

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

feburari 2020 | nummer 1



Green deal of Security deal?

door Marc de Natris

Daar waar ik eind vorig jaar schreef dat 2020 het jaar van de waarheid wordt voor Defensie, gaven de minister en staatsecretaris in hun nieuwjaarstoespraken aan dat 2020 voor Defensie cruciaal wordt. Het is goed om te constateren dat we op dit punt op één lijn zitten. De bewindsvrouwen gaven aan dat hoe je het wendt of keert, Defensie heeft een stijgende lijn ingezet. Ook op dit punt zijn we het met elkaar eens. Het gaat inderdaad iets beter met Defensie. Er is een cao afgesloten en er is geïnvesteerd in nieuw materieel en materiaal. Echter, en ook hier zijn we het met elkaar eens, we zijn er nog lang niet.

Defensie en haar personeel zijn bij een cruciaal punt aangekomen: gaat het kabinet Rutte III en het volgende kabinet de komende jaren substantieel investeren in Defensie? Wordt defensie weer financieel gezond? Gaan wij het meemaken dat de krijgsmacht niet meer onder curatele staat van de politiek staat? Want ondanks het feit dat het beter gaat bij Defensie, krijgen we vanuit de politiek onvoldoende budget om de huidige krijgsmacht te kunnen bekostigen. Laat staan uitbreiden en innoveren. Als er de komende periode geen extra budget vanuit de politiek wordt toebedeeld gaat Defensie en haar personeel wederom een moeilijke periode tegemoet. Een periode van pijnlijke besluiten en weer de tering naar de nering zetten. En dat in een periode dat het Nederland financieel voor de wind is gegaan en er miljarden euro's op de plank zijn blijven liggen.

In de aanstaande Voorjaarsnota zal het duidelijk worden of er een Security deal voor Defensie komt en er substantieel extra geld vanuit het kabinet wordt toebedeeld, of dat alleen stikstof, kooldioxide, poly- en perfluoralkylstoffen (PFAS) tot vijand nummer één van de Nederlandse samenleving worden verklaard. Dit zou in lijn zijn met de Europese Unie die onlangs de Green deal zonder noemenswaardige wanklank in het parlement heeft aangenomen. Het is niet dat ik van mening ben dat er op klimaatgebied niet iets moet gaan veranderen, maar om alle pijlen op het klimaat te richten lijkt mij niet verstandig.

De wereld warmt duidelijk op, maar niet alleen vanwege het klimaat. Er zijn allerlei ontwikkelingen op veiligheidsgebied die van grote invloed zijn op ons toekomstige leefklimaat en op de toekomst van onze kinderen. Echter, voor deze ongemakkelijke waarheid sluiten onze (Europese) politici en beeldvormers maar wat graag de ogen want dat past niet in hun kijk op de wereld: niet de machtsbeluste mens maar broeikasgassen en fijnstof zijn vijand nummer één van onze kinderen.

INHOUD

- 2 Wanneer gaan wij van het verleden leren?!
- 4 2020: Het jaar van de waarheid
- 6 Terugkijken is niet altijd slecht!
- 9 Een werkzame privé-werk balans in 2020
- 10 In de herhaling: de financiële positie van uw partner bij uw overlijden
- 14 Een terugblik op de onderhandelingen arbeidsvoorwaarden
- EN VERDER
- 7 Medezeggenschapsverkiezingen
- 8 Juridische zaken
- 12 Veteranen
- 12 Uitnodiging IDL symposium

www.ProDef.nl

Het ProDef bulletin is een uitgave van de Gezamenlijke Officierverenigingen en Middeelbaar 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,
T. van Leeuwen

Aan dit nummer werkten mee:

mr. B. Blonk, 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 arbeidsgerateerde vragen en/of conflicten beschikt de GOV|MHB over drie juridische adviseurs. De procedure loopt in aanvang via de coördinator M.E.M. de Natris (duo-voorzitter GOV|MHB, 070-3839504 of coordinator.ib@prodef.nl). In spoedeisende gevallen kan onder goedkeuring achteraf rechtstreeks contact worden opgenomen met:
mr. B. Blonk
070-3839504
bert.blonk@prodef.nl

Kopij

Kopij voor nummer 2 van het ProDef bulletin dient voor 24 februari 2020 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

door Ruud Vermeulen



Wanneer gaan wij van het verleden leren?!

De onderhandelingen, het overleg tussen bonden en de werkgever Defensie lopen al jaren buitengewoon moeizaam. Dat deed het al en het wordt niet veel beter, is mijn conclusie. De afgelopen week zijn weer de eerste stappen gezet om te escaleren naar de Advies- en Arbitragecommissie. Het is een structureel probleem en het wordt maar niet opgelost.



Soms is het goed om eens een pas op de plaats te maken en terug te kijken, de gang van zaken te evalueren en met oplossingen te komen die wel werken. Ik zal een aantal zaken de revue laten passeren en vervolgens met een mogelijke oplossing komen.

De focus op inhoud

In mijn beleving hangen wij sterk op de inhoudelijke beschrijving van doelen en processen. Essentieel is hier dat de oplossing niet in een kleine groep moet worden uitgevonden, maar dat men moet zorgen dat men een breed draagvlak creëert. Ontwikkel het samen en voorkom daarmee het 'not invented here' syndroom. Creëer ook de geestelijke ruimte om echt kennis te nemen van elkaars gedachten en overwegingen. Bovendien: toets het vooraf breed in de organisatie en kijk of er draagvlak voor is. Wat zijn de angsten en drijfveren die loskomen bij deze toetsing? Zorg ervoor dat een aanzienlijke groep mensen de ideeën omarmt. Ook zaken als eerlijk, fair en vergelijkbaar met andere organisaties spelen hier een essentiële rol. De conclusie verleg de focus van de inhoud naar de mens in de organisatie. Dat is veel belangrijker.

Procedures

Een ander punt is het volgen van procedures. Procedures zijn over het algemeen afspraken die je gemaakt hebt om het proces zo wrijvingsloos mogelijk te laten verlopen. Het is een controle over het verloop van het proces. Het geeft ook het respect aan wat je voor elkaar hebt.

Maar, als je te veel procesmatig vastlegt en daaraan gehouden wordt, dan verdwijnt elke vorm van flexibiliteit. Het gaat nu zelfs zover dat procedures belangrijker worden dan de eigenlijke doelstelling. Dit mag niet zo doorgaan. De personen en instituties, aan beide zijden van de onderhandelings-tafel, maar ook beïnvloeders, moeten hiertegen ageren. Dit moet stoppen.

Organisatie

Defensie is inmiddels kampioen reorganisaties. In een gesprek tussen de bonden, de Plaatsvervangend Secretaris Generaal (PSG) en de nieuwe Directeur Generaal Beleid (DGB) over het Beleidsvoornemen Reorganisatie van de Bestuursstaf, vroeg ik mij hardop af wat de meerwaarde van deze organisatiewijziging was. De PSG verdeedigde dit met verve. Mijn overwegingen: in 2005 hebben wij de grote wijziging van het bestuursmodel gehad, de overgang naar



een Commandant der Strijdkrachten en het afschaffen van de bevelhebbers. Tijdens de periode met minister van Middelkoop en CDS Peter van Uhm is er een bijstelling geweest ten aanzien van het, in de planning, mogen aansturen van de Defensie Materieel Organisatie (DMO) en Defensie Ondersteunings commando (DOSCO). Bij minister Hennis en CDS Tom Middendorp zijn de staven met 30% ingekrompen. Bovendien is de HDP in de bestuursraad opgenomen. En nu gaat de Bestuursstaf weer volledig op de schop met de invoering van het Beleid uitvoering en Toezicht model (BUT-model). Weer nieuwe functies, weer nieuwe procedures en contactpunten, weer verlies van collectief geheugen en weer geen tijd om organisaties te laten indalen.

Vanuit mijn eigen ervaring (en deze heb ik ook gedeeld met de PSG en de DGB) is het zo dat zelfs een waardeloos organisatie-model flitsend werkt wanneer de mensen, het team, dat willen. Wanneer bij een bataljon of een schip de commandant wordt gewisseld dan zie je een voorheen slecht bataljon binnen 6 maanden pieken, hetzelfde geldt voor een schip. De moraal van het verhaal is dat leiderschap, teamvorming en mensen uiteindelijk de output bepalen. Organisatiewijzigingen in dit soort staven verhullen alleen onderliggende relatieproblemen. Deze wijzigingen moeten een gebrek aan leiderschap camoufleren. Het is een vlucht in modellen, procedures en zogenaamde bedrijfsvoeringprincipes, het wegduiken achter dashboards en cijfers. Het antwoord kan en zal alleen liggen in leiderschap en teamvorming. Hoe hoger in de organisatie, hoe groter de ego's, helaas gaan deze ego's wel ten koste van die organisatie en de mensen die er werken. Denk nog maar eens terug aan de verhouding tussen de minister en de bevelhebber tijdens Srebrenica. Dat heeft toen niet erg geholpen.

Geld

In de defensieorganisatie gaat het vaak over geld en vooral over het gebrek daaraan. Vervolgens wordt dit gekwantificeerd door te verwijzen naar het tekort aan tanks, voertuigen, vaartuigen en vliegtuigen. Maar Defensie is ook het meest slecht gevulde ministerie. Wij missen 20% van het benodigde militaire personeel. En met name bij de eenheden, op de echte werkvloer, is de situatie nog veel nijpender, een groot tekort aan vliegers, 50% vulling is geen uitzondering, zelfs schepen liggen werkeloos langs de kade. De vraag is dan, moet je eerst in materieel of in personeel investeren? De grootste kostenpost is het personeel. Wij hebben de mond vol van adaptief, agile en innovatief.

Jaren geleden toen ik net van de Krijgsschool kwam werd ik geplaatst op het toenmalige OTCO (COKL). Daar speelde de problematiek van de rijopleiding op de tanks. Er waren te weinig tanks inzetbaar om de rijopleiding te garanderen. Het voorstel was om het aantal voor de rijopleiding beschikbare tanks te verhogen van 75 naar 100. De plaatsvervangend commandant ging hierin niet mee en bracht het aantal van 75 terug tot veertig. Maar wel met hetzelfde aantal monteurs en reserveden. De inzetbaarheid verbeterde aanzienlijk.

Wat kunnen wij hieruit leren? Als de personele kosten de dominante kosten zijn, dan moeten wij daar eens creatief op inzoomen. Wanneer wij ons personeel door onze bedrijfsvoering in een veel te hoge snelheid vervangen of laten wegllopen, dan zouden we eens moeten kijken naar de vervangingskosten versus de behoudkosten als wij ze langer behouden, *Life cycle cost* dus. Dan kom je tot een heel andere personeelsvisie. Daarvoor moet je wel een omgeving creëren om hierover na te kunnen

denken en om zo draagvlak voor deze ideeën te krijgen. Deze ideeën zijn overigens niet nieuw, echter tot nu toe is te weinig ingestoken op de mens, er is te weinig leiderschap (het bewust beïnvloeden van gedrag) geweest om deze veranderingen ook daadwerkelijk door te voeren.

Wat wil ik betogen?

Verlies jezelf niet in inhoudelijke betogen, hoe mooi het ook allemaal lijkt. De vraag is: heb je draagvlak gecreëerd om ze uit te voeren? Procedures zijn nuttig, maar in het arbeidsvoorwaardelijk overleg ben ik ervan overtuigd dat ze nu tegen ons werken. Er is nu dan ook geen eerlijk en gelijk speelveld. Wij zijn als mens en als organisatie verplicht om dit een halt toe te roepen. Organisatiewijzigingen van staven worden misbruikt als maskering voor het daadwerkelijk aan de orde stellen van problemen. Het kost heel veel kruim en jaren om een nieuwe organisatie weer werkbaar te maken. En eigenlijk gebeurt er niets anders dan het camoufleren van het probleem middels een vlucht naar de toekomst. Wanneer de helft van je financiën worden opgeslokt door je personeel, dan zou je hier toch eens creatief naar moeten kijken.

Stel de mens, teamvorming en daarmee leiderschap centraal. Wij hebben allemaal de mond vol van de mens op de mens. Zet de mens dan ook op zijn niveau en in de eigen werkorganisatie.

The *centre of gravity* is ons personeel, niet een HR-model, niet procedures, niet de organisatievorm en niet het beschikbare geld. De focus op de mens, de teams en leiderschap daarmee kunnen wij onze problemen oplossen, en dit te beginnen bij onszelf!

Wie pakt de handschoen op?!



2020: Het jaar van de waarheid

Een nieuw jaar in een nieuw decennium. De feestdagen liggen weer ruim achter ons en zelfs alle nieuwjaarsrecepties zijn wel zo n beetje voorbij. Op moment van schrijven is het Blue Monday, zogenaamd de meest deprimerende dag van het jaar. Ik moet zeggen dat ik daar persoonlijk niets van merk. Zittende in de trein naar Den Haag ben ik vol goede moed en arbeidszin. Ik kijk uit naar de arbeidsvoorwaardelijke stappen die we dit jaar gaan maken.

Dat we stappen zullen maken staat voor mij als een paal boven water. In 2020 liggen er immers voldoende grote onderwerpen op tafel. Zoals het verwezenlijken van een nieuw loongebouw, het versimpelen en verbeteren van de toelages en de invoering van een nieuw personeelssysteem. In we gaan er natuurlijk vanuit dat we ook een nieuwe cao zullen sluiten, daar de huidige tot het einde van het jaar loopt. Al met al een mooi jaar vol significante uitdagingen!

Uitwerking van het vorige akkoord

In mijn laatste column van vorig jaar sprak ik de volgende zin uit:

In de eerste ProDef van volgend jaar hoop ik u te vertellen dat uw aanspraken geregeld zijn. Ik ontkom er dan ook niet aan om u op de hoogte te brengen van de voortgang van deze, naar mijn mening, te lang slepende totstandkoming van aanspraken. Ik val maar met de deur in huis: het is nog steeds niet rond!

Zoals ik in december al schreef, lagen er nog een aantal inhoudelijke uitdagingen bij de uitwerking van de gemaakte afspraken. Hoewel alle partijen ten tijde van de onderhandelingen hun best hebben gedaan de afspraken zo helder en duidelijk mogelijk op papier te zetten, is alsnog gebleken dat er verschil van opvatting is over wat de woorden in het akkoord nu precies betekenen. Op enkele vlakken liggen niet alle centrales met elkaar op een lijn en op in ieder geval één vlak staan de centrales gezamenlijk lijnrecht tegenover de werkgever.

Voor de elementen die onder het eerste punt vallen, kan gelden dat deze, na het uitgebreid voeren van de discussie, alsnog worden

afgedaan. Afspraken worden immers in beginsel bij meerderheid (werkgever met een meerderheid der centrales) gemaakt. Alhoewel unanieme instemming de voorkeur geniet, hoeft dit zeker niet altijd het geval te zijn. De werkgever zou kunnen beslissen dat er sprake is van een meerderheid en de afspraak als zodanig vastleggen en invoeren. Het echte punt van dispuut tussen werkgever en de centrales betreft echter de eenmalige uitkeringen van 300 euro, zijn deze pensioengevend of niet? Zoals ik in mijn artikel op de prodef.nl site heb toegelicht, zijn wij als centrale principieel van mening dat deze elementen pensioengevend moeten zijn. Dit is in lijn met hetgeen voor burgerambtenaren geregeld is. Omdat de werkgever hier niet in mee wilde gaan was dat voor ons dan ook reden om, gezamenlijk met de andere centrales, een formeel geschil aan te kaarten.

Nu kan ik mij voorstellen dat u zich afvraagt waarom een onderwerp als dit leidt tot een geschil. Wat maakt de pensioengevendheid van deze twee uitkeringen nu uiteindelijk uit? En wat betekent dit dan voor de onderhandelingen over andere (mogelijk veel belangrijkere) onderwerpen? Ik heb er begrip voor als u deze zorgen heeft en ik kan u vertellen dat wij er alles aan zullen doen om dit van minimale invloed te laten zijn op de overige onderhandelingen. De reden dat we hier toch een formeel punt van menen te moeten maken is dat het een principiële kwestie raakt. Vanuit de werkgever was er zware druk om militairen over te laten gaan van eindloon- naar middelloonpensioen. Onder de diverse argumenten was het feit dat dit voor veel militairen tot een eerdere pensioenopbouw zou leiden. Een voorwaarde voor de centrales

om uiteindelijk met de regeling akkoord te gaan was dat de burgerregeling als uitgangspunt zou worden genomen. Alle inkomenselementen die voor burgers pensioengevend zijn, zouden ook voor militairen pensioengevend worden. Nu blijkt dat dit uitgangspunt door de werkgever niet wordt gehanteerd, zonder dat daarvoor steekhoudende argumenten worden aangedragen. Dat kunnen wij niet accepteren, vooral niet met oog op de toekomst. Wij willen nu duidelijk maken dat bij een gelijkvormige regeling, militairen en burgers gelijk behandeld moeten worden.

Het jaar dat voor ons ligt

Zoals gezegd liggen er dit jaar vele uitdagingen voor ons. Stuk voor stuk van grote invloed op uw waardering en beloning (loongebouw en toelages) en bepalend voor de manier waarop uw



loopbaan binnen Defensie zal verlopen (personeelssysteem). Tot op heden hebben de diverse partijen los van elkaar plannen ontwikkeld en heeft met name de werkgever diverse werkgroepen en pilots opgezet. Verder hebben de partijen aan tafel met name tijd besteed aan een brede oriëntatie op beloningssystemen en verschillende mogelijkheden om functiewaardering toe te passen. Daarnaast is er een brede discussie gevoerd over welke elementen onderdeel zouden moeten uitmaken van de oplossing en welke uitgangspunten zouden moeten worden gehanteerd. Als CMHF hebben wij intern vrij concrete plannen ontwikkeld en deze getoetst bij u, onze achterban (zoals toegelicht in eerdere columns). Het lijkt erop dat deze oriënterende en beeldvormende fase nu teneinde loopt en dat wij nu concreet stappen kunnen gaan maken.

Kijkend naar het loongebouw is het voor ons in ieder geval cruciaal dat we beginnen bij een eerlijke functiewaardering. Een waardering die, in tegenstelling tot wat nu het geval is, recht doet aan de operationele werkelijkheid van de Krijgsmacht. Wij zijn van mening dat we de huidige waarderingssystematiek van FUWADEF, gericht op een beleid makende organisatie, in ieder geval voor het operationele deel van de Krijgsmacht moeten herzien. Pak nu eens een waarderingsmodel dat recht doet aan wat wij onder operationele omstandigheden van onze mensen vragen. Kijk hierbij ook nadrukkelijk naar deze operationele omstandigheden, in plaats van alleen naar de vredesbedrijfsvoering zoals dat nu gebeurt. Pas dan komen we tot een waardering die voor de operationele militair als terecht wordt ervaren. Daarnaast zien wij het als eerlijk en terecht dat wij de Bijzondere Positie van de Militair apart waarderen. Wanneer wij

inzichtelijk maken welk regime van beperkingen en verplichtingen te allen tijde voor de militair geldt, en deze apart waarderen, maken we het verschil tussen militairen en burgers duidelijk, maar ook uitlegbaar. Als wij deze twee elementen weten te incorporeren in het nieuwe loongebouw dan zijn wij ervan overtuigd dat het zal lukken om een systeem neer te zetten dat recht doet aan de positie van de militair binnen de organisatie en dat hopelijk weer decennia kan dienen als basis voor onze beloning.

Kijkend naar de toelages en het personeelssysteem dan is de toekomst voor ons wat meer open. Op het vlak van toelages zien wij vooral een eerlijkere beloning naar werken tijdens oefening, varen en operationele inzet. Wat ons betreft worden militairen nu nog zwaar onderbetaald voor de vele uren die zij regelmatig maken en vormen deze werkzaamheden in belangrijke mate een verzwaarend element van hun beroep. Wij zouden met name de toelages voor meerdaagse activiteit, varen en VVHO (missies) dan ook in een dergelijk kader willen beschouwen. Aangaande het personeelssysteem is het voor ons evident dat dit gericht zou moeten worden op behoud. Verleg de focus van werving en gestuurde geforceerde uitstroom naar behoud van personeel en het bieden van perspectief om ook elders tewerkgesteld te kunnen worden. Als je daarbij zorgt dat je goede afspraken maakt met andere overheidsdiensten en civiele partners over de uitwisseling van personeel, dan weet je voldoende trek in de schoorsteen te realiseren en je piramidale opbouw te verwezenlijken.

Zoals u ziet: er is genoeg te doen dit jaar. Ik ga er in ieder geval met veel zin en goede moed tegenaan. Ik hoop dat u mij hierin zult steunen. Samen maken wij de Defensie elke dag een stukje beter!

Cartoon

door Robert Jan Oostendorp





Terugkijken is niet altijd slecht!

Op dit moment is het nog steeds de Hoofddirectie Bedrijfsvoering (HDBV), als onderdeel van het nieuwe Directoraat Generaal Beleid (DGB) in oprichting, die de bedrijfsvoering van Defensie zo goed mogelijk inricht. Daarmee ondersteunt deze directie de operationele gereedstelling en inzet. De HDBV is één van de directies van de Bestuursstaf (BS) die vorig jaar stappen heeft gezet en ook blijft zetten om de benodigde veranderingen te realiseren.

In de Defensienota van 2018 is het belang van wendbaarheid en robuustheid benadrukt. Dat is niet zo vreemd, immers vele andere organisaties zijn op zoek naar een bepaalde mate van robuustheid (basis op orde), maar ook wendbaarheid om in te kunnen spelen op een steeds veranderende situatie.

Onder robuustheid wordt het beheersen van de dagelijkse gang van zaken voor de primaire en ondersteunende activiteiten bedoeld. Wendbare organisaties zijn organisaties die adaptief zijn in hun marktgerichtheid, compliance (voldoen aan wet- en regelgeving) en transparantie. Een essentiële randvoorwaarde hierbij is een flexibele inrichting van processen en informatievoorziening.

Defensie ervaart hier een disbalans tussen enerzijds robuustheid en anderzijds wendbaarheid. Dit heeft helaas tot tal van problemen geleid: bijvoorbeeld op het gebied van processen, taken & verantwoordelijkheden, doelstellingen, maar ook culturele problemen (communicatie, samenwerken, verenigen). De verklaring hiervoor is dat Defensie de afgelopen jaren vooral bezig geweest is met centralisatie, beheersing en efficiëntie en veel te weinig met effectiviteit en wendbaarheid. Hoe teleurstellend is dat voor de adaptieve krijgsmacht!

Defensie realiseert zich de problematiek en ziet de risico's. Mede om die reden zijn vorig jaar maatregelen in gang gezet, zoals: commandanten en eenheden meer bevoegdheden en middelen geven om te zorgen dat ze in de juiste positie zijn om de juiste keuzes te maken; interne regels en processen tegen het licht houden.

Bij de start van dit nieuwe jaar is het in dit geval eens goed om terug te kijken en na te gaan wat er inmiddels is aangepakt!

Een aansprekend voorbeeld is de regeling Zelfstandige Kleine Aankopen (ZKA) waarmee commandanten via de lokale servicebalie van het Defensie Ondersteu-

ningscommando (DOSCO) relatief snel spulletjes kunnen aanschaffen, als dit niet via het reguliere assortiment of niet snel genoeg kan worden verkregen. Dit kan tot een bedrag van 15.000,- ex BTW. (Wapen) systeemgebonden artikelen, munitie, wapens en andere veiligheidsartikelen zijn hiervan uiteraard uitgesloten. Deze regeling is in 2019 1.961 keer toegepast voor een totaalbedrag van bijna 11 miljoen. Dit ondersteunt de wendbaarheid van commandanten en eenheden: positief dus!

Sinds juni 2019 is ook een vergelijkbare regeling van kracht voor kleine aanpassingen en gebreken aan infrastructuur (voor een proefperiode van 2 jaar). Dit loopt via de lokale afdeling infrastructuur op het onderdeel. Een voorbeeld hiervan kan zijn het verwijderen of verplaatsen van een binnenwand, schilderen van een crewroom of het vervangen van defecte zonwering. Advies GOV|MHB: maak gebruik van deze regelingen, daar zijn ze voor!

Ook was al eerder een escalatieprocedure inkoop ingesteld, waarbij de comman-

danten van de Defensieonderdelen (DO's) kunnen afwijken van aanbestedingsprocedures als daar dringende operationele- of andere redenen voor zijn. In 2019 is dit in ongeveer 30 keer toegepast, ook door het Kleding- en Persoonsgebonden Uitrusting Bedrijf (KPU-bedrijf).

Dit zijn positieve stappen, maar daar stopt het gelukkig niet mee! Binnen de HDBV geven enkele medewerkers uitvoering aan het programma Vereenvoudiging van Regelgeving & Processen (kortweg Eenvoud). Dit programma is essentieel, want als je processen wilt vereenvoudigen loop je vaak tegen bestaande (interne) regelgeving aan en andersom.

Samen met collega's van andere BS directies en DO's werken zij aan het vereenvoudigen, opschonen en actualiseren van aanwijzingen en andere regelgeving, waarbij ze vanuit Den Haag het goede voorbeeld willen geven. Zo is in juli 2019 door de SG vastgesteld dat interne regelgeving minimaal elke 4 jaar moet worden beoordeeld op actualiteit. Eigenaren van interne regelge-



Commandant Landstrijdkrachten, luitenant-generaal Martin Wijnen: Robuust zijn is mooi maar we moeten ook robuust kunnen blijven. We moeten ons daarom ook sneller kunnen aanpassen. Dus wendbaar zijn.



De nationale ploeg voor de Invictus Games 2020, kan het wendbaarder? Daar is toch iedereen trots op!

ving op het publicatieportaal op intranet die ouder is dan 4 jaar, worden inmiddels actief benaderd door JIVC/PDB (beheerder van het publicatieportaal) om een keuze te maken: verwijderen of actualiseren. Want verouderde regelgeving leidt tot misverstanden en/of fouten in de uitvoering en dat kunnen we niet hebben. In 2018 is het aantal SG Aanwijzingen al verminderd van ca 60 naar 40 en momenteel loopt er een volgende actualisatieslag, ook voor Aanwijzingen bij andere directies op de BS. Verder heeft een werkgroep alle 341 (!) documenten uit de bundel met Ministeriele en Defensiepublicaties (MP/DP serie) geïventariseerd en is het geconstateerd achterstallig onderhoud opgestart. Tevens loopt een project om het publicatieportaal op intranet eenvoudiger te maken met als doel ervoor te zorgen dat de defensiemedewerker sneller de regelgeving kan vinden die hij of zij zoekt.

Voor het vereenvoudigen van processen heeft de HDBV eerder in 2019 aan de DO n gevraagd waar zij het meest hinder van ondervinden en wat dus het eerste zou

moeten worden aangepakt. Resultaat: Vereenvoudigen, digitaliseren en verbeteren inzicht in de voortgang van het behoeftestellingsproces, inclusief vervanging van het vaak verguisde ATB-formulier; vereenvoudigen/versnellen van het



proces voor de inhuur van tijdelijk extern burgerpersoneel.

Als eerste wordt nu samen met vertegenwoordigers van alle DO n het eerstgenoemde proces opgepakt. Na enige vertraging door gebrek aan personele capaciteit (komt helaas ook op de BS voor), zijn de ontwerp-sessies gestart.

Het balanceren tussen robuustheid en wendbaarheid is niet alleen voor Defensie, maar voor iedere organisatie, een behoorlijke uitdaging. Aangezien iedere organisatie uniek is, bestaat er geen eenduidige aanpak om de perfecte balans te vinden. Alle activiteiten gericht op het verbeteren van een meer flexibele inrichting van processen en informatievoorziening dragen in ieder geval wel bij aan het realiseren van de strategische doelstellingen van Defensie. En daar draait het om!

De GOV|MHB realiseert zich dat de veranderingen binnen Defensie niet heel snel gaan, maar met dit artikel wil de GOV|MHB aangeven dat er zeker positieve lichtpunten zijn. Laten we als goed voornemen deze ontwikkeling in 2020 versneld doorzetten! Trouwens, probeer ook in je eigen werkomgeving een positieve bijdrage te leveren aan het terugdringen van bureaucratie en het vereenvoudigen van regelgeving en processen! Ook wij als GOV|MHB zullen ons daarvoor moeten inspannen.

Hoogleraar Transitiekunde prof. dr. ir. Jan Rotmans, al in 2016 op het Air Power Symposium: Niet wendbaar? Dan word je weggevaagd.

Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven v r	Verkiezingen
DMO	DMO Stafelementen	vervallen	12-02-2020
DMO	DMO/JIVC	vervallen	10-02 t/m 14-02-2020
CLSK	Staf CLSK	20-01-2020	02-03-2020
DMO	DMO/Directie Inkoop	14-02-2020	01-04-2020
BS	COID	02-03-2020	06-04-2020
CDC	Bijzondere Medische Beoordelingen	01-05-2020	18-07-2020

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl

Hypotheekrenteaf trek

Het zou zeker niet goed zijn als ik op deze plaats alleen zou schrijven over successen bij de juridische ondersteuning. Er zijn ook zaken waarin het recht een hartvochtige uitkomst kent, zonder dat je er iets tegen kunt doen.

Twee leden meldden zich bij ons met in essentie dezelfde casus. Zij hebben, met achterlating van een eigen woning in Nederland, een functie in het buitenland vervuld. Om, tijdens het verblijf in het buitenland, in aanmerking te blijven komen voor hypotheekrenteaf trek, mag de woning niet aan derden ter beschikking worden gesteld. Ondanks deze regel hebben desbetreffende leden toch hun kind(eren) in de woning laten wonen. De Belastingdienst draaide de hypotheekrenteaf trek over meerdere jaren terug. Ook een door n van deze twee leden ingestelde beroepsprocedure mocht niet baten.

Bij een casus als deze heb je onmiddellijk het gevoel dat het recht zijn doel voorbij-schiet. Goedbedoelende burgers zouden toch niet zomaar tegen zoiets aan moeten kunnen lopen?

Het door de fiscus gevorderde bedrag was vooral hoog doordat de controle de vijf voorafgaande jaren betrof. Zo kon een overtreding van een fiscale regel van jaren geleden een enorm gecumuleerd gevolg krijgen.

Daarnaast wordt de wetgeving steeds meer gekenmerkt door een soort rationele strengheid waarmee de wetgever doortas-tendheid wil uitstralen. In dit geval was dat

de behandeling van het kind van de belas-tingsplichtige als geindividualiseerde derde. Dit verhoudt zich totaal niet met de sociale realiteit dat ouders steeds langer voor hun kinderen zorgen. Gecombineerd met de lage regelbewustheid van de gemiddelde burger, was dit dus vragen om ongelukken.

De aandacht is de laatste weken uitgegaan naar de discussie over de kinderopvangtoe-slag, als voorbeeld van te hard overheids-optreden. Ik durf te stellen dat dit het topje van de ijsberg is. Iedere praktijkjurist heeft wel een lijstje van zaken waarbij mensen onevenredig zijn geraakt door regelgevende of uitvoerende overkill van de overheid.

ADVERTENTIE

Hypotheek oversluiten?

Het zal u ongetwijfeld niet zijn ontgaan dat de hypotheekrentes de afgelopen jaren behoorlijk zijn gedaald. Bijna de helft van de mensen kan besparen door de hypotheek over te sluiten. Iets waar u misschien ook van kunt profiteren. Een andere reden de hypotheek over te sluiten is om voor een langere periode zekerheid te hebben dat de maandlasten niet gaan stijgen. Of om bijvoorbeeld de hypotheekkopzet aan te passen, van aflosvrij naar aflossen.

Waarom het inschakelen van Prinsenland Adviseurs een goed idee is

Als volledig onafhankelijk advieskantoor adviseert en bemiddelt Prinsenland Adviseurs voor nagenoeg alle geldverstrekkers. Onze adviseurs gaan op zoek naar de hypotheek die het best past bij uw persoonlijke wensen. Hierbij geldt dat de laagste rente niet automatisch de laagste maandlast over de gehele looptijd oplevert of de beste voorwaarden kent qua hypotheek. Zo verschillen geldverstrekkers onderling behoorlijk qua voorwaarden. Enkele onderwerpen die extra aandacht verdienen bij het adviseren van de juiste hypotheek:

Automatische rente-afslag gedurende de rentevaste periode?

Heeft de geldverstrekker een goede verhuisregeling?

Kan tussentijds extra worden afgelost?

Herfinanciering met NHG mogelijk?

Extra leencapaciteit voor energiebesparende maatregelen?

Wij zijn volledig op de hoogte zijn van de voor- en nadelen van de verschillende geldverstrekkers.

Vraag een informatiepakket aan en bespaar kosten

Advies kost tijd en daarmee geld. Toch zijn wij ervan overtuigd dat u door het inschakelen van ons kantoor juist geld bespaart. Bovendien zijn de advies- en bemiddelingskosten fiscaal aftrekbaar. Benieuwd wat wij voor u kunnen betekenen? Vraag vrijblijvend een informatiepakket aan. Bel 010 4552500 of mail uw verzoek via info@prinsenland.nl


Prinsenland Adviseurs



Een werkzame privé-werk balans in 2020

Ik was afgelopen maand op de nieuwjaarsreceptie en de 532 verjaardag van de Koninklijke Marine. Tijdens deze receptie sprak admiraal Kramer wederom zijn zorg uit over het grote personeelstekort. Een jarenlang, hardnekkig probleem dat maar niet kan worden opgelost, mede doordat er tijdens de vele bezuinigingen een vacaturestop is geweest.



Defensie staat hier niet alleen in maar is wel koploper met 20% vacatures. Afgelopen week zag ik een tweet van Eva Jinek dat er in haar talkshow werd stilgestaan bij het personeelstekort in de publieke sector: Door het groeiende gebrek aan verpleegkundigen en agenten ontstaan er onveilige situaties. En het lerarentekort kan zelfs leiden tot een nationale ramp. Het is en blijft bijzonder dat militairen niet in dit rijtje staan. Want laten we eerlijk zijn, het wordt pas echt een ramp als Defensie haar nationale en internationale taken niet meer kan uitvoeren. Dagelijks zijn militairen in de weer voor onze veiligheid, terwijl een groot deel van onze samenleving dit niet ziet of niet zo ervaart. Het is daarom jammer dat als er aandacht is voor de personele problemen bij de publieke (veiligheids)sectoren Defensie veelal wordt vergeten. Zeker als je in ogenschouw neemt dat Defensie hofleverancier is, en ook moet zijn, van zij-instromers in andere veiligheidssectoren.

Het personeelstekort begint in Nederland een steeds groter probleem te worden. De boomers verlaten massaal de arbeidsmarkt terwijl de economie (nog) floreert. Onlangs gaf de directeur van de werkgeversbond AWWN aan dat hij van mening is dat de krapte op de arbeidsmarkt moet worden opgelost door mensen minder in

deeltijd te laten werken. Als tegenprestatie moeten de werkgevers zich flexibeler gaan opstellen bijvoorbeeld als het gaat om thuiswerken of om de kinderen naar school te kunnen brengen.

De onlangs aangetreden CNV-voorzitter Piet Fortuin pleitte eind vorig jaar voor een 30-urige werkweek. Dat zou bij werknemers ziekteverzuim en burn-outs moeten voorkomen en een betere balans mogelijk maken tussen werk en privé. Dit alles met behoud van salaris. Dit zou moeten worden bekostigd met de gelden die vrijvallen vanwege verminderd ziekteverzuim en met het verlagen van de loonheffing op arbeid. Bij Defensie zou dit neerkomen op een loonsverhoging van 21% bij een 30-urige werkweek. De Finse premier gaat nog verder. Zij is voorstander van een 24-urige werkweek: vier dagen van 6 uur, zodat mensen meer tijd over hebben voor hun gezin en hobby's.

Veel mensen in Nederland zouden graag met behoud van salaris minder willen gaan werken. Maar of dit bijdraagt aan een rustiger leven is nog maar de vraag. Want vandaag de dag is iedereen 24 uur per dag bereikbaar en zolang we met zijn allen onze telefoon, laptops enz. niet uitzetten blijft iedereen gewoon doorwerken, ongeacht een 30-urige werkweek. Onze mentaliteit zal moeten gaan veranderen:

men moet de tijd nemen en krijgen om de batterij dagelijks op te kunnen laden.

Ik denk dan ook dat arbeidstijdverkorting niet de oplossing is voor ons jachtige bestaan. Onze telefoon-, data- en bereikbaarheidsverslaving is de grote boosdoener van ons jachtige leven. De werkgevers maken handig gebruik (of misbruik) van de angst om iets te missen. De oplossing voor dit probleem is eigenlijk simpel: werkgevers moeten hun personeel tegen zichzelf in bescherming nemen en moeten paal en perk stellen aan de 24/7 bereikbaarheid en -inzetbaarheid. Tenzij je een operationeel ingezette militair bent, want dan is 24/7 bereikbaar zijn part of the job.

Zo'n maatregel zal sommige werkgevers pijn gaan doen, zij moeten hun manier van werken aanpassen. Maar het is in mijn ogen het middel tegen burn-out en ziekteverzuim. Leidinggevenden zijn op dit punt aanzet: zij moeten in actie komen en het altijd bereikbaar-gedrag van hun medewerkers gaan afkeuren in plaats van belonen. Zelf moeten zij het goede voorbeeld geven door bijvoorbeeld tussen 19.00 en 07.00 uur geen contact met medewerkers te zoeken, tenzij er sprake is van een bijzondere omstandigheid.

Een mooi voornemen voor 2020: een werkzame privé-werk balans.



In de herhaling: de financiële positie van uw partner bij uw overlijden

Dit artikel gaat over de nabestaandenvoorziening voor uw partner als u komt te overlijden vóór uw pensioendatum. Deze financiële voorziening voor uw partner bestaat uit de eventuele ANW-uitkering van de overheid, de eventuele loonaanvulling en het nabestaandepensioen van het ABP en de door uzelf individueel getroffen voorzieningen.

De Algemene nabestaandenwet

De Algemene Nabestaandenwet (ANW) is al lange tijd geleden zo aangepast dat alleen de nabestaande die nog een kind heeft jonger dan 18 jaar, dan wel zelf minstens 45% arbeidsongeschikt is, nog een nabestaandenuitkering van de overheid krijgt. Bovendien is het zo dat indien een achterblijvende partner zelf inkomen uit arbeid heeft, die nabestaandenuitkering wordt gekort naar hoogte salaris, totdat bij een maandelijks bruto inkomen van ruim 2.700,-, deze uitkering nihil is.

Inkomensgat in de nabestaandenvoorziening

Sociale partners (ook de GOV|MHB) betrokken bij het ABP zijn toen bij het verval van deze overheidsregeling, in het inkomensgat voor de partner gestapt en hebben de zogenoemde ANW-compensatieregeling ondergebracht in het

ABP pensioenreglement. Deze verplichte regeling leverde voor alle deelnemers tegen verplichte premiebetaling een compensatie op van de ANW-nabestaandenuitkering als die niet tot uitkering kwam. Samen met een bedrag ter hoogte van de te betalen sociale premies en belasting over de ANW compensatie, kwam het totale bedrag uit op maximaal zo'n 15.000,-.

Wegens uitvoeringsproblemen (kosten en fouten door wisselende inkomens) is per 1 mei 2018 echter deze ANW compensatieregeling bij het ABP vervallen. Het gevolg is dat een financieel gat ontstond in de nabestaandenvoorzieningen van sommige ABP-deelnemers, maar bij andere weer niet. Sociale partners hebben dit opgelost door met Defensie een regeling voor een semicollectieve ANW-hiaatverzekering bij Loyalis af te spreken waar u aan kunt meedoen. De keuze ligt bij u.

De ANW-compensatie blijft gelden voor de zgn. schrijnende gevallen tot 2023 (om gezondheidsredenen niet of alleen tegen hoge kosten verzekeraar). Reeds op 1 mei 2018 lopende ANW-compensatie-uitkeringen blijven lopen. Daar verandert niets.

Vragen van onze leden

Er leven bij onze leden nog steeds vragen omtrent de per 1 mei 2018 vervallen collectieve verplichte ANW compensatie van ABP, de financiële gevolgen daarvan en wat nu te doen, d.w.z. wel of niet een nabestaandenverzekering, een ANW-hiaatverzekering, afsluiten. Het gaat dan meestal om de neem nou mijn geval vragen en die zijn lastig te beantwoorden. Dat komt omdat het antwoord in iedere individuele situatie anders is. Er is een verplicht voor alle ABP-deelnemers geldend stukje pensioen voor uw partner vervallen en nu moet u individueel bepalen of en in hoeverre u dat stukje pensioen





voor uw partner wel of niet gaat invullen door het sluiten van een ANW-hiaatverzekering. Die keuze hangt af van de hoogte van de financi'le situatie van uw partner als u komt te overlijden voordat uw partner AOW-gerechtigd is. Het gaat nl. in alle gevallen om een compenserend stuk inkomen tot de AOW-datum van uw partner. Een eerder voor iedereen verplicht (sommigen vinden paternalistisch) geregeld ABP pensioen waar u geen omkijken naar had maar wel premie voor betaalde, wordt een stukje rekenwerk met de vraag of u gezien het risico bereid bent de premie te betalen. Als u de kwestie serieus neemt zult u toch echt in de papieren moeten duiken en met uw partner moeten gaan praten. De ANW-compensatie kwam tot uitkering vanaf het moment van uw overlijden totdat uw partner AOW-gerechtigd is. Reeds op 1 mei 2018 lopende ANW compensatie uitkeringen blijven lopen. Daar verandert niets.

ABP ANW-aanvulling

Bij het afschaffen van de ANW-compensatie per 1 mei 2018 bleek dat deelnemers met dienstjaren vóór 1996 per die datum recht hebben op de zgn. ANW-aanvulling. Oftewel, hoe meer dienstjaren voor 1996, hoe hoger de ANW-aanvulling. De ANW-aanvulling komt tot uitkering vanaf het moment van uw overlijden totdat uw partner AOW-gerechtigd is. De ANW-aanvulling is een aanvulling op het partnerpensioen en daarvan verder onafhankelijk. De ANW-aanvulling komt, voor zover er recht op bestaat, altijd tot uitkering en heeft geen relatie met de hoogte van het inkomen van de partner of de ANW-uitkering van de overheid. De ANW-aanvulling valt niet zo hoog uit als de ANW-compensatie, maar oudere deelnemers met veel dienstjaren voor 1996 kunnen toch rekenen op bedragen van 6.000,- tot 7.000,-. Het zal vaker om

lagere bedragen gaan. ABP-deelnemers die vanaf 1996 in dienst zijn getreden bij een overheidsorganisatie, komen dus in het geheel niet in aanmerking voor de ANW-aanvulling. De hoogte van uw ANW-aanvulling kunt u opvragen bij het ABP.

Loyalis semi-collectieve ANW-hiaatverzekering

Vervolgens hebben sociale partners bij Defensie de vrijwillige semicollectieve ANW-hiaatverzekering bij Loyalis afgesproken, ter vervanging van de ANW-compensatieregeling. Deze verzekering geldt alleen voor actieve defensiewerknemers en UKW-ers. U bepaalt zelf of u de verzekering afsluit en welk van de bedragen u verzekert. U moet dus zelf actie ondernemen en met Loyalis contact opnemen. De ANW-hiaatverzekering keert uit vanaf het moment van uw overlijden tot de dag dat uw partner AOW-gerechtigd wordt. Deze verzekering keert altijd het door u verzekerde bedrag uit, ongeacht de hoogte van het partnerpensioen, ongeacht of er een ANW-uitkering van de overheid tot uitbetaling komt, ongeacht of er recht bestaat op de ANW-aanvulling, en ongeacht de hoogte van het eigen inkomen van uw partner.

Het inkomen van uw partner is afhankelijk van meerdere factoren: bijv. het eigen inkomen, het nabestaandenpensioen van

ABP, het wegvallen van hypotheeklasten bij overlijden, een tot uitkering komende levensverzekering, maar ook van bijv. hogere kinderopvanglasten. U zult zelf die inkomenssituatie in kaart moeten brengen, een algemeen advies is niet te geven.

ABP-deelnemers met veel dienstjaren voor 1996 en dus een hoge ABP ANW-aanvulling, kunnen na opvraag van de hoogte van de ANW aanvulling bij ABP, berekenen of zo'n ANW hiaatverzekering in hun individuele situatie nodig is. Jongere ABP-deelnemers zonder of met een lage ANW aanvulling wordt geadviseerd de financi'le situatie van de partner bij hun overlijden in kaart te brengen. Als basis valt uw inkomen weg, misschien is er een ANW-uitkering en het ABP levert een partnerpensioen. Vervolgens weegt u het risico voor uw partner en het verzekeringsaanbod van Loyalis. De getoonde premie is een bruto premie, u krijgt dus belastingteruggave. Over de uitkering wordt belasting geheven. Vlak na de totstandkoming van deze verzekering konden defensiemedewerkers zonder medische keuring overstappen. Als u deze verzekering nu bij Loyalis wilt sluiten krijgt u nu wel te maken met een medische keuring.

Loyalis individuele ANW hiaatverzekering

Voor ABP-deelnemers, zijnde ex-werknemers van Defensie, met bijv. een SBK-uitkering en voor gepensioneerden geldt deze vrijwillige semi-collectieve ANW hiaatverzekering niet. En op het moment dat u als defensiemedewerker met pensioen gaat en uw partner is nog niet AOW-gerechtigd, vervalt de dekking van de semi-collectieve ANW-hiaatverzekering. U staat dan opnieuw voor de keuze of u wilt verzekeren, maar dan zult u een individuele verzekering moeten afsluiten. Deze ex-defensiemedewerkers zijn aangewezen op een individuele verzekering bij Loyalis of welke verzekeraar dan ook. Er zijn dan andere minder aantrekkelijke voorwaarden van toepassing, met een medische keuring en een hogere premie. De getoonde premie van deze Loyalis-verzekering is een netto premie. U krijgt dus geen belastingteruggave. Daartegenover staat dat de eventuele uitkering belastingvrij is.

The logo for Loyalis, featuring the word "Loyalis" in a blue sans-serif font. The letter 'o' is stylized with an orange circle around it.

Oproep officieren detachement Veteranendag 2020

De Nederlandse Veteranendag wordt op zaterdag 27 juni 2020 gehouden. De gezamenlijke officierenverenigingen KVMO, KVEO, NOV en KVNRO zullen op die dag met een detachement weer deelnemen aan het defil door de stad als eerbetoon aan zijne majesteit koning Willem-Alexander, die het defil zal afnemen.



Het officieren detachement van 2019 tijdens Nederlandse Veteranendag. (foto H. van Wilgenburg)

ook een uiterlijke sluitingsdatum van 1 mei 2020 door het Veteraneninstituut vastgesteld. En aanvragen na deze sluitingsdatum worden niet meer in behandeling genomen. Het is dus zaak dat u zich snel aanmeldt. Dat geeft ook voor mij de zekerheid dat het detachement met een groot aantal deelnemers aan het defil mag deelnemen.

Detachementscommandant

Uw detachementscommandant is ondergetekende, LTZVK 2 OC b.d. H.T. (Hennie) van Wilgenburg. Wanneer u zich hebt aangemeld wordt het op prijs gesteld ook hem te informeren. Dat kan via e-mail: vogelzand2604@hetnet.nl of hennievandwilgenburg@icloud.com of mobiel: 06 30219411.

Laten we ook dit jaar weer met u een uniek en mooi detachement samenstellen om deze Veteranendag grandioos met elkaar te kunnen vieren. In ieder geval, ik reken op u!

Tijdig aanmelden via Veteraneninstituut

Om genoeg officieren bij elkaar te krijgen (het detachement moet minimaal uit 12 officieren bestaan) is het belangrijk dat u zich nu al voor het detachement aanmeldt. Dit kan online, via mijn.veteraneninstituut.nl. Hiervoor heeft u een gebruikersnaam en wachtwoord nodig. De gebruikersnaam is uw registratienummer op uw veteranenpas. Het wachtwoord moet

u zelf aanmaken. Bent u dit wachtwoord vergeten, dan kunt u via deze site een nieuw wachtwoord aanmaken.

Degene die zich niet via de website aanmelden kunnen **telefonisch** contact opnemen met het Veteraneninstituut om daar hun deelname op te geven. Telefoon 088-3340050.

Het is belangrijk dat u zich snel aanmeldt! Immers, er is voor dit evenement

Uitnodiging IDL symposium

Generaal-majoor der mariniers mr. R.G. Oppelaar, Commandant Nederlandse Defensie Academie heeft het genoegen u uit te nodigen voor het symposium: Veerkrachtig hoger beroepsonderwijs in een veranderende maatschappelijke context; verbinden van curriculum, vorming en cultuur

Het symposium vindt plaats op 19 mei 2020.

Hoe zorgen we ervoor dat door onderwijs onze veiligheid, welvaart en welzijn morgen minstens net zo goed zijn gewaarborgd als vandaag?

De commandant Nederlandse Defensie Academie nodigt u graag uit om mee te denken hoe wij de samenwerking kunnen aangaan!

Aanmelden:

Aanmelden voor het symposium kan door een mail te sturen naar o.v.v. IDL symposium 2020. Graag uw voor- en achternaam, uw organisatie en functie vermelden.

Locatie:

Conferentiecentrum Defensie
Brasserskade 227A
2497NX Den Haag

Programma:

- 10.00 uur Inloop & registratie
- 10.30 uur Welkom en openingswoord
- 11.00 uur Het belang van veerkrachtig en wendbaar samenwerken Brigadegeneraal b.d. Rog in het Veld
- 11.15 uur Veerkracht en wendbaarheid in de beroepspraktijk van Defensie Mevrouw Wendy Kwaks (Programmamanager transitie adaptieve krijgsmacht)
- 12.00 uur Interactieve lunch
- 13.00 uur Het ontwikkelen van een adaptief curriculum dat aansluit bij de beroepspraktijk Professor Ad Kil (Nyenrode Business Universiteit, professor research didactics for professionals and HRD)
- 13.45 uur Professionals veerkrachtig vormen voor de beroepspraktijk van vandaag en morgen De heer Cher ten Have (Ten Have & Partners)
- 14.30 uur Interactieve koffiepauze
- 15.15 uur De rol van onderwijs als uitdrager van een veerkrachtige organisatiecultuur Luitenant-generaal Mario Verbeek, commandant Defensie Ondersteuningscommando (Ministerie van Defensie)
- 16.00 uur Paneldiscussie
- 16.45 uur Borrel
- 17.45 uur Einde

VACATURE HOOFDREDACTEUR MARINEBLAD

KVMO



De Koninklijke Vereniging van Marineofficieren (KVMO) is op zoek naar een enthousiaste hoofdredacteur voor het Marineblad. De KVMO is een beroepsvereniging en tevens vakbond voor marineofficieren. De KVMO is gevestigd in Den Haag en wordt bestuurd door het hoofdbestuur en, voor de bewaking en uitvoering van het beleid, door het dagelijks bestuur. Acht keer per jaar brengt de KVMO het Marineblad uit. Het Marineblad is in 2020 al 130 jaar het vakblad voor marineofficieren en professionals in de maritieme sector. Wij zoeken een hoofdredacteur, die samen met de eindredacteur en de redactie vorm geeft aan een toekomstbestendig Marineblad.

Wat ga je doen?

Als hoofdredacteur geef je leiding aan de redactie, freelancers en de vaste medewerkers. De redactie komt achter keer per jaar bijeen, als hoofdredacteur zit je de redactievergaderingen voor. Je bent het aanspreekpunt voor het hoofdbestuur en je bewaakt de formules van het Marineblad. Als hoofdredacteur vervul je een brugfunctie tussen de redactie en het hoofdbestuur. Ook ben je verantwoordelijk voor de jaarplanning en het budget en bewaak je deze. Daarnaast vervul je een redactionele rol, redigeer je teksten en bepaal je de keuze van het beeldmateriaal. Tot slot, bij de KVMO werk je als hoofdredacteur naast een ervaren eindredacteur. Samen met de eindredacteur zorg je voor de indeling van het blad, de contacten met derden, zoals de vormgever en drukker en het corrigeren van de drukproeven.

Wat zoeken we:

- Ervaring op redactioneel gebied;
- affiniteit met de maritieme sector;
- een teamspeler;
- goed taalgevoel;
- een innovatieve kijk op ons magazine;
- flexibele inzetbaarheid door de wisselende werklast die hoort bij een magazine.

Wat bieden we:

- Een functie als hoofdredacteur voor 8 uur in de week met de mogelijkheid om deze uit te bouwen naar 20-24 uur in de week.
- Werken aan een blad met een rijke historie dat open staat voor vernieuwing.

Dus, ben je een teamspeler? Ben je taalvaardig? Kan je een groep leiden en stimuleren en kan je tegelijkertijd de grote lijnen in de gaten houden? Reageer dan door te mailen naar secretaris@kvmo.nl



Waar zijn de militairen?

Door: Onno Borgeld

In zijn kerstoespraak 2019 heeft de Koning stilgestaan bij het begrip vrijheid. Hij zei:

Het valt me op hoe intens die vrijheid wordt beleefd. Nu we stilstaan bij 75 jaar vrijheid ontmoet ik veel mensen die me vertellen wat dat begrip voor hen betekent. Verzetsmensen van in de negentig die er in de oorlog voor hebben gevochten. Zij hebben er alles voor op het spel gezet. Hun leven is erdoor getekend. Vrijheid is nooit gratis

Onder de passage Achter succes staan mensen zoals u en jij volgt de alinea:

Miljoenen professionals en vrijwilligers die er ook in moeilijke omstandigheden samen het beste van maken. Leerkrachten, politiemensen, artsen en verplegers. Ambtenaren en rechters. Boeren, bouwers en biologen.

Mijn grote vraag na deze passages is: Waar zijn de militairen? Of mocht de Koning vanwege de ministeriele verantwoordelijkheid de begrippen defensie en militairen van premier Rutte niet noemen omdat deze premier zijn beloftes aan de NAVO en jegens de militairen voortdurend schendt?



Een terugblik op de onderhandelingen arbeidsvoorwaarden

Sinds vorig jaar oktober heb ik mijn werk als onderhandelaar van de GOV|MHB na 4,5 jaar overgegeven aan Thijs van Leeuwen. In die 4,5 jaar dat ik bij de vakbond werkzaam ben geweest heb ik 3 CAO onderhandelingen meegemaakt en er 2 met instemming van de leden afgesloten. De afgelopen maanden heb ik de gelegenheid gehad om te reflecteren over deze periode. Wat zijn nu, terugkijkend op deze CAO-trajecten de zaken die opvallen en wat zijn de lessons learned voor mij persoonlijk.

Ik zal beginnen met een korte weergave van wat er de afgelopen jaren op het gebied van de CAO is gebeurd om vervolgens overeenkomsten en verschillen van trajecten te vermelden. Tot slot zal ik aangeven wat er naar mijn mening in de toekomst zou moeten gebeuren.

Deelakkoord en verkenningen

Hoewel afgesloten voor de tijd dat ik als onderhandelaar begon, en ik dus niet alle ins en outs heb meegemaakt, is het deelakkoord van 2015 belangrijk om te vermelden. De onderwerpen die op dat moment in de onderhandelingen voorlagen waren veelomvattend en nauw met elkaar verbonden. De (nieuwe) dienstinderegelings, de (nieuwe) pensioenregeling voor militairen, het (nieuwe) loongebouw en het (nieuwe) personeelssysteem. De complexiteit van deze systemen en regelingen in combinatie met de bezuinigingen van die tijd zorgden ervoor dat de onderhandelingen stroef verliepen. Daarbij waren er andere lastige onderwerpen zoals bijvoorbeeld de ophoging van de AOW-leeftijd en daardoor het ontstaan van een AOW-gat voor militairen die met UKW waren of gingen. Ook deze onderwerpen hebben gevolgen gehad voor de verstandhoudingen tussen de partijen binnen het overleg en dus voor de voortgang van de onderhandelingen. Uiteindelijk is het deelakkoord een poging geweest om na jaren van geen loonsverhogingen (nul-lijn) eindelijk de beschikbare loonruimte uit te keren. Omdat over de grote thema's nog geen overeenstemming kon worden bereikt zijn er in plaats daarvan richtlijnen opgesteld die sturing aan de vervolgonderhandelingen zouden moeten geven.

Omdat het deelakkoord niet de instemming van alle partijen kreeg en dit ook in de daarna gesloten loonruimte-overeenkomst het geval was, waren de verhoudingen tussen Defensie en de bonden en tussen de bonden onderling ernstig verstoord. Om deze situatie het hoofd te bieden werd er afgesproken de vervolgonderhandelingen te beginnen met een periode van verkenningen, waar de partijen op een minder formele wijze, zonder zich definitief vast te leggen, tot afspraken konden komen. Dit was het moment waarop ik als onderhandelaar instapte. De uitkomst van de verkenningen zou de input voor de onderhandelingen vormen.

Stroeve onderhandelingen

Na de verkenningen kwam een periode van moeizame onderhandelingen waarbij er soms maandenlange procesmatige barricades werden opgeworpen, zonder dat er over de inhoud werd gesproken. Het eindbod van Defensie in 2017 was daarbij een absoluut dieptepunt. Dat er uiteindelijk een half jaar later toch een resultaat is bereikt was naar mijn mening meer geluk dan dat het aan de open

en eerlijke overlegstructuur lag. Ik ben er echt van overtuigd dat alle partijen, ook de werkgever, het grote belang om eruit te komen inzagen, maar uiteindelijk is dat niet gelukt en daar was vooral het defensiepersoneel de dupe van. Tegenstrijdige berichtgeving van de werkgever en de bonden over lange procesgerichte tegenstellingen droegen niet bij aan meer begrip onder het personeel over de vertragingen. Ook de onderhandelingen in 2018 begonnen op deze wijze. Pas na het afgewezen onderhandelaarsresultaat en de hervatte onderhandelingen het jaar daarop zag ik eindelijk verbeteringen in de wijze waarop de onderhandelingen werden gevoerd. Het arbeidsvoorwaardenresultaat van afgelopen jaar was voor mij dan ook een broodnodige en enigszins succesvolle afsluiting van mijn tijd als onderhandelaar. En met broodnodig bedoel ik voor het defensiepersoneel.

The way ahead

Ondanks dat ik geen onderdeel meer uitmaak van de huidige onderhandelingen heb ik op basis van de recente berichtgevingen de indruk dat het opnieuw stroeve onderhandelingen gaan worden, waarbij vergelijkbare problemen als bij de vorige CAO-trajecten op zullen treden. Een aantal zaken zijn naar mijn mening nodig om niet alleen de huidige onderhandelingen tot een succesvol einde te brengen, maar om een overlegklimaat te creëren waar weer op een constructieve en snelle manier tot overeenstemming kan worden gekomen. De belangrijkste zal ik hieronder behandelen.

Allereerst dienen alle partijen **voldoende mandaat** te hebben om goede onderhandelingen te kunnen voeren. Niet een vooraf vastgesteld pakket aan maatregelen met slechts een dunne bandbreedte om daarvan af te wijken, maar ruimte om tussen maatregelen te schuiven en out-of-the-box tot oplossingen te kunnen komen, mits dit binnen een vastgestelde ruimte blijft. De afgelopen jaren was zeker aan de kant van de werkgever het mandaat gedurende de onderhandelingen aan veranderingen onderhevig (erug onderhandelen). Wel dient vermeld te worden dat ten aanzien van het mandaat er verbeteringen zichtbaar waren.

Ook de **financiële ruimte** die nodig was om de onderhandelingen tot een goed einde te kunnen brengen vormde een probleem. De gebruikelijke referentieruimte die alle overheidssectoren beschikbaar hebben is bedoeld om de loonruimte en enkele arbeidsvoorwaardelijke maatregelen te financieren. De grote stelselwijzigingen die bij Defensie benodigd zijn dienen door additionele middelen te worden gefinancierd. De afgelopen jaren is deze ruimte er aan het begin van de onderhandelingen niet geweest en diende de extra ruimte door druk van de bonden en het personeel te worden afgedwongen.



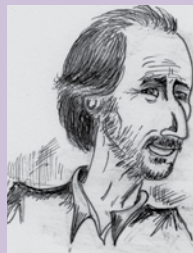
Dit punt staat nauw in samenhang met het hierboven genoemde mandaat. Een duidelijk mandaat met de bijbehorende financiële middelen zijn absolute randvoorwaarden voor succesvolle onderhandelingen.

Een aanvullend cruciaal punt betrof de wijze waarop besluiten (op personeelsgebied) door de werkgever genomen worden. Idealiter zou mijns inziens aan de voorkant van het besluitvormingsproces samen (werkgever en bonden) gekeken moeten worden naar de problematiek/de gewenste situatie en vervolgens zou er dan zoveel mogelijk samen, met inbreng van beide kanten, tot een besluit moeten worden gekomen. De praktijk toont echter dat de inbreng aan de voorkant zeer beperkt tot nihil is en dat er vervolgens aan de achterkant grote weerstand tegen het voorgenomen besluit ontstaat. In de basis is de vraag **of de bonden een controlerende rol of een samenwerkende rol moeten hebben**. Ik ben duidelijk voorstander van het laatste. Als er aan de voorkant van het besluit wordt samengewerkt dan is de overeenstemming aan de overlegtafel snel bereikt.

Wat verder de aandacht verdient is de **transparantie en openheid van het overleg**. Deze punten kwamen zeker ten tijde van het in 2018 afgewezen onderhandelaarsresultaat naar voren en daardoor zijn er sinds die tijd ook zeker stappen gemaakt. Een punt dat hier naar voren kwam is het aan de voorkant, bij het bepalen van de onderwerpen en de inzet van de onderhandelingen, het personeel betrekken. Daarnaast kwam ook naar voren dat het belangrijk is om tijdens de onderhandelingen het personeel te informeren over de inhoud en de voortgang. En ook open en eerlijk zijn over redenen en achtergronden van besluiten en resultaten. Ik denk dat de huidige tijd van de sociale media en de betrokkenheid die de afgelopen jaren is ontstaan bij het personeel over de arbeidsvoorwaarden, de werkgever en de bonden ertoe dwingen om hier nog verder in te gaan. Tot slot ben ik van mening dat de verhoudingen tussen de partijen aan de overlegtafel en de personen die deze partijen vertegenwoor-

digen door de negatieve ervaringen van de afgelopen jaren enorm verslechterd zijn. Dit zorgt ervoor dat bij de minste of geringste frictie in het overleg dit al oud zeer weer op tafel komt en dat het benodigde vertrouwen om samen tot goed overleg eruit te komen zeer broos, of misschien inmiddels wel helemaal niet meer aanwezig is. Een computer kan een harde reset maken met Ctrl-Alt-Del, maar bij mensen is dat minder eenvoudig. Toch is het wel nodig dat deze verhoudingen weer goed worden en de vraag is of dit aan de huidige overlegtafel nog kan. Alleen als er vertrouwen is in elkaar en men bereid is om elkaar iets te gunnen, pas dan kan een goed resultaat op een constructieve manier worden behaald.

Al met al zijn er voldoende zaken die voor verbetering vatbaar zijn in het georganiseerde overleg bij Defensie. Een aantal daarvan zijn al in positieve zin ontwikkeld, maar andere absoluut nog niet. Is het dan allemaal hopeloos en negatief. Nee, zeker niet want uiteindelijk zijn er de afgelopen jaren toch twee CAO's afgesloten die wel de instemming van het defensiepersoneel hebben gekregen. Maar het heeft alle partijen veel energie en frustratie gekost, het heeft lang geduurd en het zuur bij het personeel is er niet veel minder door geworden. Het personeelstekort bij Defensie noodzaakt om sneller en beter tot overeenstemming. Deze druk zal de komende jaren zeker eraan bijdragen om sneller tot een CAO te komen. Maar structureel moeten de bovengenoemde problemen echt worden verholpen om weer goed, constructief en effectief overleg te kunnen voeren.



Klaas Knots' Knoet

Las een aantal weken geleden in de Volkskrant een interview van Yvonne Hofs met DNB president (jawel !) Klaas Knot (KK). Nu wil het geval dat mevrouw Hofs sinds jaar en dag NIET behoort tot mijn selectie van favoriete journalisten. Te veel naar mijn mening ongefundeerd op de hand van de jongeren in de weerbarstige pensioenproblematiek. Kom daar maar eens vanaf zonder een op maat gesneden therapie.

In het interview valt op dat met uitzondering van de eerste alinea de rekenrente totaal niet aan de orde komt. KK blijft zich verzetten tegen het verhogen van de rekenrente voor de pensioenfondsen. Punt. Een toelichting blijft achterwege. Er zouden meer pensioenbeloftes zijn gedaan dan de fondsen kunnen waarmaken.

W I debiteert KK d uitsmijter: Voor het draagvlak onder jongeren is het belangrijk dat de politiek niet telkens besluiten neemt die neerkomen op een herverdeling van het pensioenvermogen van jong naar oud . Waar haalt hij het vandaan! De drie-eenheid Knot, Koolmees en Hoekstra (KKH), zes handen op n goed gevulde buik.

De extreem lage rente zou niet louter worden gedictieerd door de ECB, maar meer een gevolg zijn van de vergrijzing. Je kunt als oudere, KK maar beter niet op de koffie vragen. Voor je het weet zou je spontaan het loodje willen leggen.

Het zou volgens KK de ECB niet lukken om met grof geschut de inflatie terug te brengen tot vlak onder de twee procent, maar volgens het CBS lag de inflatie in Nederland in 2019 op pakweg 2,6%. Iets gemist heer Knot?

De hamvraag is en blijft wie er nu eigenlijk eigenaar is van het geld in de pensioenpoten.

De pensioengelden zijn opgehoest door werkgevers en werknemers. De overheid (DNB) is hier in feite geen partij, behalve dan dat zij dient te waken over het correcte financi' le beheer bij fondsen in kwestie. Die fondsen zagen hun werkkapitaal de afgelopen tien jaar verdubbelen, geen wolkje aan de lucht zou je denken. Maar overstappen op een prudente op historische rendementen gefundeerde dekkingsgraad is uit den boze bij het trio KKH.

De straffe tucht (knoet) van KK is nog lang niet uit de lucht! Toch kan het nog een tandje erger, te weten waar het betreft het toekomstige niveau van onze AOW. Minister Koolmees heeft het rapport De beleidsdoorlichting van artikel 8 begroting SZW Oudedagsvoorziening eind vorig jaar naar de Tweede Kamer gestuurd. In de aanbiedingsbrief neemt Koolmees een aanloop naar een verdere afbraak van de oudedagsvoorziening van miljoenen gepensioneerden. Eerst deelt hij een optater uit op het aanvullend pensioen met medewerking van werkgevers- en werknemersorganisaties en dan wordt per 2022 ook nog de bijl gezet aan de wortels van de AOW.

Waar blijven de gele hesjesÉ? Koolmees geeft in zijn rapport aan dat de AOW is bedoeld om armoede onder de burgers te voorkomen. Nu nog is de AOW gekoppeld aan het minimumloon. De minister vindt de armoede voorkoming succesvol (dat o.a. de doorstijgende woonlasten steeds meer AOW ers richting armoedegrens drijft vergeet hij gemakshalve). De AOW ers zouden het laagste risico lopen op armoede.

Volgens Koolmees kunnen de AOW ers met minder geld ook toekomen en wordt toch armoede voorkomen.

Afbraakkampioen sociale verworvenheden Rutte III heeft nieuwe ruimte gevonden om miljoenen landgenoten verder af te knippen. Je ziet het al voor je, AOW naar bijstandsniveau met Rutte en Koolmees als niets en niemand ontziende afbraakuitvoerders met standaard- een glimlach om de lippenÉ Ik verwacht een stormloop op de pil van Drion. Veel ouderen zijn klaar met Rutte 1-2-3 enÉ liever niet nog een termijn. Resumerend: wat is nog het draagvlak voor het pensioenakkoord met rentes van soms minder dan nul? Des te dieper ik in de materie duik, des te meer besef ik dat het ouderwetse polderen hier geen soelaas zal bieden. Een t complex dossier, er valt weinig te winnen, maar wel veel te verliezen.

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.
Mailen kan ook:
info@prodef.nl

GOVIMHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE



KVNRO

