verwerpen. Het personeel vindt dit resultaat ook als eerste stap volstrekt onvoldoende en heeft niet meer het geloof dat de volgende stappen echt verbetering zullen gaan brengen. Het gebrek aan vertrouwen is een enorm probleem voor Defensie om de noodzakelijke stappen voorwaarts te kunnen maken en zou de eerste prioriteit van de defensieleiding moeten zijn. Het feit dat het beter gaat worden moet direct zichtbaar en voelbaar worden, het gaat nu om daden, woorden zijn niet genoeg, integendeel. Als de defensieleiding niet in staat is om dit gebrek aan vertrouwen te verbeteren zal waarschijnlijk elk nieuw onderhandelaarsresultaat niet worden



geaccepteerd. Dus verras het personeel met iets waarvan ze zullen zeggen: een mooi gebaar, lang geleden dat ik zo ben gewaardeerd.

### En nu

In juli schreven we al over een duivels dilemma. We kijken er niet van op dat onze leden het resultaat hebben afgewezen. Echter, waar brengt ons dat? Hoe moet het nu verder? Om te beginnen is de uitslag zoals gezegd op 4 oktober jl. bekend gesteld. Omdat bij het schrijven van dit ProDef Bulletin nog geen duidelijkheid bestond over de uitslag bij de andere centrales van overheidspersoneel bij de sector Defensie (hierna centrales), kunnen we nog niet vooruitlopen op het definitieve resultaat met betrekking tot dit onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden.

In het geval dat een meerderheid van Defensie en de centrales instemmen met dit resultaat wordt het verheven tot een arbeidsvoorwaardenakkoord. Ondanks de afwijzing van de CMHF zullen de maatregelen dan worden doorgevoerd. De CMHF is dan echter wel van mening dat daarmee de problemen voor Defensie niet uit de wereld zijn, integendeel. Natuurlijk

kan Defensie dan aan de slag om het akkoord uit te voeren, maar de onvrede (over dit akkoord) onder een groot deel van het personeel en het gebrek aan vertrouwen blijft. De zorg over de toekomst van onze organisatie, die officieren in hun brandbrief aan de minister hebben geuit, blijft aan de orde. De minister zal actie moeten ondernemen om te voorkomen dat de hoge irreguliere uitstroom onder jonge officieren schrikbarend toeneemt.

Als het resultaat geen meerderheid bereikt zullen Defensie en de centrales met elkaar om de tafel moeten om te bepalen hoe het verder moet. Gaan we verder praten over een nieuwe en betere cao en zorgt Defensie dat er meer geld beschikbaar komt voor deze arbeidsvoorwaarden, of blijft het bij hetgeen nu geboden wordt? De personeelsrapportage midden 2018 schetst een duidelijk beeld: het militaire bestand blijft maar verder afnemen. Het kabinet en de defensietop moeten in actie komen om de 'braindrain' te stoppen. Er moet nu echt actie worden ondernomen. Mocht het besef er bij deze partijen nog niet zijn, wat we ons niet voor kunnen stellen, dan is de steun en inzet van het defensiepersoneel bij acties hard nodig. Is Defensie wel bereid om meer geld

beschikbaar te stellen en over betere maatregelen te praten dan zal de CMHF de stem van de leden, die tijdens de ledenraadpleging duidelijk naar voren is gekomen, duidelijk moeten maken.

### Repareren arbeidsvoorwaarden

Niet alleen het materieel moet worden gerepareerd, het herstellen van de zogenaamde basis gereedheid, maar ook de personele arbeidsvoorwaarden moeten een reparatieslag ondergaan. Op drie gebieden moeten er betere voorwaarden komen, namelijk op het gebied van de pensioenen, het loon(gebouw) en bij de toelages. Daarna kun je pas over de toekomst gaan praten. Maar dan heb je ook fundamentele stappen gezet op het gebied van het herwinnen van het vertrouwen.

## Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2018-2020: Wat gebeurt er met uw pensioenperspectief?

In het onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden is de overgang van de eindloonregeling naar een defensiespecifieke middelloonregeling overeen gekomen. Aanpassingen van het opbouwpercentage, de franchise, de pensioengevendheid van de toelages en nog veel meer wijzigingen zijn daarbij opgenomen. Maar wat betekent dit uiteindelijk voor uw pensioen? Wat gebeurt er nu en in de toekomst met uw pensioen als we over gaan naar de middelloonregeling?

**H**et is erg lastig om aan te geven wat de precieze effecten van de overgang naar de middelloon zullen zijn. De effecten zijn zeer divers en sterk afhankelijk van onder andere het deel wat reeds in de eindloonregeling is opgebouwd, het verloop van de (toekomstige) loopbaan met betrekking tot bevorderingen, het aantal dienstjaren die nog in de middelloonregeling zijn te gaan en de pensioengevende toelages die iemand krijgt.

### Pensioeneffecten

Over het algemeen kan worden gezegd dat de lagere rangen, en dus inkomens, (tot en met adjudant) er in de meeste gevallen met hun verwachte pensioenaanspraak op vooruit gaan. Ook jonge mensen die niet een volledige carrière bij Defensie gaan volmaken zullen in de middelloon een beter pensioenperspectief hebben. Officieren en dan in het bijzonder zij die tot het leeftijdsontslag bij Defensie blijven zullen wel een slechter pensioenresultaat hebben, behalve dan degenen die nog maar een beperkt aantal jaren hebben te gaan voor het leeftijdsontslag en hun eindrang hebben bereikt. Omdat pensioenopbouw boven de aftoppingsgrens sinds 2015 niet meer mogelijk is, zijn alle bevorderingen boven die van kolonel automatisch meegenomen. Deze rangen zitten boven het grensinkomen van 105.000 en hebben dus dezelfde pensioeneffecten als die van de kolonel.

De effecten zijn dus heel divers en van veel factoren afhankelijk. Om u nu toch een beeld te kunnen geven van de pensioeneffecten voor u persoonlijk heeft de GOV|MHB voor een aantal officiers carrières doorrekeningen laten maken bij verschillende transitieleeftijden. Dit is de leeftijd die u in 2019 heeft op het moment dat, bij instemming van het onderhandelaarsresultaat, de nieuwe pensioenregeling ingaat. Die carrières zijn in 6 verschillende maatmensen zichtbaar gemaakt. Sommige maatmensen hebben als eindrang luitenant-kolonel, anderen kolonel of majoor. Voor het merendeel van de officieren dus de mogelijke eindrang. U kunt zelf bekijken welke maatmens het beste aansluit bij uw loopbaan tot nu toe en wat vervolgens bij een bepaalde toe-

komstige eindrang uw pensioenaanspraak zou zijn als u in de eindloon zou blijven of overgaat naar de middelloon. De effecten op uw pensioenresultaat zijn dus per transitieleeftijd zichtbaar en verschillen sterk van elkaar.

### Premie-effecten

Ook is in het overzicht van de maatmensen te zien wat het effect op uw bijdrage van de pensioenpremie zal zijn. In alle gevallen gaat u minder pensioenpremie betalen dan de situatie dat u in 2019 in de eindloon zou blijven. Dit voor diegenen die een slechtere pensioenaanspraak zullen hebben ook logisch, maar ook voor diegenen die een hogere pensioenaanspraak zullen krijgen gaat de premie in bijna alle gevallen omlaag.

### Maatmensen

Om een beeld te krijgen bij de effecten op uw pensioenperspectief kunt u de maatmensen nemen die het beste aansluit bij uw carrière tot nu toe en de daarbij behorende verwachte of gewenste eindrang. Vervolgens kunt u bij de transitieleeftijd uw leeftijd in 2019 invullen en zien wat er met uw pensioenresultaat zou gebeuren indien u de betreffende eindrang zou bereiken. Zoals

gezegd zijn de effecten zeer uiteenlopend. Van een verlies van bijna 14.000 euro tot een winst van bijna 1.500 euro. Deze effecten zijn de bruto effecten op jaarbasis. Het ABP gaat ervan uit dat u ongeveer twintig jaar pensioen zult ontvangen. Het gevonden bedrag moet u dus met twintig vermenigvuldigen om de totale schade of bate te kunnen vaststellen.

De effecten op de premie zijn in bijna alle gevallen gunstig. Bij een lagere transitieleeftijd is het positieve effect het minst (in sommige gevallen zelfs licht negatief), terwijl er door de hogere leeftijden tot wel 1.950 euro minder premie wordt betaald op jaarbasis. Zoals al eerder aangegeven in onze appreciatie van het onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden vindt de GOV|MHB het van belang dat zowel de positieve als de negatieve kanten van dit resultaat worden weergegeven. Op basis daarvan kunt u zelf een oordeel vellen over dit resultaat en aangeven of u wel of niet instemt. Ten aanzien van de nieuwe pensioenregeling hebben wij getracht u in dit artikel en het bijgevoegde overzicht van maatmensen een duidelijk beeld te geven wat de nieuwe pensioenregeling voor u gaat betekenen.

## Cartoon

door Robert Jan Oostendorp



## Verhoogde compensatie AOW-gat wordt uitbetaald

Nadat begin dit jaar in de Defensienota aangekondigd werd dat de AOW-gat compensatie naar 100% zou worden verhoogd hebben de Centrales van Overheidspersoneel bij de sector Defensie in een brief (kenmerk SOD/18.00245 van 30 maart 2018) verzocht meer duidelijkheid te verstrekken over de inhoud van de regeling zoals die door Defensie zal worden uitgevoerd en wanneer het betrokken personeel deze verhoogde compensatie kan verwachten. Het antwoord van Defensie op deze brief hebben wij op 28 mei 2018 ontvangen. Op dat moment kon Defensie echter nog geen duidelijkheid geven wanneer de verhoogde AOW-gat compensatie zou worden uitgevoerd en ook niet wanneer de verschuldigde wettelijke rente over de eerdere nabetalingen tot 90% van de gerechtvaardigde aanspraak zou kunnen worden uitbetaald. Die duidelijkheid is er nu van ABP. Defensie heeft ons vervolgens op 14 september jl. per brief hierover geïnformeerd. De volgende punten zijn daarin vermeld.



ABP gaat in september 2018 de wettelijke rente betalen aan de betrokkenen die daar recht op hebben. Het betreft de wettelijke rente over de nabetalingen die eerder zijn gedaan in het kader van de uitkering tot 90% van de gerechtvaardigde aanspraak. Voorafgaand stuurt ABP aan deze rechthebbenden een informatiebrief over de toekenning van de wettelijke rente. Defensie gaat alle betrokkenen die met het AOW-gat te maken hebben, hebben gehad of nog gaan krijgen in september 2018 een informatiebrief sturen over de verhoging (en de uitbetaling) van de AOW-gat compensatie naar 100% van de gerechtvaardigde aanspraak. Op internet ([www.defensie.nl/aow-gat](http://www.defensie.nl/aow-gat)) wordt ook een informatief bericht

geplaatst over de uitbetaling van de verhoging naar 100%. De personen voor wie de AOW-gat periode begint in of vanaf september 2018 ontvangen van ABP direct de 100%-compensatie. Het gaat in september om circa 80 personen. Die personen krijgen naast de hiervoor genoemde informatiebrief van Defensie, ook een toekenningsbrief van het ABP (met daarin een toelichting op de AOW-gat compensatie). De personen die op dit moment in het AOW-gat zitten of die de AOW-leeftijd al hebben bereikt, hebben nog recht op een nabetaling van de extra 10%. ABP gaat vanaf december 2018 de eenmalige betalingen doen van de extra 10% aan de

personen die daar recht op hebben. De extra 10% is een onverplichte betaling waarover geen wettelijke rente is verschuldigd. Ook deze rechthebbenden krijgen vooraf een toekenningsbrief van ABP.

Op dit moment wordt de AOW-gat compensatie toegekend op grond van artikel 26 van het Inkomstenbesluit Militairen (IBM) en artikel 62 van het Inkomstenbesluit burgerlijke ambtenaren defensie (Ibbad). In een vergadering van de Werkgroep Postactieven zal met Defensie overlegd moeten worden om de verhoogde compensatie in een meer generieke regelgeving vast te leggen. Wij houden u op de hoogte.

## Uitleg loonontwikkeling Onderhandelaarsresultaat Arbeidsvoorwaarden

Sinds het bekend stellen van het onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2018-2020 heerst er veel onduidelijkheid over de percentages loonontwikkeling en het effect daarvan op het inkomen. Vaak wordt, terecht, de vergelijking gemaakt met de loonontwikkeling die de sector Rijk en de politie zijn overeengekomen in hun cao. Defensie slechts 3,9% ten opzichte van 7% bij de sector Rijk en 8% bij de politie? Hieronder willen wij kort uitleggen hoe de loonontwikkeling bij Defensie is verdeeld en hoe dit ten opzichte van de sector Rijk en de politie moet worden gezien. Of het voldoende is bepalen uiteindelijk de leden.

### Looptijd en verdeling

Om te beginnen is er bij het AV-resultaat van Defensie sprake van een looptijd van 21 maanden in plaats van 30 maanden, respectievelijk 36 maanden zoals dat bij de sector Rijk en de politie het geval is. In deze looptijd is er bij Defensie sprake van een loonsverhoging van 3,9% van het primaire loon en van een verhoging van 1,93% van

de eindejaarsuitkering. De verhoging van het primaire loon merkt u direct in uw maandelijkse inkomen, de verhoging van de eindejaarsuitkering ontvangt u in de maand november bij de uitbetaling van de eindejaarsuitkering. Beide zullen echter zorgen dat uw jaarlijks inkomen stijgt. Daarnaast is er ook een eenmalige uitkering afgesproken van 600 die in oktober 2018

wordt uitbetaald. De sector Rijk heeft 450 eenmalige uitkering afgesproken en de politie 800. Door fiscale wetgeving wordt er over deze eenmalige uitkering een hoger belastingtarief geheven (56%) dan over de rest van het inkomen. Bij de jaarlijkse belastingaangifte wordt dit echter verrekend op basis van het daadwerkelijke tarief.

	DEFENSIE		RIJK	POLITIE	
	Salaris	EJU	Salaris	Salaris	EJU
<b>2018</b>					
1 januari 2018	1,5%	0,2%			
1 juli 2018			3,0%	3,0%	
1 december	1,0%	0,6%			
<b>2019</b>					
1 juli 2019	1,5%	0,6%	2,0%	2,0%	
1 december 2019					0,33%
<b>2020</b>					
1 januari 2020			2,0%	2,7%	
1 juli 2020	1,4%	0,73%			
<b>Totaal</b>	<b>5,4%</b>	<b>2,13%</b>	<b>7,0%</b>	<b>7,7%</b>	<b>0,33%</b>



### Vergelijking met de sector Rijk en de politie

De loonsverhoging voor Defensie is echter nog steeds minder dan de 7% die de sector Rijk is overeengekomen en de 8% van de politie. Dit heeft te maken met het verschil in looptijd. De akkoorden van de sector Rijk en de politie lopen vanaf 1 januari 2018 en die van Defensie vanaf 1 oktober 2018. Daarnaast loopt het akkoord van de politie door tot 31 december 2020 in tegenstelling tot Defensie en de sector Rijk (tot 1 juli) die tot en met 1 juli 2020 lopen. Om een goede vergelijking te kunnen maken moeten dezelfde perioden vergeleken worden. De loonsverhoging die bij Defensie in het vorige akkoord is overeengekomen voor 2018 is hierbij tevens van belang. In het overzicht hieronder is dit zichtbaar gemaakt.

De loonontwikkeling bij Defensie over de jaren 2018 tot en met 1 juli 2020 is dan in totaal vergelijkbaar met het Rijk en in mindere mate met de politie. Echter, omdat de momenten waarop de loonontwikkeling van toepassing is verschillen, is het van

belang om door te rekenen wat de effecten van de percentages op uw inkomen in euro's betekenen. De initiële 1.000,- is op 30 juni 2020, binnen de sector Rijk, 1.071,61 waard, terwijl de initiële 1.000,- binnen de sector Defensie op 1 juli 2020 slechts 1.055,09 waard is. Dat is 1,57% lager dan binnen de sector Rijk.

### Inflatie

De uiteindelijk percentages van de loonontwikkeling zeggen natuurlijk nog steeds niet wat uiteindelijk overblijft aan koopkracht. Daarvoor is de (verwachte) inflatie een belangrijke factor. Voor de jaren 2018 en 2019 verwacht het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) 1,6% respectievelijk 2,3% inflatie (Bron: Raming CEP 2018 van juni 2018). De loonontwikkeling bij Defensie over het jaar 2018 is dus hoger dan de verwachte inflatie, er is dus sprake van koopkrachtverbetering. Voor het jaar 2019 is dat helaas niet het geval. Zelfs als de percentages van de EJU en de loonsverhoging bij elkaar worden opgeteld

dan nog is de inflatie hoger. In dat jaar neemt de koopkracht af. Voor 2020 is het nog onduidelijk hoe de inflatie zich ontwikkelt, maar met een florerende economie zal de inflatie hoog blijven. Het is dus nog afwachten of de loonontwikkeling boven de inflatie blijft.

### CMHF sector Defensie

Hoewel de verdeling anders is gekozen en de looptijden niet gelijk zijn is de loonontwikkeling bij Defensie vergelijkbaar met die van de sector Rijk en de politie, maar wel minder als je een bruto doorrekening maakt over de jaren 2018 tot en met 2020. Onduidelijk is of over de jaren 2018 tot en met 2020 (gebaseerd op de huidige ramingen) sprake zal zijn van een toename van de koopkracht. Voor sommige groepen militairen komt daar nog wel bij dat het netto inkomen ook stijgt, doordat er minder pensioenpremie betaald moet worden. Of het daarmee een goed loonbod is bepalen uiteindelijk de leden tijdens de ledenraadpleging.

# Medezeggenschap

door René Bliek



*Leidinggeven: waarom besteden we hier aandacht aan?*

## Leidinggeven bij het meters maken

In het vorige ProDef-Bulletin heb ik geprobeerd een bijdrage te leveren zodat er bij Defensie meters vooruit gemaakt kunnen worden en sloot ik af met de zin: **Alleen samen kunnen we de noodzakelijke meters maken!**

Nu hoor ik daarop o.a. als commentaar dat we dan wel alle neuzen in dezelfde richting moeten krijgen en dat er te veel tegengestelde belangen zijn. Ik erken dat, maar dan moeten we ook erkennen dat veel van de tegengestelde belangen worden veroorzaakt door de bureaucratische rompslomp die er binnen Defensie bestaat. Deze bureaucratische rompslomp hebben wij overigens zelf veroorzaakt. Willen we als Defensie veranderen, dan moet er nu dus (ook) aangepakt worden door de defensieorganisatie, de Centrales, de medezeggenschap en de andere stakeholders. De key players binnen de stakeholders spelen daarbij natuurlijk een fundamentele rol om die meters te kunnen maken. Deze key players zijn meestal leidinggevend, die het, onder aanvoering van hun hoogste leider, moeten gaan fixen. Hoe dat moet, daar ga ik niet over. Gestelde doelen moeten wel tijdig gehaald worden. Daarbij moet elke stakeholder zijn verantwoordelijkheid nemen, waarbij interne afstemming cruciaal is. Lukt dat niet tijdig dan moet je je afvragen waar het aan gelegen heeft. Zorg er dan vervolgens voor dat de geconstateerde problemen opgelost worden. Dit kan variëren van bijvoorbeeld het aanpassen van processen, tot het afscheid nemen van personen die niet constructief willen/kunnen bijdragen aan de gemaakte keuzes en gekozen oplossingen.

Wij zien dat de politieke leiding zorg heeft gedragen voor meer geld en een positieve defensienota. Ik kan niet zeggen voor genoeg geld, maar het is en blijft een eerste stap in de goede richting. Met dat geld kunnen wij bijvoorbeeld onze nieuwe veiligheidsorganisatie bouwen. De enige vraag die ik dan nog stel: Waarom duurt het dan nog zo lang voordat ik resultaat zie? Komt dat nu omdat we het geschikte personeel niet hebben, of komt dat omdat de regelgeving/processen niet echt resultaatgericht zijn? Zou n van de verbeteringen te maken kunnen hebben met leidinggeven? U mag het zeggen,

maar het feit is wel dat we sneller meters moeten kunnen maken om Defensie weer op de rails te zetten. Vandaag de dag praat men graag over het feit dat de meeste mensen niet van baan veranderen vanwege onvoldoende uitdagingen of carrierekansen, maar meer vanwege het niet goed kunnen overweg kunnen met hun leidinggevende. Dat is misschien wat kort door de bocht, maar wat betekent deze uitspraak eigenlijk. Het niet of minder goed kunnen vinden met je leidinggevende? Betekent dit dat die leidinggevende incompetent is? Of is dit dan meer een kwestie van botsende persoonlijkheden? In hoeverre is de manier van leidinggeven belangrijk?

De boeken over leidinggeven spreken van twee uiterste manieren van leidinggeven namelijk command & control en involvement. In onze huidige maatschappij wordt steeds de nadruk gelegd op meer



*Zonder vertrouwen in de leiding, een sterk ontwikkeld teamgevoel en een hecht onderling vertrouwen is het uitgesloten dat jouw mensen je tijdens de uitvoering van risicovolle operaties bereid zijn te volgen*

betrokken manieren van leidinggeven. De leidinggevende die meer als coach werkt, dan de grote leider die vanaf een bepaalde hoogte de orders uitdeelt.

### Wat betekent dat voor Defensie?

De term command & control komt niet voor niets vanuit de defensiehistorie. Het is onvoorstelbaar dat in een crisissituatie in een oorlogsgebied of tijdens een crisissituatie in Nederland de manschappen niet onmiddellijk de bevelen van de leidinggevende opvolgen. Dat zou voor zeer onplezierige situaties zorgen. Dus om het populair te zeggen: een soldaat die eerst in discussie gaat met de commandant als hij/zij het bevel tot schieten heeft gekregen is niet wenselijk. Wellicht zijn er bepaalde situaties waar dat overleg wel plaats kan vinden, maar dat is wat anders dan eerst een werkgroep oprichten om vervolgens de uitkomsten terug te koppelen naar de hele groep alvorens men tot actie overgaat. Men verwacht van een leidinggevende in deze situaties dat men snel beslissingen kan nemen en daadkracht toont. Maar de situatie binnen Defensie in Nederland is een hele andere. Het is het even schakelen, want dan is er meestal geen crisissituatie en is er veelal geen noodzaak om onmiddellijk tot actie over te gaan. In Nederland moeten leidinggevende laven tussen allerlei verschillende karakters binnen het team. Daar worden van een goede leidinggevende weer hele andere kwaliteiten verwacht. Namelijk om mensen te motiveren, zelf verantwoordelijkheid te laten nemen en meer coachend naast het team te staan. Dus veel overleggen, je team bij beslissingen betrekken en rekening houden met de verschillende karakters binnen het team voor de beste resultaten. Daar komt nog bij dat de beste resultaten voortkomen uit teams waar Diversity & Inclusion<sup>2</sup> een grote rol spelen.

De komende tien jaar zijn er in Nederland voor het eerst vier generaties tegelijk aan het werk. De protestgeneratie is zijn carrière aan het afbouwen, generatie X



De eerste test bij Defensie: een realistische e-learning game waarin je jouw leiderschap op de proef kunt stellen (geslacht/ongeslacht?)

neemt de leiding over, de pragmatische generatie zit op de middenposities en de screenagers<sup>3</sup> betreden de arbeidsmarkt. Ook bij Defensie leidt dit tot veranderende verhoudingen tussen management en medewerkers. Waarom is dit allemaal belangrijk voor wat er vandaag de dag binnen Defensie gebeurt?

Om goed leiding te kunnen geven moet je weten in welke situatie je wat moet doen met wie. Of je nu in een crisissituatie zit of je leiding geeft aan een team in Den Haag. Het vraagt om een leidinggevende die in al die situaties het hoofd koel houdt. Daarnaast moet je weten hoe je teamgenoten in elkaar zitten. Er is niet n manier van leidinggeven, maar meerdere.

En al die vormen van leidinggeven moet je uit de kast halen om het beste uit je team te krijgen. De n heeft meer aandacht nodig dan de ander, de n bevindt zich op een andere plek in de leercurve dan een ander. Weten waar je mensen staan, hoe ze in elkaar zitten, hoe je het beste uit een ieder kan halen maakt dat je een succesvol team opbouwt. Hierdoor word je als leidinggevende meer gewaardeerd en dat maakt weer dat mensen willen blijven, meer verantwoordelijkheid willen nemen en juist dat stapje extra willen zetten.

### Vertrouwen

En dan komen we bij nog een belangrijk woord als we praten over leidinggeven en dat is vertrouwen. Vertrouwen in je team, je leidinggevende en de organisatie is essentieel voor het bereiken van de gestelde doelen. Gebrek aan vertrouwen is dodelijk voor alle teams. En dan is er nog het gezegde zoals al vaker genoemd: vertrouwen komt te voet en gaat te paard. Succesvolle leiders hebben vertrouwen hoog in het vaandel staan. Ze zijn zelf te vertrouwen, stralen dat uit en geven vertrouwen terug aan het team. Zeg wat je doet en doe wat je zegt. Dan maakt het niet meer uit of je nu ergens in een oorlogsgebied zit of aan tafel bij onderhandelingen in Den Haag. Al met al hebben onze huidige leiders het niet makkelijk. Je moet zelf snel kunnen denken, makkelijk schakelen in verschillende situaties en bij verschillende personen en daadwerkelijk geïnteresseerd zijn in de mensen waarmee je samenwerkt. Dat laatste vertaalt zich naar het krijgen van vertrouwen, het extra stapje en dus een succesvol team. Van de nieuwe leiders binnen Defensie, de Centrales, de medezeggenschap en de andere stakeholders kunnen we concluderen dat er veel van hen wordt verwacht.

### Hoe ziet dit er dan voor de toekomst uit?

Om te beginnen moet je bij de poort al selecteren op eigenschappen bij kandidaten die de hier eerder beschreven verwachtingen van een goede leider mogelijk maken. Daarna moet je deze beginnende leiders op de juiste manier begeleiden en voorbereiden op de leidinggevende rol. Het los laten van vaardigheden die vroeger meer werden gewaardeerd - en benut - is hier ook essentieel. Het al eerder genoemde command and control systeem is nog steeds in bepaalde situaties zeer nuttig, maar dit moet je kunnen loslaten en weten wanneer je dit moet loslaten.

Betrokkenheid is ook een key word als je praat over goed functionerende teams. Dit gaat over en weer, betrokkenheid van de teamleden naar de organisatie, maar ook vanuit de organisatie - lees leider - naar de mensen zelf. Hieruit vloeit bijna automatisch voort dat de mensen trots worden en zijn op wie ze zijn en waar ze werken.

Albert Heijn heeft ooit gezegd: Als je wilt dat je medewerkers betrokken zijn, wees dan betrokken bij je medewerkers! Als je wilt dat ze trots zijn op het bedrijf, wees trots op hun bijdrage en laat het zien. Als men binnen Defensie hieraan kan en gaat werken zullen we in de toekomst Defensiemedewerkers genoeg hebben met de juiste instelling en vaardigheden en komt Defensie in de toekomst weer in de top 10 beste werkgevers.

1 Ruimte geven aan medewerkers, durven delegeren en loslaten. Maar ook: duidelijk zijn over de resultaten die bereikt moeten worden, het stellen van kaders en het monitoren van output.  
2 Diversiteit en Inclusie betekent dat medewerkers zichzelf kunnen zijn, zonder angst voor bewuste of onbewuste uitsluiting. Het betekent respect hebben voor anderen die anders denken. Het betekent dat we een cultuur hebben die niet alleen deze verschillen erkent, maar omarmt, respecteert en de toegevoegde waarde ziet van deze verschillen.  
3 Screenagers (een combinatie van de Engelse woorden screen en teenager) zijn mensen die gemakkelijk kunnen omgaan met technologie. Zij vormen de eerste generatie die opgegroeid is met tv, computers, muziekdownloads, instant messaging (zoals MSN) en gsm. Screenagers kunnen gezien worden als een subtype van Generatie X en Generatie Y.

# Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Verkiezingen	Opgeven v r
CLAS	13 Geneeskundige Cie	gesloten	2-10-2018
CLAS	43 Ststcie	11-10-2018	22-11-2018
CZSK	MARSOF	gesloten	17-09-2018
CLSK	Centrum voor Mens en Luchtvaart (CML)	gesloten	1-11-2018
DOSCO	CEAG	22-10-2018	3-12-2018

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

[www.ProDef.nl](http://www.ProDef.nl)



## Declaratie onderwijskosten en wisselkoers

De wisselkoers van buitenlandse valuta is en blijft een thema dat voor defensiemedewerkers in het buitenland tot de nodige juridische casu stiek leidt. Juristen, die notoir slecht in rekenen zijn, moeten altijd diep nadenken om iets van deze materie te begrijpen en soms lukt dat ook nog.

Een militair in het Verenigd Koninkrijk had om een voorschot gevraagd voor de kosten van onderwijs aan zijn twee kinderen. Hij had dit voorschot aangevraagd in euro's. Aan het einde van het schooljaar diende hij de declaratie in van de werkelijk gemaakte kosten. Deze declaratie die, in ponden, bijna even hoog was als het voorschot, werd omgerekend van ponden naar euro's, maar het probleem was dat de koers van de pond inmiddels fors was gedaald. Het gevolg hiervan was dat het bedrag in euro's van het voorschot veel hoger was dan het bedrag in euro's van de

declaratie. De militair moest hierdoor een flink bedrag terugbetalen. De militair was het hiermee niet eens en deed een verzoek om op de declaratie de wisselkoers toe te passen die gold ten tijde van de verstrekking van het voorschot. Tegen de afwijzing van dit verzoek maakte hij bezwaar. Toen hij daarop het oordeel bezwaar ongegrond kreeg, stelde hij beroep in bij de rechtbank en vroeg hij onze ondersteuning. Bij de rechtbank hebben we het volgende argument aangevoerd. Bij de afdoening van de declaratie werd de actuele wisselkoers toegepast op het gehele bedrag van die

declaratie. Dat is natuurlijk vreemd. Waarom zou je een actuele wisselkoers toepassen op ponden die verbruikt zijn en dus niet meer hoeven te worden omgeruild voor euro's? Het door Defensie gevolgde systeem leidde er toe dat het afrekenen van een relatief klein verschil tussen voorschot en declaratie, door de koersontwikkeling op een enorm bedrag uitkwam.

Defensie zag de logica van deze redenering in en kwam, hangende de beroepsprocedure met een nieuw besluit, waarmee alsnog het verzoek van de militair werd ingewilligd.

ADVERTENTIE

## Ontbindende voorwaarden financiering

De woningmarkt is alweer een aantal jaren flink op stoom. Woningen die voorheen twee jaar in de verkoop stonden, gaan nu als warme broodjes over de toonbank. Het gaat zelfs zo goed dat in sommige delen van het land de markt behoorlijk oververhit is. Uiteraard is dit goed nieuws voor de verkoper. Helaas betekent dit voor de potentiële koper dat de onderhandelingspositie een stuk is verslechterd. Inmiddels zijn biedingen boven de vraagprijs eerder norm dan uitzondering. Kopers proberen bovendien manieren te vinden om andere kopers af te troeven. Een van die manieren is het schrappen van de ontbindende voorwaarden financiering. Maar is dit wel verstandig?

### Redenen ontbindende voorwaarden financiering

Ontbindende voorwaarden financiering kunnen om verschillende redenen worden opgesteld:

- Wanneer het onduidelijk is of de financiering van de woning haalbaar is
- Wanneer het onduidelijk is of de koper in aanmerking komt voor NHG
- Wanneer er onduidelijkheid is over de bouwtechnische staat van de woning

Met correct opgenomen ontbindende voorwaarden kunt u de koop ontbinden zonder dat daar financiële consequenties aan zijn verbonden. Ook als de officiële termijn van drie dagen bedenktijd, die ingaat wanneer u het koopcontract ondertekent, is overschreden.

### Ga voor zekerheid

Als u er voor kiest direct een koopcontract op te stellen en ontbindende voorwaarden achterwege laat, neemt u een groot risico. Uiteraard biedt dit de verkoper een stuk zekerheid en geeft het u de garantie dat uw droomhuis niet aan een ander wordt gegund. Op deze manier geeft u de concurrentie geen kans. Maar het weegt vaak niet op tegen de risico's. Ontbindende voorwaarden zijn er niet voor niets. Schrap deze alleen als u 100% zeker weet de financiering rond te kunnen krijgen en u de bouwtechnische staat van het huis kent.

### Prinsenland

Benieuwd wat wij voor u kunnen betekenen? Neem contact met ons op; 010 4552500 of [info@prinsenland.nl](mailto:info@prinsenland.nl)



**Prinsenland Adviseurs**

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



## Via degressieve pensioenopbouw naar individuele pensioenpotten

Op dit moment bouwt u bij het ABP pensioen op, op basis van doorsneesystematiek. Dat doorsnee betekent dat alle deelnemers met eenzelfde inkomen pensioen opbouwen met hetzelfde opbouwpercentage en tegen hetzelfde premiepercentage.

Of u nu 20 of 65 jaar bent en 60.000,- verdient, in beide gevallen bouwt u in het jaar 2018 bij het ABP bij dat inkomen 874,- pensioen op (1,875%) en de totale bruto premie die ABP daarvoor in 2018 in rekening brengt is 10.683,- (22,90%). Uw werkgever betaalt 70%, is 7.478,-, uzelf betaalt 30%, is 3.205,-. Die ingelegde premie komt terecht in een grote solidaire pot met geld van waaruit de beleggingen en de pensioenbetalingen worden gedaan.

### Jongeren subsidieren

Deze systematiek is de laatste jaren onderwerp van felle polemiek, gestart door de jongeren. De doorsneesystematiek heeft namelijk tot gevolg dat de jongere die dezelfde premie inlegt als de oudere, de oudere subsidieert. De jongere kan namelijk met dat premiebedrag, gezien de lange periode van meer dan 40 jaar waarin zijn premie nog kan renderen, veel meer pensioen inkopen dan de oudere die op een hogere leeftijd een hogere premie moet inleggen om hetzelfde pensioen te financieren. Diens inleg kan nl. maar korter renderen. Het gevolg is dat de jongere deelnemers tot zo'n 47 jaar, te veel en de oudere deelnemers boven die leeftijd te weinig premie betalen voor de inkoop van hetzelfde pensioen.

### Actuarialiteit

De actuariële werkelijkheid (rente- en levensverwachting) is dat de totaalpremie voor een jongere van 20 jaar ongeveer 8% premie is, dat wil zeggen 3.732,-, terwijl de oudere van 65 jaar een totaalpremie van ongeveer 32%, d.w.z. 14.928,- voor de inkoop van hetzelfde pensioen kwijt is. In een samenleving waarin solidariteit onder druk staat en in een arbeidsmarkt waarin steeds meer mensen vaker wisselen van arbeidsomgeving, is de doorsneesystematiek voor sommige jongeren, maar voor ouderen die denken dat ze beter zelf voor hun pensioen kunnen sparen, een steen des aanstoots geworden.

### Eerlijke opbouw?

Maar hoe dan wel? Hoe bouwen we dan wel op een eerlijke manier pensioen op met een eerlijke premie voor iedereen in een grote collectieve solidaire pot, zoals we de pensioenfondsen nu in Nederland geregeld hebben? Daar bestaan twee mogelijkheden: een progressieve pensioenpremie of een degressieve pensioenopbouw. Oftewel, bij een gelijkblijvende pensioenopbouw stijgt de premie mee met leeftijd en wordt de juiste premie betaald behorend bij die leeftijd. Of, bij een gelijkblijvende premie neemt de pensioenopbouw af met leeftijd,



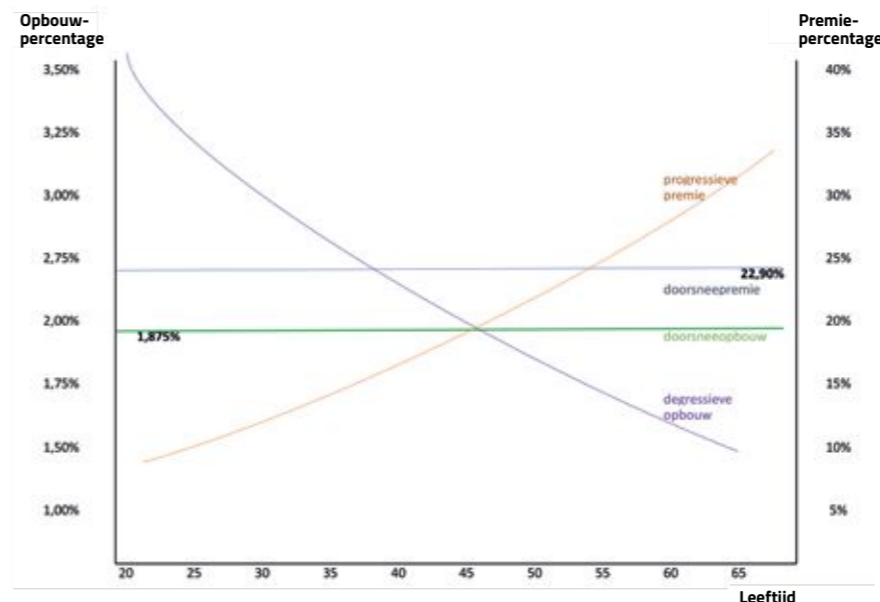
waardoor op die manier ook de juiste premie wordt betaald behorend bij de leeftijd. In de bijgaande grafiek vindt u de systemen uitgebeeld.

### Dure oudere werknemer

Het probleem bij een stijgende premie is dat de werknemer met het klimmen der jaren steeds duurder wordt, waardoor een ongunstige arbeidsmarktpositie en/of ontslag dreigt. Dat is natuurlijk juist iets wat de vakbonden willen voorkomen. Ook de werkgevers zien wel de maatschappelijke en de bedrijfsproblemen die zo'n systeem met zich meebrengen. Dan maar gekozen voor een gelijkblijvende premie en degressieve pensioenopbouw. De regering heeft in het regeerakkoord degressieve pensioenopbouw aangewezen als de verplichte wijze van pensioenopbouw in een collectieve solidaire regeling waarin niet wordt overgegaan op individuele pensioenpotten.

### Degressieve opbouw is tussenstap

Ik vermoed echter dat de problemen die we nu in de doorsneesystematiek hebben met de jongeren, in een degressief systeem in verhevigde mate gaan opspelen, maar dan bij de ouderen. Op dit moment vinden de jongeren dat zij in de doorsneesystematiek in verhouding tot de ingelegde premie te weinig pensioen opbouwen en daarom oneerlijk worden behandeld. In een degressieve systematiek zal de oudere vinden dat hij voor de ingelegde premie te weinig pensioen opbouwt en daarom oneerlijk wordt behandeld. En de oudere staat dichterbij en heeft meer belang bij zijn toekomstig inkomen dan de jongere. De weerstand zal heviger zijn en uiteindelijk zal het systeem van degressieve opbouw een tussenstap blijken te zijn naar een systeem van individuele potten. De inschatting is dat minister Koolmees deze tussenstap zal accepteren als blijkt dat sociale partners niet in één keer naar individuele potten kunnen/willen overstappen.



## ABP korten op pensioenen?

Op verjaardagsfeestjes klinken de waarschuwingen over pensioenkortingen bij ABP weer steeds luider. Wordt er gekort en wanneer dan?

Het Financieel Toetsing Kader (FTK) schrijft voor wanneer pensioenfondsen moeten korten. Dat moet in de volgende omstandigheden:

1. Het pensioenfonds slaagt er niet in door middel van een ieder jaar voortschrijdend herstelplan om binnen de volgende 10 jaar weer op een beleidsdekkingsgraad te komen waarin sprake is van volledige dekking. Voor het ABP is dat 128,2%;
2. De beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds blijft 5 jaar achtereen steken onder de minimale beleidsdekkingsgraad. Voor het ABP is dat 104,2%;
3. De actuele dekkingsgraad van het fonds zakt onder de zgn. kritische dekkingsgraad. Voor het ABP is het kritieke niveau 88%.

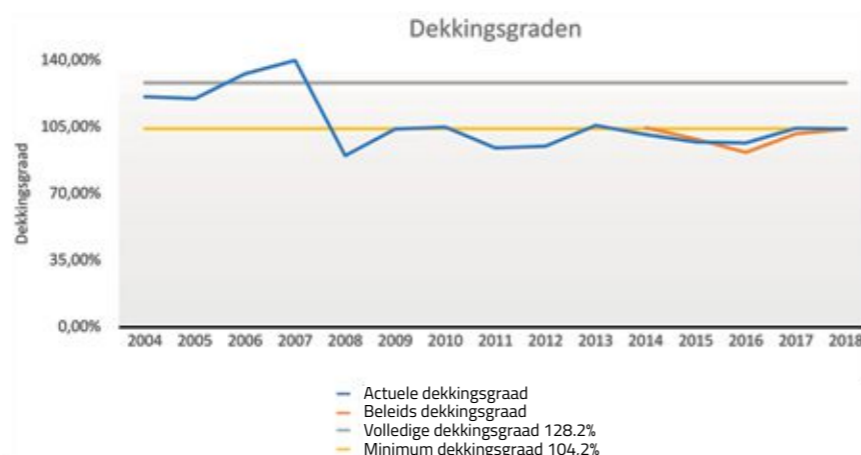
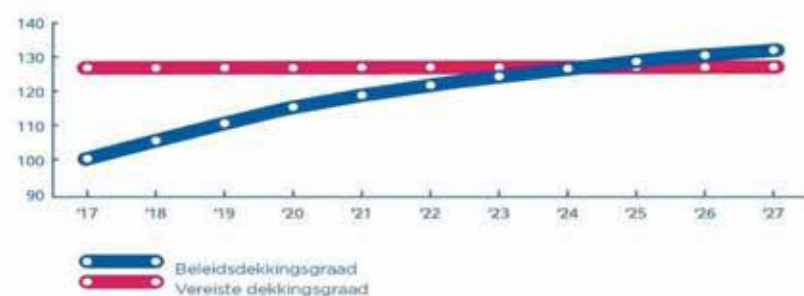
De centrale begrippen zijn hier de beleidsdekkingsgraad en de actuele dekkingsgraad. De actuele dekkingsgraad is de mate waarin vermogen en (toekomstige) uitgaven zich op een bepaald moment tot elkaar verhouden (meestal uitgedrukt ultimo maand of jaar). De beleidsdekkingsgraad is het 12 maand voortschrijdend gemiddelde van de actuele dekkingsgraad van een fonds. De beleidsdekkingsgraad in september 2018 is dus de gemiddelde actuele dekkingsgraad van het fonds over de maanden september 2017 tot en met augustus 2018.

### Het kritiek lage niveau

Rond de jaarwisseling 2017/2018 gingen de verhalen op verjaardagsfeestjes nog over het korten als gevolg van het zakken onder de kritische dekkingsgraad. Het was zweven langs de afgrond, maar daar bleef het ABP toen net boven. Op dit moment wordt aan de bar gepraat over een naderende korting in 2019 of 2020, maar de verwarring is groot. Wanneer wordt er nu gekort en hoe groot is die korting?

### Het 10 jaar herstelplan van ABP

Het herstelplan is een berekening volgens



de regels van DNB. Ieder jaar wordt er een geactualiseerd herstelplan opgemaakt. Het meest recente herstelplan moet laten zien dat de beleidsdekkingsgraad binnen 10 jaar vanaf eind 2017 groeit naar het vereiste niveau van 128,2%. Onderstaand ziet u dat volgens de berekeningen in het ABP herstelplan de beleidsdekkingsgraad vanaf eind 2017 (101,5%) binnen 10 jaar groeit naar het vereiste niveau van 128,2% in 2024, zonder dat daar beleidsaanpassingen voor nodig zijn.

### De 5 jaartermijn

U ziet in de grafiek dat de actuele beleidsdekkingsgraad de laatste 10 jaar en de beleidsdekkingsgraad de laatste 4 jaar nauwelijks boven de 100% zijn uitgestegen. De 5 jaartermijn eindigt voor ABP eind 2020. Ligt de beleidsdekkingsgraad eind jaar 2020 nog steeds lager dan 104,2%, dan volgt in 2021 onverbidde korting die overigens wel weer over een periode van 10 jaar kan worden uitgesmeerd.

### Waar staat het ABP nu?

Op 31 augustus 2018 was de actuele dekkingsgraad 105,2% en de beleidsdekkingsgraad lag op 104,5%. Echter, bij de bepaling

van de hoogte van de beleidsdekkingsgraad in het kader van de 5 jaartermijn gaat het om de peildatum 31 december 2018. Mocht nu op 31 december 2018 de beleidsdekkingsgraad nog steeds op 104,2% of hoger staan, dan is de kortingsdreiging weer voor minstens 5 jaar van de baan. Is de beleidsdekkingsgraad op die datum weggezakt onder de 104,2%, dan blijft de kortingsdreiging voor de bestaande 5 jaarperiode, dus in 2021, voortduren. Is de beleidsdekkingsgraad op 31 december 2018 104,2% of hoger, maar zakt deze daarna weer onder dat niveau, dan start vanaf dat moment een nieuwe 5 jaarperiode.

### Wat zijn de verwachtingen?

Het herstelplan over 10 jaar lijkt geen reële kortingsdreiging met zich mee te brengen, alhoewel iedereen weet dat in die herstelplannen van te rooskleurige toekomstige rendementen gebruik wordt gemaakt. Bij de 5 jaartermijn is het koffiedik kijken. Als de lira-crisis of de wereldhandels crisis of een Italië-crisis of wat voor crisis dan ook roet in het eten gooit, hebben we misschien een probleem. Anderzijds heeft de ECB aangekondigd het obligatie opkoopprogramma eind 2018 te beëindigen en waarschijnlijk ergens tweede helft 2019 de rentetarieven te gaan verhogen, op tijd voor het einde van de ABP 5 jaar termijn. Bovendien vervalt Draghi's termijn als voorzitter ECB eind oktober 2019. Verhoging van de rente werkt sterk positief door in de dekkingsgraad van een pensioenfonds. Het zou wel eens goed kunnen gaan, en misschien is die hele kortingsdreiging wel van de baan omdat er intussen een ander pensioensysteem is afgesproken.



Volgens mij krijgen de minister en staatssecretaris van Defensie bij hun aantreden direct te horen dat personeel de grootste kostenpost is van de begroting. Vermoedelijk gevolgd door een waarschuwing voor de gevaren van te veel toegeeflijkheid bij CAO onderhandelingen. En een impliciete mededeling dat personele dingetjes gaan leiden tot politiek gedoe met het advies erg terughoudend te zijn richting de media. Een ambtelijke variant op de verwensing: ik wens u veel personeel. Ik heb mij wel eens geprobeerd in te denken hoe een SG dit bij de bewindslieden inleidt. In deze column een poging dat te beschrijven;

Excellenties, u weet ongetwijfeld dat de krijgsmacht erg veel personeel heeft. Dat personeel, zeker het militaire, heeft de neiging om elk probleem als een uitdaging te zien, neemt opmerkelijk snel het initiatief en vindt risico's de gewoenste zaak van de wereld. Het is natuurlijk zo dat die militairen daar op geselecteerd worden en dat hun training ook gericht is op het versterken van dat gedrag. Tenslotte schijnen ze dat nodig te hebben wanneer ze in oorlogsgebied terecht komen. Maar het is daarmee ook een walhalla voor journalisten en daardoor voor Kamervragen.

Voor het ordelijk laten verlopen van het begrotingsproces is dat gedrag toch wel wat lastig. Niet alleen komen ze in ons, zo mooi gestructureerde, proces van begrotingsontwikkeling continu met uitzonderingen en plotselinge opkokers. Ze willen het elke keer weer anders doen omdat ze zeggen lessen te hebben geleerd, innovatief willen zijn of plotselinge kansen hebben ontdekt. Toegegeven, in de oorlogsgebieden waar we ze heen sturen en de, overigens opmerkelijk dure, oefeningen die ze daarvoor moeten doen, is dat ook wel weer erg handig. Maar het maakt het controleren door ons zo moeilijk.

Nog vervelender is dat, na twintig jaar proberen dit probleem te vangen in gedetailleerde besturingsmodellen, ze er iedere keer weer in slagen om toch hun zin te krijgen. Telkens blijkt dat ze er, op een of andere manier, er in slagen om via informele



contacten oplossingen voor hun problemen te vinden. Toegegeven, die oplossingen zijn meestal goed. Ze slagen er zelfs in om het netjes te verantwoorden. Het schijnt dat die aanpak in oorlogsgebied ook goed werkt. Het heeft eerlijk gezegd ook wel wat gevaarlijke problemen tijdig opgelost. Maar ja, of het besturingsmodel nu wel gevolgd wordt is eigenlijk een beetje onduidelijk. Er komt daarom in uw regeerperiode een nieuwe model waarvan we verwachten dat het betere controle oplevert.

Een risico daarbij blijft dat direct worden opgeleid om vooral resultaten te boeken. Al heel jong nemen ze gewoon verantwoordelijkheid zonder het te vragen, veel problemen lossen ze zomaar op en daar horen we helemaal niks van. Daarbij komt nog dat ze elkaar makkelijk lijken te begrijpen, ze lijken aan een half woord voldoende te hebben. Dus dan staat er maar weinig op papier en is dat natuurlijk voor ons moeilijk te controleren. Het lijkt soms wel alsof het een grote ondernemende familie is daar op de werkvloer. Ze gaan vooral voor elkaar door het vuur. Ze zeggen dat ze aan elkaar

verbonden zijn als broeder, en tegenwoordig ook zusters. Ze vertrouwen elkaar meer dan ons.

Toen in eerdere besturingsmodellen verantwoordelijkheden werden verdeeld en werk zelfs geografisch verdeeld werd, bleken ze elkaar toch steeds weer te vinden. Toen we burgerambtenaren zijn gaan innemen in dat systeem, bleken die ook dat broederlijke gedrag te gaan vertonen. Zelfs uitgebreide ICT controle komt niet van de grond. Op de een of ander wijze blijven ze in de krijgsmacht gericht op de uitvoering. Zij hebben het onbegrijpelijke idee dat het begrotingsproces van uw ministerie aan hun werk ondergeschikt moet zijn.

Het is niet helemaal duidelijk hoe dat nu komt, ergens helemaal in het begin van hun opleiding lijkt zo'n band te worden gevormd. Het lijkt een band voor het leven, dat blijkt ook uit zaken die over veteranen gaan. Dat is overigens een soort personeel dat ook op de begroting drukt, maar waar al helemaal niks over te controleren valt. En omdat er van hen steeds meer komen en zij maatschappelijk steeds vaker erkend worden, begint dat een politiek factor van invloed te worden. Op de een of ander wijze lijkt die broederband bij het grote publiek aan te spreken. Er is bij hen een groeiende waardering voor dat vreemde band of brothers concept.

Ik moet u daarbij nog een opmerkelijke constatering melden; de meesten van uw voorgangers, raakte zelfs in beetje in de band van die rare broederband. Maar gelukkig kunnen wij u daartegen beschermen;





## Silvo

**Op het moment dat ik deze column aan het papier toevertrouwde lag Prinsjesdag nog in het verschiet. Het was weer (SP Ronald van ) raak met het jaarlijkse lek van de inhoud van het derde dinsdag van september document. Een traditie zo gezegd en niemand doet er wat aan Volgens mij wordt er ieder jaar gewoonweg bewust gelekt. Gegarandeerde maximale media-aandacht voor, in dit geval goed nieuws waar het de koopkracht betreft.**

### De gelekte inhoud:

In ieder geval wordt het pensioendossier doodgezwegen. Dit uiterst gevoelige onderwerp zal eind oktober wel weer op het bordje van Henk Krols 50 Plus, vakcentrales en werkgevers komen. Gebed zonder end. Een gouden randje zal de begroting niet kennen, maar de zilverlingen voor een geprognosticeerde koopkrachtverbetering van 1,5% was Wopke Hoekstra (MinFin) de aankoop van een busje SILVO wel waard. Poetst zo lekker op!

Net iets beter dan een busje BRASSO voor het koperen begrotingsbeslag. Wij vernemen dinsdag 18 september 2018 wel waar Wopke H. de centen vandaan denkt te halen

De verwachte economische groei is 2,6%, er zullen slechts 320.000 werklozen zijn, de staatsschuld zakt onder de 50% van het bbp (bruto binnenlands product) en het begrotingsoverschot is n procent. Q.E.D. in deze wereld vol illusies! Het valt niet uit te sluiten dat Wopke de portemonnee nog eens moet trekken om tegemoet te komen aan de gerechtvaardigde eisen vanuit de publieke sector. Er ligt nu in elk geval een onderhandelingsresultaat voor de heilige Hermandad. Het werd tijd en: goed voorbeeld doet goed volgen. Het Defensiepersoneel kan ook nog wel een duwtje in de rug gebruiken, voordat l het personeel de poort uit loopt. Tevens loopt de discussie nog over de verdere verhoging van de AOW-leeftijd. Gaat het Kabinet overstag, dan zal dat een grote financi' le domper zijn voor de schatkist.

men. Verbaal een wonderkind. Razend knap hoe hij de afschaffing van de dividendbelasting blijft verdedigen. Ondanks alle schandalen (de ene na de andere hotemetoot kan zijn biezen pakken) staat Marks VVD op riante afstand verwijderd van de onderling verdeelde oppositie en coalitiegenoten in de polls (05 september 2018: 32 zetels voor de VVD, dit is n zetel verlies ten opzichte van de verkiezingen).

Nee, neem dan Alexander Pechtold. Te vrezzen valt dat voor hem het doek eerder al zal zakken dan voor Rutte. Zo n vruchtbare affaire in het Hooge Noorden van Nederland doet zijn reputatie beslist geen goed. Krijg je ervan als je iedereen de maat meent te moeten nemen. In de poll van 05 sept 2018 zakt D66 terug van 19 naar 13 zetels

### Iene miene mutte, hoe lang nog MP Rutte?

Mark is gelijk een eend waar je een emmer water over uitstort, even schudden en droog is-t-ie weer. Hij lijkt overal mee weg te ko-

# 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/](http://www.prodef.nl/)  
ledenvoordeel.  
Mailen kan ook:  
[info@prodef.nl](mailto:info@prodef.nl)

 **GOVIMHB**  
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE