

# ProDef BULLETIN

GOVIMHB  
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

PROFESSIONALS

oktober 2019 | nummer 6



## Stop de pensioenwaanzen

door Marc de Natris

**In tegenstelling tot hetgeen ik schreef in mijn laatste column, heeft het defensiepersoneel pas in de maand september haar loonsverhoging gekregen. Voor velen was het een verrassing dat ook de met terugwerkende kracht doorgevoerde cao-maatregelen tegen het hoogste belastingtarief zijn belast. Uiteraard niet fraai maar dit wordt bij de belastingopgave 2019 weer verrekend, zodat u alsnog het loon, waar u recht op heeft, krijgt.**

**H**et komend jaar wordt het wederom spannend wat u van uw cao-loonsverhoging overhoudt. De Prinsjesdagnota staat bol van positieve koopkrachtplaatsjes. Deze mooie voorspelling zou echter als sneeuw voor de zon kunnen verdwijnen als het kabinet niet snel ingrijpt op de spelregels die zij opleggen aan ons ABP.

Ons ABP, uw en mijn pensioen, doet het uitstekend. Sinds jaar en dag heeft zij een gemiddeld rendement van 7%. Onlangs presenteerde ABP haar resultaten tot 31 augustus 2019. Het vermogen, ondanks de slechte augustus beursmaand, was in de eerste 8 maanden van 2019 met ruim 14% gestegen. Ons pensioenvermogen nam in 8 maanden tijd met 57 miljard euro toe naar een pensioenpot van 456 miljard euro. Ondanks dit fantastisch resultaat is de dekkingsgraad gedaald naar 88,6%. Dit houdt in dat voor iedere euro die ABP aan pensioen uit moet keren hier maar 88,6 eurocent tegenover staat. Niet gehinderd door enige pensioenkennis kan ik me voorstellen dat iemand zich dan grote zorgen maakt over zijn of haar pensioen.

De reden waarom de dekkingsgraad omlaag is gegaan heeft alles te maken met de spelregels die het kabinet en de Nederlandse Bank de pensioenfondsen opleggen. Zo moet ons ABP rekenen met een rendement van 0,3% voor de komende 60-70 jaar. Daarnaast moet ons ABP, net als andere pensioenfondsen, verplicht (Nederlandse) staatsobligatie opkopen tegen -0,4%. Nu begrijpt u wie die gekken zijn die obligaties met negatieve rente opkopen. Wij zijn degenen die met het door ons opzij gelegde pensioengeld het gratis noodfonds van Kabinet Rutte III gaan vullen.

Omdat ons ABP verplicht moet rekenen met een rekenrendement van 0,3%, omdat de ECB de rente nog verder verlaagd heeft, zal de pensioenpremie volgend jaar aanzienlijk moeten stijgen. Niet voor het eerst ziet u een groot gedeelte van de loonsverhoging verdwijnen naar het ABP. Als dit noodzakelijk zou zijn kan ik me dit voorstellen. Echter, ons ABP bulkt van het geld. Helaas bestaat dit geld niet omdat het ABP niet met een realistisch gematigd rendement, bijvoorbeeld 2-2,5% mag rekenen, maar uit moet gaan van een rendement dat 23 keer lager ligt dan het gemiddelde van de afgelopen 30 jaar.

Ik sta hier niet alleen in. ABP voorzitter Wortmann geeft op de ABP-site aan Deelnemers zien dat er meer geld in kas is dan ooit tevoren, maar dat toch een verlaging van pensioen dreigt. Dat is echt niet meer uit te leggen. Het kabinet is nu aan zet en als het niet de juiste maatregelen neemt wordt het tijd dat u en ik elkaar op het Malieveld gaan tegenkomen onder het motto: Stop Dijsselbloem en Consorten (zie weblog [www.kvmo.nl](http://www.kvmo.nl)).

## INHOUD

- 2 De nieuwe gedachten over personeel vanuit Defensie
- 4 Cao akkoord
- 6 Afscheid als HSGO
- 8 Introductie nieuwe hoofdonderhandelaar CAO (HSGO)
- 10 Niet alles gaat slecht
- 12 Pannenkoek is geen koek, verse maaltijden zijn geen fabrieksmatig bereid voedsel en Deliveroo is geen technologiebedrijf
- 13 Ontwikkelingen Loyalis arbeidsongeschiktheidsverzekering / eerder IPAP
- 14 Pensioenfondsen hebben geen belangstelling meer voor micropensioenen
- EN VERDER
- 9 Juridische zaken
- 11 Medezeggenschapsverkiezingen
- 15 Column Over moeilijke onderwerpen
- 16 Column vice-voorzitter

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

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. Blik, T. Kofman,

N. van Woensel, T. van Leeuwen

## Aan dit nummer werkten mee:

mr. O.W. Borgeld, P van Maurik,

J.L.R.M. Vermeulen,

mr. R.J. Oostendorp (cartoonist),

Drs. R.W. Manak (correcties)

## 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 [coordinator.ib@prodef.nl](mailto: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](mailto:bert.blonk@prodef.nl)

## Kopij

Kopij voor nummer 7 van het ProDef bulletin dient voor 28 oktober 2019 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

door Ruud Vermeulen



## De nieuwe gedachten over personeel vanuit Defensie

**In het voorjaar heeft de HDP de bonden een presentatie gegeven over een aantal gedachte ontwikkelingen op personeelsbeleid bij Defensie. Afgelopen zomer had ik tijd om mijn gedachten eens rustig op een rij te zetten. Is dit nu een onderdeel van een visie, het HR-model waar wij op zitten te wachten, gaat dit het tij keren?**

In alle eerlijkheid, ik denk het niet. Ik denk dat het in zijn fundamentele, op verkeerde grondbeginselen gebaseerd is. Wanneer ik deze presentatie goed tot mij laat doordringen, dan wordt de basis gevormd door de aspecten innovatief, adaptief, vele soorten contracten (zowel vast als tijdelijk) en het kunnen wisselen van arbeidsintensiteit binnen die contracten. Centraal in de hele visie staat het individu. Eigenlijk mis ik in dit HR-model de focus op onze unieke organisatie, de focus op onze professie. Het enige onderscheid met een civiele firma is dat men (mis)(ge)bruik maakt van de mogelijkheid om mensen geen vast contract te geven.

Laat ik eens een paar punten uitlichten, zonder ook maar enigszins uitpuittend te willen zijn.

### Militaire professie

De militaire professie wordt gekenmerkt door het kunnen vechten met schepen, vliegtuigen en voertuigen. Dus niet het varen, vliegen en rijden is de kunst, maar het vechten met . Dat is de kern van ons vak. Bovendien moeten we dit kunnen in eenheidsverband en eenheden in samen-

spel met elkaar. Deze moeten op hun beurt weer kunnen worden samengevoegd in grotere verbanden en de enorme diversiteit aan functionaliteiten doelgericht over vaak grote afstanden kunnen inzetten. Uiteindelijk moeten militairen van de diverse krijgsmachtdelen in internationaal verband effectief kunnen (laten) samenwerken. Dit is een kunst.

Met name bij officieren zien wij dat zij een dubbele gerichtheid hebben. In hun domein van krijger, diplomaat en manager liggen opvallende verschillen tussen het optreden in operationele functies en functies op bestuurlijk/politiek niveau. De nadruk zal in bestuurlijk/politieke functies verschuiven van krijger naar diplomaat en manager. Overigens spelen bij operationele functies alle aspecten een rol, kijk maar eens in operationele functies hoeveel tijd wij kwijt zijn met vredesbedrijfsvoering. Maar het zwaartepunt ligt hier toch op het zijn van krijger, een oorlog kunnen winnen, elke officier op zijn of haar niveau. Dit soort duale mensen heb je nodig. Een visie op personeel moet dit onderkennen en hier ook antwoord op geven. Ik kon in het HR-model hiervoor geen enkel aanknopingspunt vinden.



## Loopbanen

De militaire professe kun je alleen leren door een zorgvuldig samenspel van het opdoen van kennis en ervaring. Maar ook het laten zien dat men daadwerkelijk in staat is om het gewenste gedrag te vertonen. Dat de eenheid het gewenste gedrag vertoont, dat men daadwerkelijk kan leidinggeven over meerdere niveaus heen (bewust beïnvloeden van gedrag). De onomstreden voorbeelden waarbij met de wisseling van een commandant, zonder dat er verder iets verandert, een slecht functionerende eenheid in luttele maanden transformeert in een uiterst succesvolle eenheid. De voorbeelden zijn bij alle krijgsmachtdelen bekend.

Dit denken in loopbanen is essentieel voor iedereen die daadwerkelijk invulling geeft aan het zijn van een krijger. Hoe verder je van dit spectrum zit, hoe kleiner de noodzaak van gevolgde loopbanen is. Aan het andere uiterste van het spectrum staan de militaire specialisten.

Ik ben mij bewust van een breed gevoel dat heerst, dat door het denken in loopbanen men wordt beknot in zijn ontplooiing. Waarom zou je niet op je 35<sup>e</sup> al generaal kunnen zijn? Waarom moet je alle stappen doorlopen en jaren kwijt zijn aan het opdoen van ervaring, terwijl een burgermedewerker met een vergelijkbaar opleidingsniveau veel sneller door kan groeien?

Concreet, voor een militaire specialist kan ik mij dit voorstellen, overigens kun je je de vraag stellen of je hem een rang moet geven. Voor militairen op ondersteunende functies in de niet operationele logistiek en bij de MA kan dit ook veel sneller gaan dan bij de gevechtseenheden. Voor de gevechtsfuncties, ook internationaal, kiest geen enkel land voor de optie van generaals van 35. Ik geloof overigens ook dat in het politiek/bestuurlijke proces dit mogelijk is. Maar daar waar verwacht wordt dat het fenomeen krijger de hoofdzaak is, ben ik er een fervent tegenstander van. Overigens voor de echte toppers kan het ook in deze loopbanen sneller dan nu. En laten wij niet vergeten dat elke schilder en musicus dagelijks handvaardigheid moet oefenen om het niveau van kunst te kunnen bereiken en te behouden. Hier zouden wij ons aan moeten spiegelen. Het gaat om de veiligheid van onze mensen, het gaat om winnen of verliezen. Er zijn er maar een paar die op Hohenfels en nu op Gutz Altmark echt winnen; Of die met een onderzeeboot in oefenomstandigheden een Amerikaans vliegdekschip op de korrel kunnen krijgen; Of met een flight tijdens Red Flag de tegenstander kunnen verslaan. Deze zo belangrijke nuances heb ik node gemist.

## Het individu centraal. Is dat juist, moeten wij dat willen?

Wat is er mis met een focus op de unieke eigenschappen van een krijgsmacht? Burgers willen militair worden vanwege kameraadschap, het diepgaand met elkaar

samenwerken in eenheden. Het samen op oefening en uitzending gaan. Het onvoorwaardelijk en uiterlijk van elkaar afhankelijk zijn. De infanterist van zijn buddy, de vlieger van zijn crew. De infanterie-eenheid kent in zijn gelederen, administrateurs, technici, medisch- en verbindingdienstpersoneel. De bemanning van een schip is volledig op elkaar aangewezen als men zich midden op een oceaan bevindt. En allen moeten blind op elkaar kunnen vertrouwen. Niks individu, het team is belangrijk. Zoals het adagium van de KLu n team n taak . Gegeven opdrachten worden uitgevoerd, al kost het je leven. Je mag niet staken. Je fysieke en mentale toestand is bekend bij de organisatie en je kunt afgekeurd en ontslagen worden omdat je wijsvinger ontbreekt en je daardoor niet meer kunt schieten. Deze mensen vragen wij. Durf dat dan ook! En wonder oh wonder, je zult weerklink vinden!

Bovendien lopen wij door het individu centraal te stellen niet achter de power curve aan? Wie de Kamerdebatten gevolgd heeft ziet dat het neoliberalisme op zijn retour is. De klimaat- en de CO2-discussie is in hoge mate een groepsdiscussie. Niks individu. Dit is de nieuwe werkelijkheid. Piketti<sup>1</sup> gaf al jaren geleden deze tendens aan.

## Defensie moet toch afscheid kunnen nemen van mensen?

Defensie kent per definitie een piramidale personeelsopbouw. Bovendien is het een erkend zwaar beroep. Met name de soldaten en korporaals zullen daardoor na een zekere tijd bij Defensie een andere baan moeten gaan zoeken. Dit is ook de reden dat Defensie, als enige organisatie in Nederland, mensen langdurig, tijdelijke contracten mag aanbieden. Maar dit moet wel integer en in lijn met de doelstelling gebeuren. In de dienstplichtige tijd kenden wij naast de dienstplichtigen, BOT ers versus BBT ers. Begin 2000, dus in het kader van het verder inrichten van een beroepskrijgsmacht, kwam de vroegere HDP, de heer Volkers met de visie up or out . Een visie gebaseerd op het Engelse en Amerikaanse systeem om twee keer tijdens een carrière van mensen afscheid te kunnen nemen. Dit systeem kost veel geld, dus dat deel wilde hij niet overnemen. Een storm van protest weerklonk. Zijn opvolger Hans Leijh heeft in goed overleg met de bonden, dit vervolgens gewijzigd in fase 1, 2 en 3 en de rust doen laten wederkeren. Ook dit systeem behoeft een nadere evaluatie. Het mist enerzijds flexibiliteit en anderzijds zekerheid. De nu voorliggende visie van de HDP voorziet in een veelheid aan contracten, voor elk wat wils, toch?

Defensie mag als enige organisatie mensen langdurig een tijdelijk contract aanbieden. Is dit voorstel misbruik maken van dit voorrecht, is het voorstel integer? Ik vraag mij dat ernstig af.

In dezelfde context past de opmerking dat



de maatschappij wel klaar is met de flexibele contracten, de groei van de oneigenlijke ZZP ers wordt aan alle kanten ter discussie gesteld. En wij gaan ermee beginnen in de overtreffende trap? Is dit niet een verkapt vorm?

Bovendien hoe verbind je dit nu met onze visie op reservisten.

## Adaptief en innovatief

In de vorige alinea heb ik al aangegeven dat ik weinig geloof hecht aan adaptief en innovatief wanneer je misbruik gaat maken van je unieke positie, vanuit je unieke rechten die echt anders bedoeld zijn geweest. Ik geloof in adaptief en innovatief wanneer je durft in te zetten op van werk naar werk . Wanneer je voorwaarden schept dat onze soldaten en korporaals gretig aftrek vinden in de civiele maatschappij. De trek in de schoorsteen van de kachel. Als deze goed brandt komt er weinig rook uit de schoorsteen en het vuur trekt volop zuurstof aan. Het zwaartepunt gaat dan van werving naar behoud. Ga eens uit van je kracht! Kaderleden zouden moeten worden omarmd bij de diverse departementen en bij de met ons samenwerkende bedrijven. Wederom de nadruk op behoud. Dan heb je een volwassen systeem en ben je een echt moderne en aantrekkelijke werkgever. Hiervoor mis ik de tools in het huidige model.

Onlangs mocht ik bij de aftrap van het HR-model in Oirschot zijn. Wat mij raakte was het daadwerkelijk regionaliseren van de werving. Het veel meer in zijn kracht brengen van decentrale commandanten. Hier hebben wij meer dan 10 jaar over gesproken. Nu wordt het eindelijk uitgevoerd. De part time werver stond prominent op het toneel en ik verwacht dat hij geïnstitutionaliseerd wordt. Maar vooral het nieuwe elan dat zichtbaar en voelbaar was. Men is in beweging en ik weet als geen ander hoe moeilijk dit is. Met respect, well done.

## Nu nog de discussie over een onderliggende visie, die mis ik node.

<sup>1</sup> Kapitaal in de 21 eeuw (oktober 2016), Thomas Piketty, De Bezige Bij.



## Cao akkoord

**Sinds 9 september is het georganiseerde overleg tussen Defensie en de bonden weer hervat nadat het door de moeizame cao onderhandelingen maandenlang is opgeschort. En ook de periode daarvoor kenmerkte zich door moeizame onderhandelingen en regelmatige periodes waarin geen overleg plaats vond. Dat betekende dus dat er weer een goede planning opgesteld moest worden en dat er gekeken moest worden naar de vele onderwerpen die er de afgelopen tijd zijn blijven liggen en wat er de komende tijd nog op ons af gaat komen. Welke onderwerpen hebben daarbij prioriteit?**

Op 30 juli werd er tijdens een vergadering van het Sector-overleg Defensie (SOD) bekend gemaakt dat het onderhandelaarsresultaat door de leden is goedgekeurd en dat er dus een akkoord is bereikt. Hiermee zijn de onderhandelingen echter nog niet afgerond. De afspraken die in het akkoord staan moeten nog worden vast gelegd in de wet- en regelgeving. Dit is nog een lastig en tijdrovend proces. Zo is er in het akkoord bijvoorbeeld afgesproken dat alle (onder) officieren die een FPS fase 2 aanstelling hebben of krijgen een vaste aanstelling krijgen. Maar hoe gaat deze afspraak in de praktijk worden uitgevoerd? Als wij het hier over eens zijn dan moet worden bekeken of het daarbij binnen de bestaande regelgeving kan worden uitgevoerd of dat een aanpassing van bijvoorbeeld het AMAR nodig is. Maar ook de afspraken omtrent het opleidingsbudget bij burgermedewerkers, de tijdelijke uitkeringen, het aanvullende geboorteverlof, het individuele keuzemoment voor de oude diensteinderegel, enz. moeten een plek krijgen in de regelgeving.

Een ander belangrijk onderdeel van het akkoord betreft de nieuwe pensioenregeling voor militairen. Zowel de defensiespecifieke regelgeving, als de wetgeving omtrent pensioenen en het pensioenreglement van het ABP moet aan deze nieuwe regeling worden aangepast. Dit is een heel secuur en intensief werk. Het is complexe en specialistische materie en de gevolgen van fouten in de wet- en regelgeving voor de pensioendeelnemer kunnen groot zijn. Gelukkig hebben de onderhandelaren een aantal specialisten op dit gebied. Eind van het jaar zal het allemaal geregeld moeten zijn om op tijd duidelijkheid aan de (ex-)medewerker te kunnen bieden.

### Werkgroepen

Zoals gezegd is het overleg de afgelopen jaren regelmatig opgeschort en zijn er een groot aantal onderwerpen lange tijd blijven liggen. Sommige werkgroepen zijn meer dan een jaar niet meer bij elkaar geweest terwijl de onderwerpen zich wel opstapelden. De eerste prioriteit is dus om de overlegplanning, de agenda's en de actiepuntenlijsten van deze werkgroepen bij te stellen, op te schonen en de onderwerpen die zijn blijven liggen op te pakken. Hierbij moet echter niet de noodzaak uit het oog worden verloren om nieuwe onderwerpen mee te nemen en snel af te handelen. Een lastige opgave.

Een aantal belangrijke onderwerpen verdient bijzondere aandacht:

#### Chroom VI

Er is overeenstemming bereikt over het aanpassen van de coulanceregeling op basis van de (voorlopige) uitkomsten van het RIVM-onderzoek.

#### PTSS-protocol

Het heeft lang geduurd, maar eindelijk is de evaluatie van het PTSS-protocol door de begeleidingscommissie in het overleg behandeld. De komende tijd zal de focus liggen om de aanbevelingen van de begeleidingscommissie op te pakken en te vertalen in een aanpassing van het protocol.

#### Duiktoelage

Een aanpassing van de duiktoelage is in de werkgroep Algemene Financiële Rechtspositie besproken. Een nieuwe systematiek op basis van een maandelijkse toelage in plaats van op basis van de tijd onder water ligt voor. Defensie zal op basis van de gemaakte opmerkingen met een nieuw voorstel komen voor de volgende vergadering.

#### Tijdelijke voorziening buitenland

Er is een tijdelijke voorziening buitenland overeengekomen die voor defensiepersoneel geplaatst in het Verenigd Koninkrijk en Turkije voorziet in een (tijdelijke) ophoging van de buitenlandtoelage. Ondanks dat er nog discussie bestaat over de terugwerkende kracht van de regeling en dat er is afgesproken dat de komende tijd gekeken gaat worden of andere landen ook in aanmerking komen, is er wel ingestemd met de regeling. Hierdoor kunnen de betreffende medewerkers snel het geld ontvangen.

#### Toepassing voorziening operatiegebieden

Na de orkaan Irma in 2018 ontstond er veel discussie over de toegepaste regelingen voor het ingezette personeel. De reikwijdte van het operatiegebied en de toepassing van VVHO en bijzondere inzet waren onderwerpen waar Defensie en de bonden het niet eens over konden worden. Afgesproken is om voor toekomstige orkanen een nieuwe regeling overeen te komen die daar duidelijkheid in verschaft. De verschillen van inzicht over de inzet bij orkaan Irma zullen in het SOD worden behandeld.

#### Maximum leeftijden bij aanstelling en maximum doorlooptijden in rang

Om meer nieuw personeel binnen te kunnen halen en om zittend personeel in de rang van soldaat/korporaal (of vergelijkbare rangen) langer te kunnen behouden, is er voorstel ingediend om de maximum leeftijden bij aanstelling en om de maximale doorlooptijden in rang te verhogen. Op het eerste punt is er instemming bereikt voor de maximum leeftijden van onderofficieren en officieren. Voor soldaten en korporaals is dit niet gebeurd. Reden daarvoor is dat onderofficieren en officieren in het nieuwe AV-akkoord de garantie op een vaste aanstelling hebben gekregen en er dus geen risico meer bestaat dat zij op een zeer hoge leeftijd in FPS fase 2 verplicht Defensie moeten verlaten. Voor soldaten



en korporaals is dat nog wel het geval en daarom is hier niets aangepast.

Over het verhogen van de maximale doorlooptijden in rang kon geen overeenstemming worden bereikt, dit zal op een later moment opnieuw worden besproken.

### Het nieuwe loongebouw en personeelssysteem

Tijdens het SOD van 30 juli hebben wij al aangegeven dat de verdere gesprekken over het nieuwe loongebouw snel moeten worden opgepakt. De afspraak dat er per 1 juli 2020 een nieuw loongebouw is vormgegeven, legt een grote (tijds)druk op de sociale partners. Het betreft niet alleen het aanpassen van de salaristabel, ook de functiewaardering, het functiegebouw en de toelages zijn hier onderdeel van. Begin oktober is de eerste formele vergadering van de werkgroep arbeidsvoorwaarden (WG AV) gepland, dan zal ook tot een gestructureerde en haalbare planning moeten worden gekomen.

Naast het nieuwe loongebouw zullen Defensie en de bonden uiterlijk in oktober 2020 ook tot een nieuw personeelssysteem als vervanger van het huidige Flexibel Personeelssysteem moeten komen. Deze afspraak is al in het AV-akkoord 2017-2018 gemaakt. De samenhang met het nieuwe loongebouw is groot; in de komende periode zal dan ook tijd moeten worden gevonden om beide op te pakken.

### Levensfasebewust personeelsbeleid

In het AV-akkoord 2017-2018 is afgesproken dat Defensie en de bonden in een technisch werkverband (TW) aanbevelingen zouden

doen over het levensfasebewust personeelsbeleid (LPB). Dit TW zou de aanbevelingen uiterlijk 1 oktober 2019 aan de werkgroep algemeen personeelsbeleid (WG AP) aanbieden. Dit TW is eind 2018 begonnen met als doel om op tijd tot een goed pakket aan concrete aanbevelingen te komen. Wat toen echter niet was voorzien is dat de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden dermate lang zouden duren en een groot beslag zou leggen op de beschikbare tijd van de medewerkers, zowel aan de kant van de werkgever als aan de kant van de bonden. Daarom heeft het TW de WG AP verzocht meer tijd te geven om de vastgestelde onderwerpen verder uit te werken. Een aantal onderwerpen is al voldoende concreet en dus al aan de WG AP voorgelegd.

Al met al staan de sociale partners voor een enorme opgave om op al deze dossiers voortgang te blijven houden. Het is wel mogelijk om dit allemaal op tijd op te pakken, maar dan is het wel van belang dat de verschillende partijen daarbij hun verantwoording nemen. Eenieder zal maximale invulling in capaciteit en bereidheid moeten geven om alle overleggen te kunnen houden. Daarnaast zal het overleg, in het belang van de leden, voornamelijk over de inhoud van de onderwerpen moeten gaan en niet over het proces daaromheen.

Partijen moeten elkaar ruimte geven om de voor die partij belangrijke onderwerpen op een juiste wijze in te vullen, maar andersom moet er in het belang van de voortgang van het overleg ook besluitvorming op basis van meerderheid plaatsvinden. Dit alles moet in lijn met de geleerde lessen van de afgelopen jaren in alle openheid en op basis van maximale communicatie naar het defensiepersoneel.

## Cartoon

door Robert Jan Oostendorp



## Afscheid als HSGO

**Eind augustus kwam ik terug van het zomerverlof. Het onderhandelaarsresultaat wat wij voor het verlof, na jaren van moeizame onderhandelingen, hadden afgesloten was in de zomer door de leden tot een cao-akkoord gestemd. Plotseling kwam het besef dat mijn werk als onderhandelaar, als hoofd sectie georganiseerd overleg (HSGO), er bijna opzit. Over enkele maanden geef ik mijn functie formeel over aan mijn opvolger Thijs van Leeuwen. Naast alle inspanningen om de werkzaamheden zo goed mogelijk aan hem over te dragen, is ook de tijd gekomen om terug te blikken op de afgelopen jaren. Een aantal zaken komt daarbij voor mij naar voren.**

### Uitdagend begin en moeizaam vervolg

Ruim 4 jaar geleden begon ik mijn functie bij de GOV/MHB en als ik terugkijk dan staat mij nog bij hoe ik toen als relatief onbekende in de wereld van de bonden in 2015 begon. Op dat moment was er net een deelakkoord afgesloten en werd de laatste hand aan de loonruimteovereenkomst gelegd. De afspraken uit het deelakkoord waren duidelijk: Kom een nieuwe pensioenstelsel en loongebouw voor militairen overeen. In korte tijd werd het mij duidelijk (gemaakt) op welke wijze het georganiseerd overleg tussen Defensie en bonden wordt gevoerd, wat de belangrijke dossiers waren en wat er van mij werd verwacht. Wat mij tevens snel duidelijk werd, waren de verstoorde

onderlinge verhoudingen tussen Defensie en de bonden, maar ook tussen de bonden onderling. Al met al een lastige uitgangssituatie met vele uitdagingen, maar zoals het een goed militair die aan een nieuwe functie begint betaamt, ging ik met een positieve insteek en vol goede moed van start. De eerste maanden hebben we in de vorm van verkenningen geprobeerd om een gemeenschappelijke basis te vinden van waaruit de onderhandelingen tot een nieuwe cao konden worden begonnen. Deze fase was nog redelijk constructief en samen hadden we nog het gevoel dat het binnen afzienbare periode tot een resultaat zou kunnen leiden. Helaas bleek al snel dat dit positieve gevoel niet terecht was. Een periode van moeizame onderhandelingen,

terugkomen op afspraken, stilleggen van het overleg en acties brak aan. Dit resulteerde erin dat in mei van 2017 Defensie een eindbod op tafel legde. Het eindbod werd massaal afgewezen en verdere acties volgden. Net op het moment dat het er naar uitzag dat er lange tijd geen resultaat meer zou worden bereikt, sloten wij een onderhandelaarsresultaat af in de nacht van Dijkhoff. Een resultaat dat in tegenstelling tot het eindbod ruime steun kreeg en als een stap in de goede richting werd aangenomen. Het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 was een feit. Van de grote stelselwijzigingen die doorgevoerd moesten worden was hiermee de nieuwe pensioenderegeling afgerond. Een nieuwe pensioenregeling voor militairen en een





nieuw loongebouw waren de volgende stappen.

Zoals gezegd was het bereikte resultaat tegen de verwachtingen in bereikt en daardoor waren ook bij de vervolgonderhandelingen de nodige problemen. Ondanks dat er bij Defensie na tijden van krimp eindelijk een tijd van groei was aangebroken, bleek het herverdelen van de verbeteringen lastiger dan gedacht en werd een achteruitgang al helemaal niet meer geaccepteerd. Na een aantal mislukte pogingen, waaronder het vorig jaar afgewezen onderhandelaarsresultaat, zijn we kort voor de zomer begonnen met het traject wat uiteindelijk tot het afgelopen arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 heeft geleid. Voor het eerst sinds lange tijd was er naar mijn mening sprake van een zorgvuldig proces waar open en eerlijk overleg plaats vond. Natuurlijk waren er dagen dat de spanningen hoog opliepen en waren we het vaker niet als wel met elkaar eens, maar uiteindelijk altijd met de insteek om elke keer een stap voorwaarts te maken. Alle partijen zagen het belang van het bereiken van het resultaat voor het defensiepersoneel in. De volgende stelselwijziging, de nieuwe pensioenregeling is daarmee na 2 jaar onderhandelen eindelijk doorgevoerd.

### **Transparantie en betrokkenheid**

Waar in het verleden de cao-onderhandelingen en berhaupt het georganiseerde overleg meestal in relatieve anonimiteit werden gevoerd, bleek in de afgelopen jaren dat dit proces in toenemende mate de aandacht van het personeel had. Sterker nog, op een zeker moment leek het wel alsof het allemaal om de arbeidsvoorwaarden draaide. De frustratie en ontevredenheid over de jarenlange reorganisaties en bezuinigingen kwamen steeds meer naar boven. Een stem op een arbeidsvoorwaardenresultaat was niet alleen een stem voor of tegen de arbeidsvoorwaarden, maar mogelijk zelfs een stem over de algehele gang van zaken bij Defensie.

De toenemende aandacht ging gepaard met een grotere behoefte om het vaak ondoorzichtige proces van onderhandelingen transparanter en met meer betrokkenheid van de leden te maken. De sociale media hadden hier een versterkende rol in. Uiteindelijk heeft dit bij de GOV|MHB geleid tot meer betrokkenheid van de leden bij de inzet, meer openheid over de gang van het proces van onderhandelingen en meer input

van en informatie richting de leden. De komende jaren zullen wij deze ingeslagen weg moeten doorzetten en ook de overige partijen in het georganiseerde overleg hiertoe blijven oproepen.

### **Principes van onderhandelen**

Mijn insteek is altijd geweest om integer en op argumenten de discussie te voeren, waarbij ik niet alleen naar de belangen van de GOV|MHB keek, maar ook probeerde om de belangen van de andere partijen aan tafel en de belangen van het defensiepersoneel in de breedste zin daarbij in ogenschouw te nemen. Elkaar proberen te verbinden in gemeenschappelijke belangen en doelen in plaats van de tegenstellingen op te zoeken. De onderhandelingen open, eerlijk en zuiver te spelen. Respect te hebben voor de gemaakte afspraken en spelregels, maar vooral respect te hebben voor alle partijen en personen aan de overlegtafel en eenieder in zijn waarde te laten. Natuurlijk gaat het er wel eens hard aan toe, maar altijd op de inhoud en nooit op de persoon. Een ander punt wat voor mij altijd voorop stond, was dat het ook om de inhoud ging en niet om het proces eromheen. Spelregels zijn soms nodig om het overleg in goede banen te leiden, maar deze mogen niet een doel op zich worden. Vaak werd er meer tijd besteed aan discussie over het proces, dan aan de inhoud van het overleg. Ik hoop dat ik gedurende de afgelopen jaren mijn bijdrage heb kunnen leveren om de focus weer terug te brengen op de inhoud. Ik hoop dat dit ook de komende jaren het geval zal blijven en mogelijk nog meer zal worden.

Tijdens mijn functie was ik vaak kritisch naar Defensie, maar heb ik altijd op een integere wijze getracht mij in te zetten voor het belang van de leden, het personeel. Daarbij heb ik veel geleerd over het werk van de bonden, hoe het er aan toe gaat in de top van Defensie en hoe politieke beïnvloeding tot resultaten kan leiden. Daarnaast ik heb ook persoonlijk veel geleerd en keer ik terug naar Defensie met een ruzzak vol ervaringen.

### **Unieke functie**

Het was een voorrecht om als actieve militair mijzelf in deze bijzondere functie in te zetten voor de belangen van de leden en het defensiepersoneel in brede zin. De GOV|MHB kiest er voor om een actieve militair als onderhandelaar in te zetten.



Op momenten van overleg, en als het gaat om dossierkennis is dat soms lastig, maar gelukkig zijn er een aantal vaste steunpilaren bij de GOV|MHB die daar de helpende hand toesteken. Als het echter gaat om inlevingsvermogen en een actueel en relevant netwerk binnen de organisatie dan is het mijn overtuiging dat deze in de kracht van de gekozen constructie ligt.

De laatste weken als HSGO zal ik mijn best doen om mijn opvolger, Thijs van Leeuwen, zo goed als mogelijk voor te bereiden op de uitdagende en waardevolle taak die hem staat te wachten. Het is mijn overtuiging dat dit absoluut gaat lukken en dat hij op zijn eigen unieke wijze de komende jaren tot een succes gaat maken.

Voor mij is het afscheid daarna geen definitief afscheid van de GOV|MHB, maar meer een tot ziens. Ik zal namelijk nadat ik de Hogere Defensievorming heb afgerond terugkeren als voorzitter van de Nederlandse Officiervereniging (NOV) en daarmee de huidige voorzitter Ruud Vermeulen aflossen. Dit zal ik weer als vrijgesteld militair gaan doen. Ik kijk er nu al naar uit!



## Introductie nieuwe hoofdonderhandelaar CAO (HSGO)

**Een nieuwe CAO is voor de zomer afgesloten en daarmee is het een mooi moment voor een wisseling van de wacht. Voor Niels van Woensel is het dan ook tijd om na ruim 4 jaar op de post van hoofdonderhandelaar voor de CMHF-sector Defensie door te gaan naar de HDV. Gelukkig komt hij daarna terug in de rol van duovoorzitter. Aan mij de eer om zijn rol over te nemen en op de gedegen fundering van zijn werk voort te bouwen. Volgens goed gebruik wil ik dan ook van deze gelegenheid gebruik maken om mij aan u voor te stellen en u een beeld te schetsen hoe ik de komende jaren voor mij zie.**

**A**ls rechtgeaarde Zeeuw ben ik ruim een decennium geleden voor mijn werk bij de Landmacht verhuisd naar het mooie Brabant, alwaar ik met mijn vrouw en drie jonge kinderen naar volle tevredenheid woon. Volgend op mijn opkomst in 2004 ben ik, na het doorlopen van de lang model opleiding tot officier der genie, in Oirschot aan de slag gegaan bij het pantsergeniebataljon. In de afgelopen 10 jaar heb ik diverse functies op pelotons, bataljons en brigade niveau doorlopen en operationele ervaring opgedaan in zowel Uruzgan als Nederland. In de laatste jaren heb ik naast mijn werk en gezin in het weekend een parttime master bedrijfskunde gevolgd aan Nyenrode Business Universiteit. Het is deze studie die me de mogelijkheid gaf om te solliciteren voor de Hogere Economische Vorming (HEV), waardoor ik in mei dit jaar landde bij de afdeling F&C van StCLAS. Mijn spoor leek voor de komende jaren dan ook wel uitgestippeld, of toch niet?

Voor diegene die mij een beetje kennen en de afgelopen jaren hebben gevolgd, is het duidelijk dat ik een uitgesproken mening heb ontwikkeld over de staat van de krijgsmacht en in het bijzonder de arbeidsvoorwaarden voor het personeel. Deze mening heb ik zowel naar de werkgever als richting mijn vakbond kenbaar gemaakt en het was hierdoor dat ik in contact kwam met Ruud Vermeulen en Niels van Woensel. Deze zomer kwam van duo-voorzitter Ruud Vermeulen de vraag of ik de positie van Niels op korte termijn wilde overnemen. Ik was zeer verrast, maar hoefde hier er niet lang over na te denken. Deze rol past prima bij mijn persoonlijke drive! Gelukkig was de werkgever ook zo flexibel om mij, ondanks

dat ik formeel niet beschikbaar was, de kans te geven dit met beide handen aan te pakken.

Naar mijn mening is de GOV|MHB een cruciale speler in het verwezenlijken van eerlijke en degelijke arbeidsvoorwaarden voor Defensie, met specifieke aandacht voor de positie van middelbaar en hogere ambtenaren en officieren. Binnen het georganiseerd overleg het is aan mij om namens u de komende jaren in te zetten op het verwezenlijken van de hernieuwde visie op personeel, een nieuw loongebouw en een eerlijk systeem van premies en toelages. Een mooie uitdaging waar ik met veel plezier aan begin!

Als lid van een van de bonden onder de koepel GOV|MHB mag u van mij verwachten dat ik mij op alle vlakken hard zal maken voor onze collectieve belangen. Ik doe dit met geopend vizier en zal op open en eerlijke wijze, gebaseerd op inhoudelijke en principiële argumenten de strijd voeren met de andere partijen in het arbeidsvoorwaardenproces. Ik voer deze strijd voor ons allemaal. U kunt er dan ook vanuit gaan dat ik altijd open zal staan voor input en feedback van de leden. Maak daar gerust gebruik van. Omgekeerd verwacht ik dat zowel leden als potentiële leden mij scherp houden en ondersteunen in het proces van onderhandelingen, zeker daar waar specifieke doelgroepen in de knel dreigen te komen. Regelmatig is informatie direct van de werkvloer cruciaal om een juist beeld te vormen en de gewenste aanvalsstrategie te bepalen. Ook verwacht ik van leden dat zij het belang zien van een sterke vertegenwoordiging van de werknemer in het proces van arbeidsvoorwaarden en dat zij, indien

nodig, actief op willen komen voor hun eigen belangen. Een bond is immers zo sterk als de steun van haar achterban! Tenslotte wil ik van de gelegenheid gebruik maken om mijn voorganger Niels van Woensel te danken voor zijn jarenlange inzet op deze positie. Niels heeft mijns inziens bloed, zweet en misschien ook wel tranen gegeven. Dit heeft resultaten opgeleverd waar hij trots op kan zijn. Hij is op coöperatieve en positief kritische wijze de werkgever en de andere vakcentrales tegemoet getreden, daardoor heeft hij een grote invloed uit kunnen oefenen op onder andere het afgelopen CAO-akkoord. Ik erf van hem dan ook een solide fundament aan afspraken waar ik de komende jaren prima op voort kan bouwen. Niels, hiervoor mijn hartelijke dank en ik wens je heel veel succes in de HDV.





## Een laat ontvangen besluit

**Onlangs heeft een burgerambtenaar van defensie een besluit ontvangen waarin werd medegedeeld dat een terugvordering zou plaatsvinden. De medewerker was het hier niet mee eens en wilde in bezwaar gaan. Hierbij bleek echter dat het besluit aan het begin van de maand was gedateerd en pas aan het eind van de maand was ontvangen. Gelukkig had de klaagster ook de enveloppe, waarin het besluit was toegezonden, bewaard. Op deze enveloppe stond een datumstempel van de 27e van die maand.**

In dit verband kon ik onze klaagster wijzen op een uitspraak voor een ambtenaar, die lid was van de CMHF, uit 2004. In die zaak kreeg die eiser, die naar de Nederlandse Antillen was gedetacheerd, ook een besluit veel te laat. Op die enveloppe stond een Zwitsers poststempel met een latere datum dan van het toenmalige besluit. Het bestuursorgaan stelde dat besluiten in het algemeen worden verzonden op de datum van hun datering, maar hiervan kon het bestuursorgaan geen bewijs overleggen. Verder meende het bestuursorgaan dat er door de post een

fout was gemaakt en dat de brief met het besluit ten onrechte via Basel naar de eiser was verzonden.

De Centrale Raad van Beroep overwoog in dit verband: De Raad stelt vast dat in het onderhavige geval niet met zekerheid kan worden vastgesteld wanneer het besluit van 4 maart 2002 is bekendgemaakt, zodat evenmin kan worden vastgesteld wanneer de bezwaartermijn is aangevangen. Gezien evenwel het op 8 maart 2002 te Basel geplaatste poststempel, gaat de Raad er daarom voor de beoordeling van de ontvan-

kelijkheid van het bezwaar vanuit dat het besluit op 7 maart 2002 vanuit Nederland is verzonden. De datum van 7 maart 2002 was dus de verzenddatum, en daarmee het begin van de periode van zes weken waarbinnen bezwaar kon worden gemaakt. Het bezwaar uit 2002 bleek volgens de Centrale Raad van Beroep dus tijdig te zijn ingediend en daarmee ontvankelijk te zijn.

Ik verwacht dat het bezwaar van onze klaagster uit 2019 door Defensie op een zelfde wijze zal worden beoordeeld.

ADVERTENTIE

## U betaalt een hoge hypotheekrente?

Het zal u ongetwijfeld niet zijn ontgaan. De hypotheekrentes zijn de afgelopen tijd wederom flink gedaald. Beleid van de Europese Centrale Bank om de economie te stimuleren is hier debet aan. De huidige hypotheekrentes liggen op een historisch laag niveau en hier lijkt voorlopig geen einde aan te komen. De gemiddelde hypotheekrentes voor de populairste hypotheeken 10 en 20 jaar vast met NHG, liggen in september op respectievelijk 1,41 en 1,89 procent. Voor huizenbezitters waarvan de rentevaste periode afloopt is dit heugelijk nieuws. Maar welke opties heeft u als uw rentevaste periode nog enige tijd loopt?

### Rentemiddeling

Met rentemiddeling wordt de hypotheekrente voor een langere periode vastgezet, terwijl de huidige rentevaste periode nog niet is verstreken. Voordeel hiervan is dat u nu al kan profiteren van de lagere rente, nadeel is dat de bank de misgelopen rente verdisconteert als opslag op de rente van de nieuwe rentevaste periode. U betaalt hiermee dus een hogere rente dan de rentes waarmee geadverteerd wordt.

### Oversluiten

Een hypotheek kan worden overgesloten naar een andere geldverstrekker. Het voordeel hiervan is dat u direct profiteert van de lagere rente. Een nadeel is dat oversluiten doorgaans veel kosten met zich meebrengt zoals bijvoorbeeld: boeterente, advieskosten, notariskosten en eventueel NHG kosten.

### Verhuizen

Als u verhuist kunt direct profiteren van de lagere hypotheekrentes. U hoeft doorgaans geen boete te betalen voor het be'indigen van uw

huidige hypotheek. Wel maakt u kosten voor het opnieuw afsluiten van een nieuwe hypotheek. Uit de eventuele overwaarde die u heeft, kunt u deze kosten financieren.

### Afwachten

Het einde van de daling van de hypotheekrente is nog niet in zicht. Afwachten kan een re'le optie zijn. Heeft u een spaar- of bankspaarhypotheek, dan bent u per saldo niet heel veel goedkoper uit met een lagere rente. Afwachten kan dan als serieuze optie worden overwogen.

### Prinsenland Adviseurs adviseert u graag over uw mogelijkheden

Kijk op onze website voor de laagste rentes op dit moment. Wij leveren nagenoeg alle banken en geldverstrekkers. Welke mogelijkheden u heeft hangt af van uw persoonlijke wensen, maar ook van de mogelijkheden die uw huidige bank u biedt. Advies is maatwerk, neem voor een persoonlijk advies contact op met ons kantoor, 010-4552500.



Prinsenland Adviseurs





## Niet alles gaat slecht

**Afgelopen jaar is het Kleding- en Persoonsgebonden Uitrusting Bedrijf (KPU-bedrijf) af en toe negatief in het nieuws geweest. Te laat, te weinig, etc. Het leek de GOV|MHB daarom goed om eens een nadere blik te werpen op het KPU-bedrijf. Om eens duidelijk te maken wat nu de rol van het KPU-bedrijf is en met welke uitdagingen het bedrijf te maken heeft.**

### Wat is nu de rol van het KPU-bedrijf?

Het KPU-bedrijf is aangewezen om namens de Commandant der Strijdkrachten (CDS) op te treden als assortimentsmanager voor het assortiment Kleding en Persoonsgebonden Uitrusting (KPGU). Het KPU-bedrijf koopt aan de hand van de verwachte behoefte goederen en diensten in en stelt deze ter beschikking aan de rechthebbenden. Naast het verstrekken van KPGU sluit het KPU-bedrijf ook onderhoudscontracten af voor de gebruiker, zoals was- of vermaakcontracten. Daarnaast houdt het KPU-bedrijf een voorraad aan van vooraf samengestelde pakketten KPGU ten behoeve van operaties. Niet alle goederen worden na verstrekking afgeschreven, sommige artikelen zoals helmen, CBRN-maskers, operationele bekleding, worden opnieuw geschikt gemaakt voor gebruik. Naast het verstrekken aan individuele medewerkers vinden op aanvraag ook verstrekkingen plaats aan hele onderdelen.

### Welke KPGU-assortimenten worden er gevoerd?

Aan elke militair wordt KPGU verstrekt. Deze KPGU is bedoeld om de defensiemedewerker in staat te stellen zo optimaal mogelijk zijn werk te kunnen doen.

Het assortiment KPGU is in te delen in de volgende groepen kledingpakketten:

Opkomst pakket:

Basispakket voor iedere militair die opkomt, waarin een deel werkkleding (gevechtspak, sporttenue) en uitrusting zit, en een deel dagelijks tenue (DT, tenue 6). Functionele pakketten:

Kleding en uitrusting die specifiek bij een functie hoort (kok, vlieger, motorrijder, etc.)

Inzet specifieke pakketten:

Kleding en uitrusting specifiek voor optreden in ander klimatologische omstandigheden (desert, jungle of arctic).

Ballistische beschermingspakketten: Scherfvesten en brillen.

CBRN-beschermingspakketten:

CBRN-kleding en filterbussen voor het CBRN-masker.

### Uitdagingen

#### Balans taak-middelen ontbreekt

Voor de (laatste) grote bezuinigingsronde bij Defensie bestond het KPU-bedrijf uit ongeveer 200 medewerkers. Op het slechtste moment waren dit er nog maar 160, terwijl het takenpakket gegroeid is van 2000 naar ruim 3000 verschillende artikelen. Ook het aspect kleden VEVA-leerlingen (3000 op jaarbasis) is een extra belasting. Ik hoef niet uit te leggen dat juist in die leeftijdscategorie de maatvoering wijzigt gedurende de opleiding.

Op dit moment is men bezig met een reorganisatie bij het KPU-bedrijf (plus 19VTE) en hoopt men weer richting de 200 VTEn te gaan.

Het is wel meteen duidelijk dat deze reorganisatie niet dat zal brengen wat nodig is om de balans terug te vinden. Om die reden staat er al een vervolg-reorganisatie (plus minimaal 16VTEn) in de startblokken. Je zou eigenlijk denken dat we de uitdaging met elkaar moeten oppakken, HDE, bonden en MC.

### De huidige oorzaken van de onjuiste balans

#### 1. Grote projecten

Alle grote projecten waar het KPU-Bedrijf bij betrokken is, zijn door harmonisatie gelijktijdig gaan lopen.

#### 2. Andere benutting bandbreedte DO s

Gelukkig is er de laatste jaren weer iets meer financi' le armslag voor de OPCO s.

Om mensen te binden en te boeien worden keuzes gemaakt om mensen te voorzien van nieuwe extra kleding en uitrustingsstukken. Dit leidt tot een extra werklast bij het KPU-bedrijf.

#### 3. Vraag en Aanbod Management (VAM)

Als organisatie is Defensie nog lerend hoe een en ander vorm te geven in de VAM-cyclus. Voor het uitvoeringsjaar 2019 is het niet gelukt een goede vraagvoorspelling aan te leveren door de OPCO s aan het KPU-bedrijf. Dit leidde gedurende het uitvoeringsjaar tot aanvullende (spoed) opdrachten, waardoor de reguliere bedrijfsvoering werd belemmerd.

#### 4. Beleidskader Inzetvoorraden

In het verleden heeft Defensie een

Beleidskader Inzetvoorraden (BKI) geformuleerd: een vooraf vastgestelde hoeveelheid goederen die te allen tijde aanwezig moet zijn. Deze BKI was gereleerd aan de 2<sup>e</sup> Hoofdtak missies. Een aantal artikelen die gevoerd worden door het KPU-bedrijf, zoals bijvoorbeeld ballistische platen, vesten en CBRN-kleding, vallen hieronder. Echter, vanwege financi' le tekorten zijn de aangelegde voorraden kleiner dan noodzakelijk. Daarbovenop heeft het KPU-bedrijf uit deze voorraden moeten verstrekken voor missies, oefeningen en gereedstelling, zonder budget om de voorraden weer aan te vullen. Het is evident dat BKI benodigd is voor de 1<sup>e</sup>, 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> hoofdtak, maar ook voor opleiding, training en gereedstelling. Daarom is een herdefinitie noodzakelijk. Tevens moeten hiervoor normen worden vastgesteld die als opties worden meegenomen in nieuw af te sluiten raamovereenkomsten. Het benodigde budget is onder de huidige omstandigheden nog niet aanwezig.

#### 5. Wapensysteemmanagement

Voor alle grote systemen heeft Defensie wapensysteemmanagement ingericht (F35, onderzeeboten, CV 90 etc.) Echter, voor ons belangrijkste wapensysteem, de militair, nog niet. De mens valt te bezien als platform waar we met het Verbeterd Operationeel Soldaat Systeem (VOSS), het Defensie Operationeel Kleding Systeem (DOKS), helmen, gevechtslaarzen, CBRN-maskers en kleding etc. van alles op en aan hangen, inclusief C4I, klein kaliber wapens, nachtzichtmiddelen, energievoorziening etc. Dit noodzaakt ons de mens met alle voornoemde middelen (ook) als systeem te benaderen, op elkaar af te stemmen en structureel in te bedden in afgestemde vervangingsprojecten of nieuwe investeringen. Er dient duidelijkheid en afbakening in bevoegdheden en verantwoordelijkheden gecre' erd te worden.

#### 6. Benutten raamovereenkomst

Door zonder overgangsbeleid de spelregels aan te passen die we de laatste 15 jaar hebben gehanteerd, is de bedrijfsvoering van het KPU-bedrijf onderuit gegaan. Waar normaliter contracten



*Commandeur Dick Kreiter, Directeur Projecten van de DMO. In 90% van de projecten gaat het allemaal goed, 10% geeft gedoe omdat het te laat of duurder is geworden, zegt Kreiter, en dat is zeker niet altijd de schuld van DMO. Neem kleding, waar de industrie enorm competitief is. Elke beslissing van ons kan tot een kort geding leiden en dus vertraging.*

voor 4 jaar lopen met een bepaalde doelwaarde, kon in het verleden gewoon door worden besteld, ondanks dat de doelwaarde was overschreden. Door deze maatregel stopten meteen een aantal contracten en anderen gingen snel in dezelfde richting (mede ook door uitbreiding van de pakketten in opdracht van de OPCO's). Dit betekende meer dan een verdubbeling van de werklust van het KPU-bedrijf om nieuwe contracten af te sluiten. Die capaciteit heeft het bedrijf echter niet. Ondertussen zijn er al 2 escalatieprocedures gelopen en komt er een derde aan, aangezien nieuwe contracten nog niet gereed zijn en er niet anders dan onrechtmatig kan worden afgeroepen.

### 7. Budget

Door uitbreiding van de pakketten, vervanging van artikelen waarvan de kwaliteit absoluut beter moet (waar soldaten en korporaals nu spullen uit eigen zak voor kopen) en prijsstijgingen en inflatie

in de markt is het logisch dat het budget van het KPU-bedrijf moet groeien. In de praktijk is dat echter weerbarstig.

### Werkgevers plicht Defensie

Zoals eenieder weet heeft de werkgever de plicht om haar werknemers optimaal te beschermen tegen mogelijke gezondheidsrisico's in het algemeen en bij operationele inzet in het bijzonder. Daarom wordt er voor iedere uitzending of oefening een risico-analyse opgesteld. Hierbij wordt een afweging gemaakt tussen de kans op een ernstige ziekte en een eventuele risico van beschermende maatregelen, een zogeheten gewogen gezondheidsrisico. Om die reden is ook het risico op de overdracht van vectorziekten<sup>1</sup>, zoals bijvoorbeeld Lyme en Malaria, gewogen om dit risico zoveel als mogelijk te voorkomen. Een pakket van beschermende maatregelen is getroffen. Het verstrekken van met permethrine geïmpregneerde kleding (voor missies medio 2018) is maar een onderdeel van een reeks aan maatregelen om het defensiepersoneel te beschermen tegen vectorziekten. Hier ligt nu net de uitdaging. De CDS heeft een nota uitgegeven om het personeel te kunnen voorzien van geïmpregneerde pakken met permethrine. Voor missies hebben we

dat al goed voor elkaar, maar nu moet het aanvullend ook voor oefeningen en training binnen Europa. Echter de doorvertaling naar aanvullende opdrachten: wie krijgt nu wat en hoeveel, maar vooral de toewijzing van budget om dit uit te kunnen voeren, ontbreekt nog.

### Tot slot

Defensie wil enorme stappen voorwaarts maken, maar laten we niet vergeten dat het de mensen op de werkvloer zijn die het voor elkaar moeten krijgen. Daarom is het de plicht van onze leidinggevenden om zorg te dragen voor een goede balans tussen taak en middelen. Snel reorganiseren dus en voldoende budget ter beschikking stellen. Duidelijke keuzes maken in prioritering en uitdagingen erkennen (zoals bijvoorbeeld: hoe om te gaan met permethrine) en deze sneller oplossen. De GOV/MHB weet hoe bureaucratisch Defensie is en levert hier zelf ook een bijdrage aan, maar juist dat is reden te meer om ons allen te realiseren dat een probleem op de werkvloer door meerdere instanties (ook de Centrales van Overheidspersoneel) moet worden opgelost.

<sup>1</sup> <https://nl.wikipedia.org/wiki/Vectorziekte>



*Arromanches, 6 juni 2019. Het KPU-bedrijf zorgt ervoor dat de militairen bij de plechtigheden rond de herdenking van 75 jaar D-Day er piekfijn bijlopen. De ceremonie tenues van de Koninklijke Militaire Kapel Johan Willem Friso en het 17 Pantserinfanteriebataljon Garderegiment Fuseliers Prinses Irene zijn om door een ringetje te halen.*

# Medezeggenschap

## De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven vr	Verkiezingen
CLAS	Eerstelijns Gezondheidszorg Bedrijf	gesloten	30-09 t/m 10-10-2019
DOSCO	Inkoop & Contractmanagement	gesloten	22-10-2019
CLAS	OTCGenie	gesloten	07-11-2019
CLSK	Staf CLSK	gesloten	11-11-2019
CLSK	Vliegbasis Leeuwarden	gesloten	11-11 t/m 13-11-2019
CZSK	Marine Training Command	08-10-2019	27-11-2019
CZSK	1st Marine Combat Group	08-10-2019	27-11-2019
CZSK	2nd Marine Combat Group	08-10-2019	27-11-2019
DMO	Directie Projecten	16-10-2019	27-11-2019

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

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





## Pannenkoek is geen koek, verse maaltijden zijn geen fabrieksmatig bereid voedsel en Deliveroo is geen technologiebedrijf

**Pensioenfondsen zijn verplicht pensioen uit te betalen aan werknemers van een bepaald bedrijf als dat bedrijf valt onder de verplichting van aansluiting bij dat fonds. Het kan voorkomen dat een pensioenfonds pensioenen moet uitkeren terwijl er nooit een cent premie is betaald. Die mogelijk verplichte aansluiting leidt tot hilarische en pittige discussies, zoals de pannenkoeken- en cateringdiscussie, en wij zijn geen maaltijdbezorger maar een technologiebedrijf opvatting.**

In het Nederlandse pensioenstelsel kennen we de verplichte deelneming van een werkgever aan een bedrijfstakpensioenfonds. Als de activiteiten van een bepaald bedrijf vallen onder de werkzaamheden waarvoor pensioenopbouw bij een bepaald pensioenfonds is bedoeld, dan valt de werkgever van dat bedrijf onder die verplichtstelling van dat fonds. Vaak valt zo'n pensioenfonds weer samen met een of meerdere CAO's. Niet iedere werkgever wil onder zo'n verplicht gesteld pensioenfonds vallen, maar hij kan er als het goed geregeld is, niet onderuit. Het betreffende pensioenfonds gaat premie bij hem heffen en dat is rechtens afdwingbaar tot vijf jaar terug. Vrijstelling is alleen mogelijk als de werkgever reeds zelf een met de fondsregeling vergelijkbare pensioenregeling kent. Bedrijfstakpensioenfondsen en CAO's zijn er gekomen vanuit de sociale gedachte van een oudedagsinkomen, maar ook vanuit een bedrijfseconomische gedachte, nl. elkaar niet concurreren op arbeidsvoorwaarden.

In goede tijden gaat alles goed. In de laatste voor pensioenfondsen mindere tijden lees je echter steeds vaker over activiteiten van pensioenfondsen die bedrijven aan zich willen binden en over daaruit voortvloeiende rechtszaken. Pensioenfondsen zoeken actief naar bedrijven die eigenlijk onder hun verplichtstelling vallen. Regelmatig stuiten ze daarbij op het fenomeen dat bedrijfsactiviteiten niet naadloos aansluiten op de omschrijving van werkzaamheden in de verplichtstellingsbepalingen van het fonds. Het kan in zo'n situatie zijn dat het bedrijf nog geen pensioenregeling kent, dat het zelf al een pensioenregeling heeft of dat het bedrijf reeds is aangesloten bij een aanpalend pensioenfonds. Het kan ook nog zijn dat de bedrijfsactiviteiten door de tijd zijn veranderd, dat er wordt gefuseerd of dat een bedrijf wordt overgenomen. In zo'n geval kan de verplichtstelling bij een ander fonds komen te liggen of deze komt geheel te vervallen. Dan zou zo'n werkgever zelf een pensioenregeling kunnen opzetten bij

een pensioenuitvoerder naar eigen keuze of hij kan niets doen, want een pensioenvoorziening is nog steeds geen algehele verplichting in dit land.

In goede tijden bewaarden bedrijfstakpensioenfondsen de vrede en de goede omgangsvormen. De laatste tijd echter steeds minder. Het is een zaak van eten of gegeten worden. Van de tien jaar geleden nog vele honderden bedrijfstakpensioenfondsen zijn er momenteel nog geen honderd over die steeds groter worden. Zo vindt het bedrijfstakpensioenfonds Zoetwaren dat een bedrijf dat poffertjes en pannenkoeken produceert, moet zijn aangesloten bij dat fonds omdat verplichte deelname van toepassing is voor bedrijven die koek produceren. De

pannenkoekproducent dacht daar echter anders over. Die vond dat pannenkoeken en poffertjes geen koek zijn. De rechter is het eens met de overweging: De slotsom is dat pannenkoeken en poffertje niet kunnen worden aangemerkt als koek en dat pannenkoeken en poffertjes naar de aard van de verwerkte grondstoffen en/of wijze van verwerking van die grondstoffen evenmin vergelijkbaar zijn met koek.

Als het niet kwaadschiks kan dan maar goedschiks, zal het pensioenfonds Zoetwaren gedacht hebben en het ging fusiesprekken aan met het pensioenfonds Bakkers van de bakkers die wel koek bakken. De beide fondsen werken al langer samen en dat scheelt behoorlijk in de kosten. De





fusie is nog niet geregeld, de verschillen in dekkingsgraad staan o.a. nog in de weg.

Eerder speelde een vergelijkbare zaak bij het bedrijfstakpensioenfonds voor de Vlees- en Vleeswarenindustrie en de Gemaksv voedingsindustrie (VLEP). Dat fonds vond dat een maaltijdbereider/cateraar zich zou moeten aansluiten. De cateraar sloot zich echter aan bij het Pensioenfonds Horeca & Catering. Hier was de hamvraag of de door de cateraar bereide maaltijden fabrieksmatig werden bereid. De rechter gaf de cateraar gelijk omdat deze dagelijks verse maaltijden bereidt, terwijl in de verplichtstellingsbepalingen van VLEP o.a. is opgenomen dat etenswaren niet voor onmiddellijke consumptie worden geleverd. Fuseren lijkt me hier minder voor de hand te liggen want de arbeidsomstandigheden van de vluchtige horeca en de gestage (proces) voedingsindustrie liggen ver uit elkaar. Kort geleden speelde zo n discussie ook bij

de maaltijd aan huisservice van Deliveroo. Het pensioenfonds Vervoer vond dat Deliveroo onder zijn verplichtstelling viel en dat al sinds de oprichting in 2015, zodat met terugwerkende kracht pensioenpremie moet worden betaald. Deliveroo zag dat anders. Dat zag zichzelf meer als een technologiebedrijf dat een platform biedt voor bestellingen. Deliveroo probeert daarmee m.i. onder iedere pensioenverplichtstelling uit te komen, omdat in de ICT sector geen verplicht gestelde pensioenfonds werkzaam zijn. Niet geheel onbegrijpelijk gezien de vele werknemers met kortlopende contracten en de vele ZZZ-ers werkzaam in die sector, en hun visie op pensioenen. De kantonrechter gaf pensioenfonds Vervoer echter gelijk, o.a. omdat het bedrijf zichzelf als maaltijd bezorgbedrijf profileert. Reeds per 1 juli 2018 kreeg Deliveroo een premienota van pensioenfonds Vervoer van op dat moment 632.372,-. Deliveroo ontsloeg daarom per 1 juli 2018 alle werknemers in loondienst en hun contracten werden omgezet in partnerovereenkomsten, d.w.z. de bezorgers waren vanaf dat moment ZZZ-er. Deliveroo gaat in hoger beroep over de verplichtstelling aan het fonds waarbij dan gelijk de vraag wordt meegenomen of die ook kan gelden voor de ZZZ-bezorgers. Een

belangrijke vraag in Nederland pensioenland waar steeds meer werknemers ZZZ-er worden en daarmee hun pensioenpositie wordt ondergraven. Tegelijkertijd kan een werkgever failleren op de (achterstallige) premienota.

Het ABP intussen doet weinig aan landje pik. We hebben meerdere keren getracht het fonds zover te krijgen om bijvoorbeeld de overheidsorganen die voor uitvoeringsactiviteiten werk-BV s organiseren die niet onder de ABP-verplichtstelling zouden vallen, onder de loep te nemen om te bezien of de verplichtstelling wel van toepassing is. De sectoren onderwijs en zorg bijvoorbeeld grossieren in die uitvoerings-BV s zonder een pensioenregeling of met een eigen pensioenregeling. Ook bij Defensie zal het wel voorkomen, maar die situatie is momenteel onbekend. Maar het fonds is weigerachtig. De specifieke wettelijke verplichtstellingsbepalingen voor het ABP zouden het moeilijk maken. Dat zal zo zijn. Ik denk ook dat de kosten/baten verhouding van de inspanningen, de geschillen en rechtszaken die gaan ontstaan, en de omvang van het fonds qua premie en vermogen er iets mee te maken hebben.

## Ontwikkelingen Loyalis arbeidsongeschiktheidsverzekering / eerder IPAP

door Martin Weusthuis

**Een uitspraak van het gerechtshof Den Bosch kort geleden bracht duidelijkheid in de vraag of de uitkering van de Loyalis arbeidsongeschiktheidsuitkering (eerder IPAP) moest doorlopen tot de individuele aangepaste AOW-leeftijd, of dat de uitkering eerder kon worden be' indigd.**

**D**e rechter oordeelde dat een ao-uitkering kan worden be' indigd op 65 jaar als die leeftijd is opgenomen in de polisvoorwaarden, ongeacht de hoogte van de individuele AOW-leeftijd.

*Loyalis hanteert nu de volgende verzekeringsvoorwaarden:*

*De arbeidsongeschiktheidsverzekering sluit aan op de WIA, de cao n nieuwe ABP-pensioenregeling; is flexibel en keert bij arbeidsongeschiktheid uit tot maximaal de dag waarop u uw persoonlijke AOW-leeftijd bereikt\*.*

*\*Hierop zijn er 2 uitzonderingen:*

- Ziek voor 1-1-2014? Dan keert Loyalis uit tot max. 65 jaar.*
- Ziek tussen 1-1-2014 en 1-1-2018? Dan keert Loyalis uit tot max. 67 jaar.*

Ziek zijn betekent: de dag van de eerste ziekmelding. Hier staat dus dat de Loyalis ao-verzekering (idem de IPAP) altijd uitkeert tot de individuele AOW-leeftijd, op twee uitzonderingen na:

1. Ligt de eerste ziekmelding vr 1/1/2014, dan is de einddatum uitkering maximaal 65 jaar;
2. Ligt de eerste ziekmelding tussen 1/1/2014 en 1/1/2018, dan is de einddatum uitkering maximaal 67 jaar.

Iedere verzekerde die zich op en vanaf 1/1/2018 ziek heeft gemeld of gaat melden, heeft dus bij de huidige stand van regelgeving en Loyalis productvoorwaarden, een Loyalis ao-uitkering / IPAP-uitkering tot aan zijn/haar individuele AOW-leeftijd.

Defensie heeft een contract met Loyalis voor een individuele arbeidsongeschikt-

heidsverzekering (AOV Defensie). Deze individuele ao-verzekering levert een uitkering bovenop de van toepassing zijnde WIA-uitkering van de overheid en de ao-voorzieningen vanuit de Defensie arbeidsvoorwaarden. De ao-verzekering betaalt in alle gevallen, dus ook bij molest en geweld bij uitzending, minstens 70% uit van uw laatstverdiende inkomen, ook bij langdurige arbeidsongeschiktheid, nu dus tot aan uw individuele AOW-leeftijd. U kunt ook kiezen voor aanvulling tot 80% tegen een hogere premie. Omdat steeds meer militairen steeds vaker op uitzending worden gestuurd heeft de GOV|MHB steeds geadviseerd om deze verzekering te sluiten. En als je dan verzekert, doe het dan bij Loyalis, omdat de Loyalis producten aansluiten en blijven aansluiten op de Defensie-arbeidsvoorwaarden.

## Pensioenfondsen hebben geen belangstelling meer voor micropensioenen

**Koningin Maxima trekt de wereld over om microfinanciering onder de aandacht te brengen. Zelf gebruikt zij liever de term inclusieve financiering. Een overkoepelend begrip dat inhoudt dat iedereen, ook de mens met nauwelijks inkomen in ontwikkelingslanden, toegang krijgt tot het financi' le systeem. Dat kan dan via de mobiele telefoon. Naast microkrediet gaat het hierbij ook om (ziektekosten)verzekering, pensioen en het openen van een bank- en spaarrekening.**

**E**en lofwaardig streven waar de Nederlandse pensioenwereld aan mee wenste te werken. De koepels van pensioenfondsen (de Pensioenfederatie) en commerci' le pensioenverzekeraars (het Verbond van Verzekeraars), staken de koppen bij elkaar en kwamen in 2011 met het initiatief van de SDMO,

de Stichting Duurzame Micropensioenen Ontwikkelingslanden. Het ministerie van Buitenlandse Zaken deed mee, ook financieel, vanuit de *trade and aid* gedachte. Het doel van de stichting was het opzetten van collectieve pensioenvoorzieningen in ontwikkelingslanden.

De financiering van de micro-pensioenprojecten van SDMO gebeurde eerst door middel van donaties uit de pensioen- en verzekeringswereld, later meer gericht vanuit een impactfonds, het Pension & Insurance Impact Fund (Pinif). In het begin verschenen ronkende teksten van waarschijnlijk de kant van de commerci' le verzekeraars, zoals:

Een zaadje planten om een bloem te oogsten en, We geven geen vis, maar een hengel. Ach, u kent ze wel. De directeur van de Pensioenfederatie vond dat wij in Nederland bevoorrecht zijn, dat wij er met z'n allen in de loop der jaren in geslaagd zijn een bloeiende en hoogstaande pensioen- en verzekeringssector neer te zetten. Met een relatief kleine bijdrage en inspanning zouden wij ook met onze kennis en ervaring andere landen kunnen helpen op den duur hetzelfde te bereiken.

Hoe anders is de teneur momenteel. De SDMO is ter ziele, dat wil zeggen: rondt zijn werkzaamheden af zoals de oprichters het stellen. SDMO werd in 2011 opgericht en heeft sindsdien bijgedragen aan een micro-pensioenregeling voor ruim 40.000 Indi' rs. In Ghana is met expertise en financi' le middelen uit Nederland een haalbaarheidsstudie uitgevoerd naar de oprichting van een zelfstandig pensioenbedrijf, dat inmiddels

op eigen benen staat. SDMO heeft gepoogd vergelijkbare initiatieven in andere landen een impuls te geven via de oprichting van een impactfonds, PINIF. Het doel van dit fonds was om zowel financieel als sociaal rendement te realiseren in micropensioenen en microverzekeringen. Het fonds is echter niet van de grond gekomen, omdat het onvoldoende bleek aan te sluiten op het maatschappelijk beleggingsbeleid van de verzekerings- en pensioenmarkt in Nederland. Ongeveer de helft van het benodigde kapitaal werd toegezegd. Gesterkt door de positieve feedback is het bestuur hoopvol dat soortgelijke initiatieven in de toekomst alsnog van de grond gaan komen.

Wat blijkt? De verzekeraars hadden hun halve deel van het benodigde kapitaal voor het Pinif wel toegezegd. Echter de pensioenfondsen deden dat niet. Officieel omdat het Pinif fonds onvoldoende aansloot bij hun maatschappelijke beleggingsbeleid. Daardoor deden de verzekeraars ook niet meer mee.

Nu kan ik me voorstellen dat de hoeveelheid geld die in micropensioenen omgaat voor bijvoorbeeld het ABP inderdaad niet interessant is. Daar gaan te veel aandacht en kosten naar toe in relatie tot de financi' le opbrengsten die u als deelnemer eist. Ik denk ook dat de wereld intussen is veranderd. De dekkingsgraden zijn onderuit gezakt. Pensioenfondsen zijn momenteel behoorlijk met zichzelf bezig en daarnaast zijn er nieuwe andere interessante maatschappelijke onderwerpen. Zo hebben de twee koepels onlangs hun handtekening gezet onder het convenant Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Beleggen en onder een commitment waarmee zij zich jegens minister Wobke Hoekstra verplichten vanaf 2020 te rapporteren over de klimaatimpact van hun financieringen en beleggingen. Allemaal ook belangrijk. Toch vind ik het jammer dat een fonds als het ABP niet zijn kennis en een heel klein deel van het vermogen wil inzetten voor micropensioenen. Zou het bestuur niet eens op de thee kunnen bij koningin Maxima?







## Onveilige Veiligheid

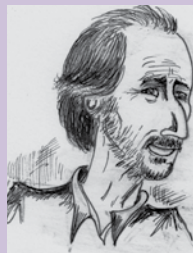
**De vraag of Defensie veiligheidszeker is kan helaas niet eenvoudig beantwoord worden. Dit wordt daarom een column met meerdere gezichten. Op het eerste gezicht is Defensie, of beter de krijgsmacht, natuurlijk inherent onveilig. Een organisatie wiens taak het is om oorlog te kunnen voeren is per definitie niet de meest veilige plek op aarde. Ook allerlei andere taken brengen de militair in omstandigheden waar menig ander mens graag van weg zou lopen. Het is een onveiligheid die voor een militair echter acceptabel is. Opmerkelijk is dat deze onveilige wereld voor een vakman juist veilig kan aanvoelen. Het is waar hij of zij zich op heeft ingesteld, waarvoor getraind is en zelfs waar je het beste van jezelf kunt laten zien. Op een vreemde manier is het deze onveiligheid waar men naar zoekt. Dat maakt het zelfs een beetje veilig in psychologische zin.**

Defensie heeft voor haar mensen op een andere manier ook een onveilig gezicht. Het logische gevolg van militair zijn is dat je afstand moet doen van een aantal basisrechten, zoals een vermindering van je recht op vrije meningsuiting, onderwerping aan strengere regels, inzicht geven in je privacy en het opgeven van arbeidsrechtelijke vrijheden. Hoewel ook deze onveiligheid niet als verrassing komt, en dus aanvaardbaar is, leidt ze wel tot een gerechtvaardigde verwachting; dat de baas van de militair geen misbruik maakt van deze verzwakte positie in de Nederlandse maatschappij en dat men begrip en waardering toont voor de keuze. Nu is het met die waardering in de afgelopen jaren behoorlijk de goede kant uit gegaan. Met de Veteranenwet als groot ijkpunt kunnen militairen zich gewaardeerd voelen. De positieve aandacht via mediaprogramma's als *Beau's Veteranen*, evenementen zoals landelijke herdenkingen tot en met lokale veteranen-café's laten een groot verschil zien met de idiote jaren zestig en zeventig van de vorige eeuw. Het Nederlandse volk en haar vertegenwoordiging hebben de militair een beetje meer leren begrijpen en zeker leren waarderen. Met dat misbruik maken van de beperkingen is het wat minder goed gesteld. Hoewel nu eindelijk stappen gemaakt zijn in de arbeidsvoorwaarden is het simpele feit dat dit zoveel moeite kostte een smet op het blazoen van de opeenvolgende Nederlandse regeringen. Droeviger is de actieve negatieve insteek vanuit het Haagse ten aanzien van de positie van de militair.

Alleen al het simpele feit dat er gesproken werd over een goudgerande regeling voor militairen is een gotspe, laat staan dat dit begrip niet gebaseerd was op feiten. De inrichting van de organisatie is het derde gezichtspunt in een beschouwing over veiligheid bij Defensie. Dit vraagt een korte uitleg. Om als militair in complexe omstandigheden te kunnen werken is vertrouwen een absolute vereiste. Rugdekking is een cruciaal onderdeel van militair opereren, het maakt daarbij niet uit of het in een oorlogsgebied is, bij humanitaire inzet, bij oefeningen of tijdens het dagelijkse bedrijfsmatige werk. Wederzijds begrip, geloven in elkaars woord en de garantie dat beloftes worden waargemaakt zijn essentieel voor het opbouwen van dat vertrouwen. Geloof dat de organisatie in staat is om jouw werk te ondersteunen is dan de maatstaf voor dat vertrouwen. Dat binnen Defensie dat vertrouwen na tientallen jaren reorganisatie tot een dieptepunt is gezonken, is gevaarlijker dan de politieke verwaarlozing van de Defensiebegroting. De oorzaak van gebrek aan vertrouwen kan je proberen te verklaren door een hoge incompetentie van de politieke, ambtelijke en militaire leiding. Maar deze hypothese is zowel te gemakkelijk als onwaarschijnlijk. Ook een groot links, of tegenwoordig misschien wel rechts, complot gericht op het verzwakken van de krijgsmacht moet naar de fantasiewereld van complotdenkers worden verwezen. De oorzaak is, vrees ik, veel eenvoudiger en ongemakkelijker. De militaire doctrine kent een aantal basisbeginselen die in de



geschiedenis zich keer op keer hebben bewezen. Eenduidige commandovoering en doelmatige focus op resultaat bleken winnende strategieën. Om dan een Spaghettiorganisatie in te richten met tientallen verschillende onderdelen die elk procesgericht moeten optimaliseren, is vragen om moeilijkheden. In de huidige Defensieorganisatie zijn de krijgsmachtdelen ondergeschikt geraakt aan ondersteunende, vooral financiële, processen. Over een inzet wordt soms door tientallen procesleiders besloten, sommige zonder voldoende militaire kennis en zeker zonder operationele focus. Zelden is nationale veiligheid zo onveilig georganiseerd en bij elke reorganisatie werd de spaghetti erger. Meer en meer procedures met steeds minder resultaat. Waarschuwingen zijn stelselmatig genegeerd en operationele signalen dat het niet goed ging bleken op miraculeuze wijze te veranderen in geruststellende rapportages aan de Tweede Kamer. Als er iets slecht is voor het vertrouwen van de werkvloer is dit het. Dat gaf en geeft een uiterst onveilig gevoel.



## Dik voor mekaar = half waar...

**De ergste hitte is inmiddels uit mijn geliefde Limousin verdreven, terwijl er in Nederland nog lustig op na-gezomerd wordt. Inmiddels is het parlementaire jaar geopend met het perfect voorlezen van de Troonrede door koning Barbarossa met aan zijn linkerzijde (voor u rechts) de immer onberispelijk geklede koningin Maxima met een constant ingetogen blik. Hoera (3x)!**

**D**e economie draait weliswaar als een tierelier, maar het grootste deel van de bikkelende en buf-felende werkers heeft nu niet bepaald het gevoel dat zij een graantje meepikt van de toegenomen welvaart.

Er rest Rutte III nog n jaar voor de campagne van de Tweede Kamerverkiezingen. Zou het dit keer w l lukken om de mensen deelgenoot te maken van de herstelde economie? Tot nu toe zijn alle mooie beloftes van MP Mark opgelost in het minder dan niets. Er ligt 3 miljard in de voorraadkast van Wopke Hoekstra om de lasten voor de burger te verminderen. Eerst zien en dan geloven!

D slag om de arm die niet veel goeds belooft: Geen enkel leven voegt zich naar de mediaan van een statistisch model. Er zijn gebeurtenissen in mensenlevens die bepalender zijn dan een koopkrachtcijfer, een macro-economisch groeipercentage, een belastingmaatregel.

Dat Rutte III op koers ligt wil ik deels geloven, maar dat het Kabinet de zaken dik voor mekaar heeft is een halve waarheid. De onderlinge samenwerking mag je als broos bestempelen, hetgeen mede blijkt uit het gebakkelei over het investeringsfonds van WopWieb van 50 miljard. Om nog maar niet te spreken over de dossiers Klimaat en Pensioen. Twee struikelblokken van de buitencategorie

### De Defensiebegroting 2020

In 2020 is het Kabinet voornemens om ruim 11 miljard uit te trekken voor onze zwaardmacht. Dit bedrag is 1,35% van het geprognosticeerd bruto binnenlands product (bbp).

Dit is nog steeds fors verwijderd van de door Nederland onderschreven NATO-richtlijn van 2% van het bbp.

Al in 2014 sprak de regering af om al werkende weg richting 2014 naar die 2% norm te groeien. Met die magere 1,35% kom je nog niet eens in de buurt en ook voor wat betreft nieuwe investeringen blijven wij

achterlopen bij het Europees gemiddelde van grofweg 1,5% van het bbp.

Er is nog een lange weg te gaan, zeker als je in gedachten neemt, dat uit onderzoek van de NOS is gebleken dat wanneer het gaat om extra geld voor goede doelen Defensie beslist niet op n staat.

# 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

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

 **GOVIMHB**  
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE