

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

november 2020 | nummer 7



GOVIMHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE



Innovatie

door Rob Pulles

INHOUD

- 2 Defensievisie 2035. Hoe kan defensie Nederland zo goed mogelijk dienen?
- 4 Waardering voor de publieke sector in tijden van crisis
- 6 Pensioenverhoging door samenvallende diensttijd
- 8 Aftopping pensioenopbouw en nettopensioenregeling ABP
- 10 Integriteit is een veelbesproken begrip, maar wat is het eigenlijk?
- EN VERDER
- 6 Medezeggenschapsverkiezingen
- 7 Juridische zaken
- 12 Column vice-voorzitter



Innovatie, letterlijk betekent het invoering van iets nieuws volgens Van Dale. Vaak denken we dan aan nieuwe spullen, high-tech, cyber, noem het allemaal maar op. En zo vullen we het vaak ook in bij defensie. Nieuwe schepen, vliegtuigen, voertuigen, C4I-systemen, allemaal state-of-the-art.

Natuurlijk willen we allemaal ook graag die nieuwe spullen hebben. Wat je wel merkt is dat men, individu en organisatie, moet wennen aan die nieuwe spullen. De mogelijkheden die zo'n nieuw systeem biedt zijn vaak veel uitgebreider dan het oude, maar daar zijn we dan nog niet op aangepast. Ik heb meegemaakt dat mensen de lampen uit de noodverlichting moest halen tijdens oefeningen. Noodverlichting die zo geconstrueerd was dat die altijd aan ging in noodgevallen. Maar omdat dat (nog) niet in de scenario's van de trainers paste, moest de noodverlichting uit. Zo train je de mensen dus nooit om te werken met de mogelijkheden die het systeem biedt.

Ik merk het ook wel een beetje aan het online-vergaderen. Zo zijn er collega's die dat nog steeds niet willen doen en toch alle bijeenkomsten fysiek willen afhandelen. Dan maak je niet optimaal gebruik van de mogelijkheden die het systeem biedt. In dit geval zijn we door een virus gedwongen tot de invoering van iets nieuws maar ook dan kan je profiteren van de voordelen die iets nieuws met zich meebrengt.

Maar het zijn niet alleen nieuwe spullen. Je kunt zeggen dat er de afgelopen jaren heel veel nieuws is gekomen in arbeidsvoorwaardenland. Als je kijkt naar het personeel, na de afschaffing van de opkomstplicht alleen nog maar professionals. Met het uitfaseren van het beeld dat de man de kostwinnaar is, carriere voor beide partners. Door samenlevingsbrede mobiliteit, minder mensen die kiezen voor een baan voor het leven bij defensie. Ook hier kunnen we nog veel meer gebruik maken van al de mogelijkheden die dat nieuwe biedt.

Om dat te doen heb je effectief overleg nodig tussen de sociale partners. Open, transparant en constructief overleg, gericht op samenwerken, het behartigen van ieders belangen. Optimaliseren voor allen in plaats van maximaliseren voor enkelingen. Hier ligt nog een groot terrein braak waar de sociale partners kunnen, nee, moeten innoveren. Sommige onderwerpen liggen al meer dan 15 jaar op tafel en er is niet tot nauwelijks vooruitgang op geboekt. Soms lijkt het overleg meer op de loopgravenoorlog van WO1, dan op een gesprek tussen partners die grotendeels overlappende belangen hebben. Tijd voor iets nieuws, dus.

Zo, dat was het gemakkelijk deel en dan nu de vraag: maar hoe dan wel? Een paar stappen kunnen we snel maken. Vroegtijdig beginnen met overleg tussen de sociale partners op hoofdlijnen, waarbij alle beschikbare informatie voor iedereen op tafel ligt. Inhoudelijk overleggen en niet vastlopen in procedures, termijnen, lettertypes en formats. Overleggen en niet onderhandelen, dat komt later altijd wel. Zorg ervoor dat de mensen in het overleg met mandaat aan tafel zitten. Besef dat je overlappende belangen hebt en dat je een voor iedereen zo acceptabel mogelijk resultaat nastreeft. Durf ook naar je model te kijken. Zijn er andere (betere!) modellen, waarin het overleg kan plaatsvinden? Ik weet niet wat de uitkomst daarvan zal zijn, maar het is op zijn minst het onderzoeken waard. En tot we een beter model gevonden hebben, zullen we het huidige moeten optimaliseren, om het voor iedereen optimale resultaat te kunnen behalen. Defensie, maar bovenal het personeel verdient het. Hoe goed dat tot nu lukt kunt u nalezen in deze uitgave. Laat ons ook vooral weten wat u ervan vindt!

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

H. Krul (hoofdredacteur),
M.A.M. Weusthuis, R. Blik, P. Eijkelenkamp,
T. van Leeuwen, T. Kofman

Aan dit nummer werkten mee:

R. Pulles, R. Vermeulen, M. Hellendoorn,
R.J. Oostendorp

Vormgeving

Frank de Wit, Zwolle

Drukwerk

Wilco Art Books, Amersfoort

Advertenties

070-3839504

© ProDef bulletin

Overname van artikelen is enkel toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en onder uitdrukkelijke vermelding van de bron. Er kunnen geen rechten worden ontleend aan de teksten in dit bulletin.

Wijzigingen adres- en persoonsgegevens

Svp doorgeven aan het secretariaat van de GOV|MHB: 070-3839504
info@prodef.nl

Juridisch advies

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

Kopij

Kopij voor nummer 7 van het ProDef bulletin dient voor 29 november 2020 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

door Ruud Vermeulen



Defensievisie 2035. Hoe kan defensie Nederland zo goed mogelijk dienen, mijn visie

Ik wil beginnen met twee opmerkingen te maken. Als eerste, dit zijn de eerste minister en staatssecretaris die zo eerlijk zijn en onomwonden toegeven dat defensie niet aan zijn grondwettelijke taken kan voldoen. Geen uitvluchten, eindelijk een politica die het toegeeft en ook de rekening op tafel legt.

Ten tweede, in vele media is er al commentaar geleverd op de visie, die geen visie zou zijn. Het is een kretenmixer over hoe je een defensieorganisatie zou moeten/kunnen inrichten. Echter, commentaar hebben is goed, maar doe het eens beter. Die uitdaging ben ik aangegaan.

Defensie kent drie taken, de bondgenootschappelijke verdediging, handhaven internationale rechtsorde en het ondersteunen van nationale operaties, bijvoorbeeld zoals nu bij het inrichten van teststraten. Een visie is voor mij een doel waar je naar streeft om je opdracht, je taken, uit te kunnen voeren. Ik ga dus uit van de taken en bepaal vanuit de taken het doel, de richting waarlangs de taken uitgevoerd zouden moeten worden.

Een bondgenootschappelijke verdediging wordt, per definitie, in gemeenschappelijk verband uitgevoerd. Het is logisch om dit in NAVO-verband te blijven doen. Alleen wij

weten ook dat dit verbond ernstige slijtageplekken vertoont. Wanneer ik mij focus op de essentie dan vraagt de US van Europa niet om de NAVO op te geven, maar wel om eens zijn eigen verantwoordelijkheid te nemen. Om US de mogelijkheid te bieden niet vast te zitten in Europa, maar zijn aandacht te kunnen richten op een andere brandhaard, namelijk Azië en specifiek de concurrentie aan te kunnen gaan met China. Met andere woorden, Europa houdt je eigen broek eens op en draag middels de NAVO naar vermogen bij aan het beschermen van onze Westerse wereld, onze vrijheid, onze democratische rechtstaten. Aan de andere kant zien wij in Europa een allegaartje van nationale krijgsmachten die slecht kunnen samenwerken. Je moet hetzelfde materieel en daarmee dezelfde doctrines, dezelfde verbindingsmiddelen hebben om samen het gevecht te kunnen voeren. Wanneer je verschillende voertuigen en wapensystemen hebt, dan kun je elkaar onderling ook niet steunen met reservedelen, munitievoorraden en onder-





houdspersoneel. De huidige aanpak kost goudgeld en levert militair gezien relatief weinig gevechtskracht op. Moet je hiervoor als land je soevereiniteit opgeven is dan de hamvraag. In mijn ogen niet. Dat is niet aan de orde, het doel is eenheid van materieel en doctrine. Maar ook dat iedereen zijn fair share draagt in kosten en het dragen van risico's. Ik noem naar anderen die mij voorgingen dit een krijgsmacht van Europese staten. Dus expliciet heb ik het niet over een Europees leger, dan zou een supranationaal orgaan zoals de EU over de inzet beslissen. Ik laat ook niet de band met de NAVO los, maar Europa gaat wel zijn fair share leveren en dat wordt echt tijd. De visie voor militairen, burgers en politici zou dan moeten zijn een krijgsmacht van Europese staten als een volwassen bondgenootschap binnen de NAVO. De Amerikanen zullen dit omarmen.

De taak het handhaven van de internationale rechtsorde. Wij zien in onze omgeving een groot aantal conflicten opdoemen die rechtstreeks invloed hebben op Nederland en Europa. Met name in Midden- en Noord-Afrika en in het Midden-Oosten hebben wij de laatste jaren de grondslagen gelegd zien worden voor vele conflicten. Wij zien dat ISIS in Irak en Syrië bovengronds verslagen is, maar in de landen rond de Sahel juist in kracht toeneemt. Wij hebben gezien hoe de scheepvaart geterroriseerd geweest is door piraterij. Wij zien ook dat door de klimaatverandering, het tekort aan water en een onstuimige bevolkingsgroei in Afrika, immigratie een probleem is geworden. En de vraag is welke visie hebben wij hierop? Wat vragen wij van defensie? Gaan wij

alleen maar bommen gooien? Is ons doel trainingsmissies om de landen zelf hun problemen op te laten lossen? Mijn beleving is dat deze landen gemarkeerd worden door een zwak bestuur. Dat corruptie een belangrijk deel van de economie is, de rechtspraak niet op orde en partijdig is. Dat de belastingheffing niet conform de wetgeving verloopt. De basis van het conflict ligt in zwak bestuur, overigens met respect voor de onderliggende bestuurscultuur van het betreffende land. Er is niet alleen een veiligheidsprobleem, er is een bestuursprobleem. De vraag is ook of ontwikkelingshulp het bestuursprobleem niet juist versterkt? Dezelfde vraag kun je in een aantal gevallen overigens ook stellen bij de hulp door defensie zoals in Mali. Mijn visie is, je lost de problemen alleen op als je inzet op goed bestuur. Dus niet alleen de focus op veiligheid of ontwikkeling van de economie. Maar de integraliteit van de aanpak met zowel defensie, politie, douane, belastingdienst, rechtspraak en officieren van justitie. Alleen dan raak je het hart van het probleem. Daar moet je naar streven en natuurlijk lukt dat vaak pas op termijn. Dit zou de visie moeten zijn. Defensie tezamen met zijn partners.

De derde taak, de nationale operaties. De veiligheid van Nederland is een geventgreerd vraagstuk. En waar het ene departement in de lead is, zoals bijvoorbeeld op het gebied van politietaken, zou het andere departement naar vermogen moeten steunen. Defensie steunt nu met het inrichten van teststraten. Ze zou ook de politie kunnen steunen wanneer er te veel agenten ziek thuis zijn. Drugs komen met containers

tegelijk in en door onze havens. Plaatselijk en tijdelijk een zwaartepunt leggen met alle diensten maakt het voor drugshandelaren veel meer risicovol. Laat het denken in zuilen eens los en ga mee in de aanbevelingen van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid o.l.v. oud-minister Hirsch Ballin; departementen, ga met elkaar in overleg om samen de problemen op te lossen. Nederland kunnen wij alleen effectief en efficiënt dienen als je integraliteit nastreeft. De visie zou dan kunnen zijn, de regering denkt in effecten en werkt in departementale zuilen.

Een goede visie zou vanwege de meervoudige taakstelling moeten prioriteren. Voor defensiematerieel is het vanwege de kosten noodzakelijk om dit voornamelijk te richten op materieel voor een grootschalig conflict. Indien echt noodzakelijk zal voor missies of het optreden in Nederland specifiek materieel moeten worden aangekocht, echter dit zijn uitzonderingen. Het beroepspersoneel van defensie is inzetbaar in alle drie de taken. Daarom is het ook beroepspersoneel. Maar ook hier ligt in opleiding en training de nadruk op de moeilijkste taak, de bondgenootschappelijke verdediging.

Als wij het over een visie hebben, een vuurtoren neerzetten. Dan zou bovenstaande voor mij, maar ik denk ook voor politici en burgers, voor de ons omringende landen maar ook voor de NAVO richting geven in het denken over de Nederlandse defensie in 2035.



Waardering voor de publieke sector in tijden van crisis

Met de komst van de herfst is ook de komst van de tweede golf van COVID-19 in Nederland een feit. Met een echtgenote werkzaam in de zorg, krijg ik van dichtbij mee wat de effecten daar zijn. Ik moet zeggen dat ik diep respect heb voor hoe de mensen in deze sector de rug recht houden. Ondanks dat de openlijke maatschappelijke waardering inmiddels lijkt wegge'bd en er voor velen bij lange na nog geen uitzicht is op de toegezegde zorgbonus, zetten zij de schouders er onverminderd onder en doen hun best ons Nederlanders in leven te houden. Met de opnieuw opgestarte inzet van militair personeel voelen onze (semi)publieke collega's hopelijk dat ze er in ieder geval niet alleen voor staan. Wij staan met hen, schouder aan schouder.

Want dat is waar wij als (semi)publieke sector in het algemeen en de krijgsmacht in het bijzonder voor staan; altijd bereid om Nederland en de Nederlanders te dienen. Ongeacht de waardering die daar tegenover staat. Als je het mij vraagt, is dit onze kracht en tegelijk ook onze zwakte. Het maakt ons sterk en drijft ons door te gaan waar anderen stoppen, zeker in tijden dat de nood het hoogst is. Maar het maakt ook dat wij niet in staat zijn om de momenten van grote maatschappelijke waardering uit te buiten. Is de crisis op zijn hoogtepunt, dan is de waardering voor de publieke helden dit vaak ook. Logischerwijs ligt op zulke momenten echter de focus op het bestrijden de ramp, pandemie of het geweld. Is het gevaar geweken, dan verschuift de focus naar nieuwe issues (zoals bijvoorbeeld economisch herstel) en neemt ook de maatschappelijke waardering met rasse schreden af. Het moment om je waardering om te zetten in een eerlijke beloning is dan vaak voorbij. Een paradox waar ook wij als uw vertegenwoordiging mee moeten dealen en die ook het overleg aan de onderhandelingstafel kleurt.

Maatregelen COVID-19

Natuurlijk was de hoop dat we voorafgaande aan de tweede golf heldere afspraken hadden kunnen maken over elementen die door COVID-19 sterk veranderd zijn. Hierbij kunt u denken aan het beter faciliteren van thuiswerk, de uitruil woon-werkverkeer en helderheid over hoe om wordt gegaan met bijvoorbeeld opleidingsvertraging. Helaas hebben we voor nog niet al deze elementen een sluitende oplossing kunnen vinden, maar dit heeft onze onverminderde aandacht. Wel hebben we op moment van schrijven van dit artikel overeenstemming kunnen bereiken over een interimregeling arbomiddelen, die het u mogelijk moet maken om uw thuiswerksituatie te verbeteren. Over woon-werkverkeer en eventuele aanvullende uitruil met de eindejaarsuitkering heeft de fiscus bezwaren gemaakt bij defensie. Zoals wij begrijpen van de werkgever, is de fiscus van mening dat onze bestaande regeling niet zuiver is. Dit geeft specifiek ook problemen met de uitruil voor dit jaar, nu velen een heel ander reispatroon hebben dan in normale jaren. Op moment van schrijven wachten wij nog op de antwoorden die van



onze zijde aan defensie gesteld zijn. Op het moment dat u dit leest echter, zijn deze hopelijk opgelost zodat er nog mogelijkheden zijn tot uitruil binnen dit jaar. Zodra er verdere afspraken zijn gemaakt worden deze aan u gecommuniceerd.

AAC

In de vorige Prodef heb ik aangegeven dat wij op het onderwerp bezoldingsstelsel de gang naar de AAC (Advies en Arbitrage Commissie) hebben ingezet. Op 6 oktober heeft de hoorzitting plaatsgevonden. Ik kan u vertellen dat ik deze als open en re' el heb ervaren. De leden van de commissie, onder voorzitterschap van dhr. Remkes, hebben kritische noten geplaatst bij het betoog van alle partijen en de nodige diepgravende vragen gesteld. Het is nu wachten op hun advies, dat binnen enkele weken verwacht wordt.

Pensioencompensatie

Het afgelopen jaar heb ik u meermaals bericht over het onderwerp pensioencompensatie en wat mijn standpunt was in het komen tot een oplossing. Er wordt nog steeds door de sociale partners veel aandacht aan dit onderwerp besteed, naar mijn overtuiging omdat we allen dit boek nu definitief willen sluiten en u doen toekomen waar u recht op heeft. Weet dus dat ik me blijf vastbijten in dit voor velen belangrijke, maar tevens heel ingewikkelde, onderwerp. Ik ga u meer inhoudelijk informeren zodra ik dat kan.

Vakbond van de toekomst

Op 15 oktober jl. hebben wij u via onder andere onze website geïnformeerd dat wij met defensie en de andere centrales hebben gesproken over hoe wij het overleg voeren. Door grote vraagstukken voortaan aan te lopen via de vormgeving van een gezamenlijke visie, kaders en uitgangspunten, moeten wij tot inhoudelijk betere

discussies gaan komen en zo ook sneller resultaat voor u gaan bereiken. Als je het mij vraagt draait het hier om het cre' ren van onderling vertrouwen, transparantie (naar elkaar en naar de achterban) en eerst grondig discussi' ren over het op te lossen probleem en mogelijke oplossingsrichtingen (kaders), alvorens te duiken in onderhandelingen over de details. Voor mij hoort dit bij een volwassen vorm van georganiseerd overleg en ook bij de vakbond van de toekomst; een open, benaderbare en transparante organisatie die actief meedenkt over te ontwikkelen personeelsbeleid en op inhoud de discussie voert. Zo moeten wij naar mijn mening uw belangen behartigen.

U mag overigens gerust weten dat ik hier ook een belangrijke uitdaging voor ons als GOV/MHB zie. Amelijk hoe wij ons meer verdiepen in wat u nu echt wilt. Wij worstelen met de vraag hoe wij meer transparant kunnen zijn en u, binnen uw drukke baan en zo mogelijk nog drukker leven, optimaal kunnen betrekken bij de richting die wij als vereniging op gaan? Hoe zorgen wij dat u invloed krijgt en tegelijkertijd kwalitatief bijdraagt aan een goed gefundeerd slagvaardig overleg? Door samen op te trekken en te kijken naar de wensen van u als personeel en de krijgsmacht als geheel, zijn wij in staat op invulling te geven aan goed werkgeverschap binnen defensie. Alleen zo behouden wij ons bestaande kapitaal (u dus!) en zijn wij in staat nieuw talent aan ons te binden. Dat is mijn stellige overtuiging.

Dit zijn elementen die, ook los van de huidige beperkingen agv COVID-19, onze gemoederen bezig houden en waarvoor wij altijd open staan voor input van uw zijde. Laten we de komende periode samen zoeken naar oplossingen voor deze uitdagingen, zodat wij in ieder geval in staat zijn uw stem goed te laten horen en samen sterk staan voor uw belangen, zowel in tijden van crisis als in de relatieve kalmte voor de volgende storm.

Cartoon





Pensioenverhoging door samenvallende diensttijd

Het ABP-pensioenreglement kent vele uitvoeringsregelingen. Zoveel in de loop der tijd, dat ook ingewijden wel eens de weg kwijt raken. En af en toe valt er een lijk uit de kast. Zo werd er onlangs de zogenoemde regel van samenvallende diensttijd publiekelijk tegen het licht gehouden

bij Omroep MAX. Het ABP bleek niet altijd met medeneming van deze regel uw pensioen te hebben berekend, waardoor in dat geval te lage ouderdoms- en nabestaandenpensioenen zijn uitbetaald.

In de kern gaat het om een mogelijke aanvulling op uw ABP-pensioen:

1. als u en uw partner beiden werkzaam waren en beiden pensioen opbouwden bij het ABP in de jaren v r 1 januari 1995, of
2. als u en uw partner beiden werkzaam waren en een van beide pensioen opbouwde bij het ABP en de ander bij een ander pensioenfonds in de jaren v r 1 januari 1995, of
3. als u **vr 1986 een tijdlang twee banen** had. Daardoor bouwde u tegelijkertijd bij ABP en een ander pensioenfonds pensioen op.

De MAX-uitzending ging over te laag berekende pensioenen voor burgers. Maar deze samenloopregeling is ook van toepassing op militairen. Is n van bovenstaande situaties op u van toepassing? Dan komt u mogelijk in aanmerking voor aanvulling van uw ABP-pensioen.

Het ABP is intussen een herstelactie gestart. De gepensioneerd militairen (en dus ook hun partners) die voor een aanvulling in aanmerking worden, worden in de herstelactie meegenomen en door het ABP geïnformeerd. Op de ABP website vindt u de button Aanvulling samenvallende diensttijd. Daarachter vindt u de informatie die u nodig heeft om wel of niet in actie te komen. Een eerdere publicatie van dit artikel in dit bulletin heeft sommige leden al een hoger pensioen opgeleverd. Bij de dienstplichtig militair die later beroepsmilitair is geworden, wordt de dienstplichttijd automatisch toegevoegd aan de totale deelnemingstijd bij ABP. Bij de dienstplichtig militair die later burgerambtenaar is geworden, wordt de dienstplichttijd niet automatisch toegevoegd aan de totale deelnemingstijd bij ABP. De burgerambtenaar moet daarvoor een verzoek aan

ABP richten. En dat kan nog steeds. Houdt er wel rekening mee dat tussen okt 1986 en mei 1994 voor de burgerambtenaar een minimum startleeftijd van 25 jaar voor deelname aan de ABP pensioenregeling gold. Als uw dienstplichttijd in die periode viel en u was toen nog geen 25 jaar, dan telt die dienstplichttijd voor de burgerambtenaar niet mee in zijn totale deelnemingstijd. Voor de militair ambtenaar heeft nooit een minimumleeftijd als startleeftijd gegolden. Alle dienstplichttijd geldt dus mee voor de totale ABP deelnemingstijd en dus telt die tijd ook mee in de regeling samenlopende diensttijd. Indien u vragen heeft over uw persoonlijke situatie, raden wij u aan om contact op te nemen met het ABP. Het speciale telefoonnummer van ABP (045 - 579 6170) is bereikbaar van maandag t/m vrijdag van 08:00 tot 17.30 uur.

Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven vr	Kiesdatum
CZSK	Koninklijke Marine Reserve UKC 0355	vervallen	23-11-2020
CLAS	43GNKMechbrig / 43MEDCOY	vervallen	26-11-2020
CLSK	KMSL Vliegbasis Woensdrecht	vervallen	26-11-2020
BS	MIVD Den Haag	vervallen	16-11-2020
CLSK	Groep Luchtmacht Reserve	vervallen	01-12-2020
CZSK	Marine Basis Parera te Cura ao	vervallen	03-12-2020
CZSK	Afdeling Maritieme Logistiek UKC 0252	vervallen	07-12-2020
CZSK	Afdeling Maritieme Techniek UKC 0253	vervallen	07-12-2020
CZSK	Sea Training Command UKC 252	vervallen	07-12-2020
CDC	Co rdinatiecentrum Expertise Arbeidsomstandigheden		
	en Gezondheid	vervallen	07-12 t/m 13-12-2020
CZSK	MC KMTO	vervallen	15-12-2020
CZSK	MC STAF GC OEM	vervallen	16-12-2020
CDC	Militair Geneeskundig Logistiek Centrum	30-11-2020	12-01-2021
CZSK	Nederlands Belgische Operationele School UKC 8832	30-11-2020	18-01-2021
CZSK	Marine Training Command	30-11-2020	18-01-2021

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl



Bevordering

Een militair in de rang van kapitein was van mening dat de functie die hij uitvoerde, gewaardeerd moest worden op het niveau van majoor. Hij verzocht dus om, met terugwerkende kracht tot plaatsingsdatum, bevorderd te worden, met uitbetaling van het salarisverschil.

Het besluit dat hij hierop ontving was in zoverre positief dat het bevoegde gezag het wat betreft de functiewaardering met hem eens was. De functie was van oudsher gewaardeerd op kapitein, maar na een reorganisatie had deze functie opnieuw gewaardeerd moeten worden, met als uitkomst majoor. Dat was ten onrechte niet gebeurd. Toch wilde men niet overgaan tot bevordering, laat staan bevordering met terugwerkende kracht. De reden daarvoor was dat de militair weliswaar aan de functievereisten voldeed, maar niet over voldoende brede opbouw van kennis en ervaring beschikte. **W** I werd beslist om het salarisverschil, in de vorm van een schadeloosstelling, uit te betalen vanaf datum plaatsing. De militair

was het er niet mee eens dat de bevordering achterwege bleef en maakte met onze ondersteuning bezwaar. De uitkomst daarvan was dat de militair werd bevorderd met als ingangsdatum de datum van zijn verzoek.

Het patroon van deze casus heb ik al eerder in andere cases gezien: men stelt vast dat een militair een functie vervult die een rang hoger is gewaardeerd, maar bevordert niet omdat de militair daar qua moment in zijn/haar loopbaan nog niet aan toe is. Op zichzelf is dit een weerspiegeling van de militaire praktijk waarin bevordering pas na een zekere opbouw van kennis en ervaring aan de orde is, maar de regelgeving heeft een ander uitgangspunt: wanneer aan een functie een bepaalde rang is gekoppeld,

behoort de militair die die functie vervult, die rang te krijgen. Dit is het geval bij functietoewijzing en bij herwaardering van de functie. Dat zijn gewoon harde rechtsregels en gelukkig erkende het bevoegde gezag in het onderhavige geval dit ook.

ADVERTENTIE

De woningmarkt

Ondanks de Coronacrisis blijft het op de hypotheekmarkt op dit moment onveranderd druk. Er is er een grote groep hypotheek-oversluiters die graag van de lage rentes wil profiteren. Ook starters en doorstromers op de woningmarkt, die voorheen achter het net hebben gevestigd, zien nu kansen de droomwoning te bemachtigen. Hierdoor stijgen de huizenprijzen (voorlopig?) nog steeds.

Advies op afstand via webcam

De klantenkring van Prinsenland strekt zich uit over het gehele land. Zodoende bieden wij onze klanten al jarenlang de mogelijkheid het adviestraject af te nemen via een webcamprogramma. Iets dat goed uitkomt in de huidige tijd. Mogelijkheden webcamadvies:

U kijkt mee met onze adviessoftware

Uw eigen persoonlijk adviseur

Gehele online en digitale afhandeling hypotheektraject

Wij bieden U

Onafhankelijk advies; keuze uit nagenoeg alle banken

Aandacht voor beroep specifieke risico's

Uitgebreide kennis van uw beroepsgroep

☛ toelagen / pensioensituatie / arbeidscontracten fps - bot - bbt

Neem telefonisch contact met ons op, of vraag een informatiepakket aan per mail. Gedurende de coronacrisistijd zijn wij telefonisch beperkter bereikbaar; van 10.00-15.00 uur.


Prinsenland Adviseurs

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



Aftopping pensioenopbouw en nettopensioenregeling ABP

Sinds 1 januari 2015 wordt de pensioenopbouw van alle werknemers afgetopt op een fiscaal maximum van het pensioengevend inkomen, in 2015 was dat 100.000. Dat bedrag wordt jaarlijks aangepast aan de contractloontwikkeling. Waar komt deze aftopping vandaan, waarom wordt afgetopt en kunnen werknemers het verlies aan pensioenopbouw door die aftopping compenseren? Ik beperk mij tot de defensieambtenaar (burger en militair) en dus tot de ABP Nettopensioenregeling. Maar uiteraard kan deze ook een lijfrenteverzekering afsluiten, vermogen opbouwen, of besluiten om niet te compenseren.

Waarom aftopping?

Vanaf 1995 hebben drie door de overheid ingestelde commissies gepleit voor een fiscale maximering van het pensioengevend inkomen. De bekendste is de Commissie Witteveen, die het fiscale kader m.b.t. pensioen heeft bezien, het zogenaamde Witteveen-kader waarover in de media wel eens wordt gesproken. Het kabinet Rutte II komt vervolgens in april 2013 met het wetsvoorstel Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend inkomen. Het kabinet is van mening dat het boven een bepaald inkomensniveau (afgerond 3 x modaal = 100.000; bij deeltijd naar rato van de deeltijdfactor) niet langer nodig is om de pensioenopbouw fiscaal te faciliteren (maximering pensioengevend inkomen). Vanaf dit inkomen moet worden aangenomen dat mensen zelf in staat zijn om desgewenst via vrije (box 3) besparingen in een aanvulling op het inkomen na pensionering te voorzien. De wet treedt op 1 januari 2015 in werking.

Voor wie heeft de wet gevolgen?

Binnen de doelgroep van de GOV|MHB heeft de aftopping gevolgen voor militairen in de rang van kapitein ter zee/kolonel (max), voor vlag- en opperofficieren en voor burgerambtenaren schaal 16 (max en max-1) en hoger. Ook andere officieren kunnen mogelijk worden geraakt door de aftopping als zij naast de Vaste vergoeding voor extra beslaglegging (VEB) nog een andere toelage hebben die wordt meegenomen in de berekening van hun pensioengevend inkomen (zoals de artsentolage, toelage officieren-medisch specialist of [garantie]vliegtolage).

Nettopensioenregeling

De sociale partners kregen van het kabinet Rutte II de gelegenheid om met alternatieven voor of aanvullingen op de voorgestelde maatregelen te komen. Een van de aanvullingen was het voorstel voor een nettospaarfaciliteit voor het inkomensgedeelte boven (toen) 100.000, zoals een netto pensioenregeling of een netto lijfrenteverzekering. Aldus heeft ook het ABP per 1 januari 2015 een nettopensioenregeling geïntroduceerd voor o.a. (gewezen) defensieambtenaren. Het gaat om een vrijwillige regeling, u kunt ervoor kiezen om deel te nemen. Militairen met een UGM-uitkering (UGM = Uitkeringswet Gewezen Militairen) konden overigens pas vanaf 1 januari 2016 deelnemen: men was deze categorie vergeten.

Nettopensioenregeling ABP

Ik zal in dit artikel heel summier ingaan op de inhoud van de ABP Nettopensioenregeling. Op de GOV|MHB-website zal een link worden opgenomen naar de uitgebreide versie van dit artikel. En de complete nettopensioenregeling kunt u vinden op de ABP-site:

- | | |
|------------------------|--|
| voor militairen: | paragraaf 14.2 van het ABP Pensioenreglement Militairen; |
| voor burgerambtenaren: | paragraaf 14.2 het ABP Pensioenreglement. |

Het pensioengevend inkomen en het fiscaal maximum

Artikel 23a Inkomstenbesluit militairen en artikel 3 Inkomstenregeling burgerlijke ambtenaren defensie bepalen welke inkomstenbestanddelen worden meegenomen bij de berekening van pensioengevend inkomen. Over het deel van dat pensioengevend inkomen dat uitkomt boven het fiscaal maximum wordt vanaf 1 januari 2015 geen ouderdoms- en nabestaandenpensioen meer opgebouwd. Bepalend is het pensioengevend inkomen van vóór het (leeftijds) ontslag, de werkloosheid, de ziekte of de arbeidsongeschiktheid. Het maximumbedrag waarover werknemers fiscaal gefaciliteerd pensioen mogen opbouwen bedraagt inmiddels in 2020 110.111,00.

De aftopping geldt niet alleen in de periode dat de militair in werkelijke dienst is, maar ook tijdens de periode dat hij een UGM-uitkering ontvangt. Gedurende de UGM-periode vindt immers nog halve pensioenopbouw plaats. Ook defensieambtenaren die een uitkering van defensie ontvangen vanwege werkloosheid of arbeidsongeschiktheid, bouwen nog gedeeltelijk pensioen op. Pas als de defensieambtenaar met ouderdomspensioen gaat, stopt de opbouwfase.

De aftopping heeft niet alleen effecten voor uw ouderdomspensioen, maar ook voor uw nabestaandenpensioen. Dit geldt zowel tijdens de opbouwfase als na de pensionering. De effecten voor het nabestaandenpensioen kunnen aanzienlijk zijn. Als voorbeeld noem ik een *actief dienend* militair SBN/genm met een pensioengevend inkomen van circa 145.000 (salaris + vakantie-uitkering + eindejaarsuitkering + VEB). Komt hij in 2020 te overlijden, dan wordt door de aftopping ($145.000 - 110.111 = 34.889$) niet meegenomen in de berekening van het nabestaandenpensioen. Dat scheelt de nabestaande $52,5\%$ van $34.889 = 18.316,73$ bruto nabestaandenpensioen per jaar.

De aanmelding

Als het ABP zijn werk goed verricht, krijgt u bericht zodra uw pensioengevend inkomen het fiscaal maximum overschrijdt, met daarbij de mogelijkheid om te opteren voor een nettopensioenregeling. Als u wilt deelnemen, doe dat dan binnen 6 maanden nadat uw pensioengevend inkomen hoger is geworden dan het fiscaal maximum. Na die zes maanden is een gezondheidsverklaring vereist. De gezondheidsverklaring kan voor ABP aanleiding zijn dat u zich (op eigen kosten) medisch moet laten keuren. De nettopensioenregeling gaat in op de eerste dag van de maand na aanmelding.

De pakketten van de ABP Nettopensioenregeling

De ABP Nettopensioenregeling kent drie pakketten:

- het **Opbouw**pakket
- het **Risicop**pakket
- het **Totaal**pakket (dit pakket omvat zowel het Opbouwpakket als het Risicopakket).



Voor een nadere toelichting verwijs ik naar paragraaf 14.2 van het Pensioenreglement c.q. Pensioenreglement Militairen en het uitgebreidere artikel op de GOV/MHB-website. Ik volsta hier alleen met een waarschuwing: bedenk dat u met het Risicopakket alleen maar verzekerd bent zolang u deelneemt aan het Risicopakket en zolang u bij ABP een ouderdomspensioen opbouwt.

Uitkeringen ingevolge de ABP Nettopensioenregeling

Als u deelneemt aan het **Opbouwpakket** of het **Totaalpakket**, zet ABP binnen vier maanden na uw pensionering het opgebouwde kapitaal om in pensioen en ontvangt u naast uw belaste reguliere (militair) ouderdomspensioen een onbelast bedrag op grond van uw nettopensioenregeling. Als u **na uw pensioendatum** overlijdt, wordt de opgebouwde waarde omgezet in nabestaandenpensioen. Als u deelneemt aan het **Risicopakket** of aan **Totaalpakket** en u komt te overlijden tijdens de deelname aan de nettopensioenregeling, (**dus nog vr uw pensioendatum**), dan kent ABP aan de nabestaanden een nabestaandenpensioen toe.

Premie-aspecten

U neemt deel aan de Nettopensioenregeling vanuit uw netto-inkomen. Het opgebouwde vermogen (Opbouwpakket) en de uitkering zijn onbelast, zodat er geen vermogensrendementsheffing in box 3 plaatsvindt. De periodieke nettopensioenuitkeringen te zijner tijd worden niet in box 1 belast.

Voor het feit dat u de premies voor de nettopensioenregeling uit uw netto-inkomen moet bekostigen, wordt u slechts zeer ten dele gecompenseerd. Door de aftopping behoeft minder premie ouderdomspensioen aan ABP in de basisregeling tot de aftoppingsgrens te worden afgedragen. Een lagere pensioenpremie (aftrekpost) betekent een hogere loonheffing. U ziet dus maar een deel van de verlaging netto terug. Ook de werkgever is minder pensioenpremie verschuldigd. In tegenstelling tot andere sectoren heeft het bij de Sector Defensie enige tijd geduurd voordat die premie aan de getroffen defensieambtenaren werknemer werd gegeven. Ook daarover wordt uiteraard weer loonheffing geheven.

Uitvoering van de nettopensioenregeling

Verbazingswekkend is dat bij de invoering van de ABP Nettopensioenregeling op 1 januari 2015 militairen met UGM waren vergeten. Zij konden, zonder mogelijkheid van terugwerkende kracht, eerst per 1 januari 2016 deelnemen. Militairen met UGM die in 2015 al door de aftopping werden getroffen, zijn daardoor beroofd van de mogelijkheid om die aftopping voor het jaar 2015 te repareren.

De vaststelling van uw pensioengevend inkomen geschiedt per 1 januari van elk jaar. Volgens ABP vergt het enige maanden, doorgaans pas in april, om uw pensioengevend inkomen te bepalen en dus ook of u wordt afgetopt. Die vertraging leidt tot twee gevolgen:

Pas na enkele maanden concludeert ABP dat uw pensioengevend inkomen moet worden afgetopt. Deelname aan de nettopensioenregeling gaat pas in op de eerste dag van de maand volgende op de aanmelding. Het gevolg is dat na uw aanmelding u gedurende enkele maanden uw aftopping niet kan compenseren.

Als u al deelneemt aan de Nettopensioenregeling kan pas na enkele maanden de aftopping (het verschil tussen pensioengevend inkomen en het fiscaal maximum) opnieuw worden berekend. Dat kan leiden dat andere premiebedragen, die met terugwerkende kracht tot en met 1 januari worden aangepast.

Het voornemen is om in de (nabije?) toekomst maandelijks in staat te zijn het pensioengevend inkomen te berekenen en daarmee ook het bedrag dat wordt afgetopt.

Tot slot blinkt de communicatie door het ABP bepaald niet uit door helderheid. Op de Betaalspecificatie worden herberekeningen van de premie nettopensioen niet toegelicht. Hetzelfde geldt voor de uitbetaling van de uitkering premievrijval aftoppingsgrens pensioengevend inkomen. U moet maar raden waarom er onder het kopje 'Enmalig op de betaalspecificatie een herberekening is! Of het ABP bellen.

Na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt het opgebouwde kapitaal omgezet in pensioen. U krijgt een brief van ABP waarin het toegekende nettopensioen en het te verwachten nabestaandenpensioen worden meegedeeld. Voorts wordt toegelicht dat bij de omzetting rekening wordt gehouden met een aantal factoren zoals marktrente, levensverwachting en een wettelijk voorgeschreven variabele opslag. Een berekening hoe ABP van het opgebouwde kapitaal naar de nettopensioenuitkering komt, ontbreekt echter.



Integriteit is een veelbesproken begrip, maar wat is het eigenlijk?

Het woord integriteit is afgeleid van het Latijnse woord *integritas* dat heelheid, intact zijn, eerlijkheid, maar ook fatsoen betekent. We gebruiken het woord integriteit vaak om een oordeel over het karakter en het gedrag van een persoon uit te drukken. Maar wat is nu het juiste karakter of het juiste gedrag? Wat is hiervoor de norm?

Er zijn verschillende visies ten aanzien van de vraag hoe integriteit gewaarborgd kan worden:

- Normen en regels (zoals gedragsregels en wetgeving);
- Het naleven van waarden en deugden;
- Het nemen/hebben van verantwoordelijkheid (juiste morele keuzes);
- Integriteit als deugden/moreel gedrag (zoals respect en betrouwbaarheid).

En één ding weten we ook zeker, of het nu rapporten of incidenten of voortschrijdende inzichten zijn, normen gaan veranderen en zullen gevolgen hebben voor elke organisatie. Nu zei Oscar Wilde al voorspellen is moeilijk, zeker als het de toekomst betreft. En voorspellingen doen over de ontwikkeling van integriteitszorg en normstelling is zo mogelijk nog ingewikkelder.

Een nieuwe norm wordt namelijk vaak gedefinieerd door de overschrijding daarvan, je weet het dus pas als de oude norm de maatschappelijke lading van een gebeurtenis niet meer dekt. En dat is niet altijd negatief, want ook vooruitgang is enkel mogelijk door bestaande kaders van wat normaal is, te doorbreken.

Fraude, belangenverstrengeling en maatschappelijke verwijdering, steeds vaker lezen we er over. Daarom zijn de begrippen integriteit, normen en waarden in de hele samenleving steeds belangrijker geworden. Veel discussies lopen echter dwars door elkaar heen: over normen en waarden op straat en op school (hoe gaan wij met elkaar om?), over integriteit van politici (wat mag wel en wat niet?) en over de graaicultuur van bestuurders in het bedrijfsleven en in de semipolitieke sector. We kunnen er van uit gaan dat wat kan en wat niet kan geen statisch gegeven is. En het is niet alleen de norm zelf die dynamisch is, ook de snelheid van verandering is aan het veranderen. Nieuwe normstellingen over bijvoorbeeld wachtgeldregelingen, of het dragen van mondkapjes, vinden plaats in enkele dagen of weken. Pesten, intimideren en zelfs dreigen komt

ook op de werkvloer regelmatig voor, net als misbruik maken van bevoegdheden en het onder druk zetten van ondergeschikte om iets te doen wat tegen het beleid/regels ingaat. Iedereen weet wel een voorbeeld van vriendjespolitiek of het onterecht priv gebruik van middelen. Helaas geven onze politici, artiesten en andere personen die in de publieke belangstelling staan ook nog eens de verkeerde voorbeelden. Elkaar afzeiken, beledigen, voor gek zetten, met de ellebogen werken om zelf voorruit te komen. Dit is niet de manier om met elkaar samen te werken of samen te leven, vindt ook de GOV|MHB. Integriteit, het elkaar heel laten, is essentieel.

Laten we eens kijken naar de politiek. In een debat gaat het er om dat de verschillende

standpunten moeten worden verduidelijkt, zodat de kiezers weten waarom ze op iemand gaan stemmen. Vaak ziet men echter zoals onlangs nog bij het eerste debat tussen Trump en Biden dat het een persoonlijke aanval wordt. Ook in Nederland wordt een inhoudelijk debat vaak verstoord door argumenten die niets met de discussie te maken hebben en een heel ander doel lijken te dienen. De verwijdering tussen politiek en maatschappij neemt toe, ook vanwege de beloften die in verkiezingstijd worden gedaan en vervolgens in de realiteit van de dag niet nagekomen kunnen worden. Het vertrouwen van de burger in de politiek krijgt hierdoor een knauw. Gelukkig zijn er ook voorbeelden van politici die hun persoonlijke integriteit ook onder grote druk blijven bewaken. De Engelse minister van



Luitenant-admiraal Rob Bauer is verkozen tot de nieuwe voorzitter van het NAVO-Militair Comit. Voor Nederland en voor hemzelf een hele eer. Wat hem betreft is de belangrijkste taak van het NAVO-Militair Comit om ervoor te zorgen dat de geniformeerde mannen en vrouwen goed zijn uitgerust voor hun essentiële taak: het beschermen van het bondgenootschap. Maar is dit wat de politici in de NAVO landen ook willen? Juist onze CDS vraagt aan het Nederlandse defensie personeel om vertrouwen in elkaar en geeft aan dat het nemen van verantwoordelijkheid van het hoogste tot op het laagste niveau van het grootste belang is. Gaan die politici dat dan doen? We gaan het zien!



In de ideale wereld zijn geen integriteitsschendingen, maar u weet dat de ideale wereld niet bestaat. Daarom is het niet ondenkbaar dat in veel organisaties integriteitsschendingen plaatsvinden. Zorg ervoor dat u in ieder geval zelf handelt in overeenstemming met uw eigen normen en waarden!

Financi' n Sajid Javid nam dit jaar verassend ontslag. Hij weigerde een opdracht van de premier om naaste medewerkers te ontslaan omdat hij hier niet achter kon staan. Uiteindelijk is integriteit het kiezen voor moed boven makkelijk, om het juiste te doen ook al is het lastig. Dit is mensenwerk, en vraagt bewustzijn, en het vermogen om hier over te praten en samen een gedeeld beeld te vormen over wat de norm is en wat het gedrag is dat hierbij hoort.

Dit betekent dat een organisatie open moet staan voor geluiden over waar gedrag, regels of normstelling knellen. Vaak zijn het kritische noten van melders die hierin de weg vrijmaken.

Helaas blijkt uit recent onderzoek van De Vrije Universiteit Amsterdam (VU) dat klokkenluiders nog vaak aan hun lot overgelaten worden. Meldingen worden niet serieus genomen en het Huis voor Klokkenluiders, dat steun en advies moet bieden, functioneert niet zoals het zou moeten.

Het onderzoek was gericht op wat de klokkenluiders overkomt tijdens de melding van misstanden. Vooral bij de reactie van de desbetreffende bedrijven en overheidsinstanties - waar de fouten zitten - loopt het stroef, aldus de VU.

Bij de overheid is dat zelfs nog slechter dan in het bedrijfsleven. Dit heeft vermoedelijk te maken met de angst voor publieke schade en de media. Dat is voor GOV|MHB herkenbaar.

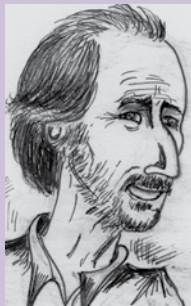
Hierbij moeten we ons goed realiseren dat een klokkenluider iemand is die veelal intern al veel meldingen en signalen heeft afgegeven en daar niet goed in is gehoord. Juist om die reden gaat hij of zij klokkenluider worden. De kunst is dus om als organisatie al goed op de eerste signalen te reageren. Dit zijn vaak de kanariepieten in de mijn die aangeven dat het tijd is om kritisch te kijken naar wat er gaande is. Organisaties lijken te veel left brain (rationeel) te reageren op kritische geluiden, terwijl de cultuur zou moeten zijn dat we mensen aanmoedigen om dingen aan de kaak te stellen, en dat de regels en processen om dit te doen zo eenvoudig mogelijk zijn. De top in de organisatie, dus echte leiders, moeten laten zien hoe belangrijk dit is. Laten zien dat er ruimte is om een melding te doen over iets waar je je twijfels over hebt, ook als dit de leiding zelf betreft.

De verwachtingen in de maatschappij worden steeds hoger op het gebied van integriteit en de reacties steeds scherper

en feller. Integriteit is daarmee ook een wapen geworden waarmee veel schade kan worden aangericht.

De GOV|MHB heeft het gevoel dat regelingen op het gebied van melden pas moeten houden met die ontwikkeling en dat wij ons moeten realiseren dat we een andere omgeving moeten creëren waarbinnen mogelijke misstanden veilig gemeld kunnen worden.

Recente gebeurtenissen, zoals de onthoofding van een leraar en de waarschuwing om smartphones en tablets buiten de vergaderzaal te laten zodat derden niet heimelijk mee konden luisteren naar de vertrouwelijke gesprekken, dragen bij aan een collectief gevoel van zorg over onveiligheid. Maar wat is er erger dan onveiligheid voor het individu die uit je eigen organisatie komt. Juist daarom is het goed om ons eens af te vragen of men zich wel veilig voelt binnen onze eigen Defensie organisatie en of onze integriteitscultuur, organisatie en -systemen bijdragen aan een gevoel van veiligheid en openheid.



√49 = zeven

Dit is alweer het zevende Prodef-Bulletin van annus COVID-19 horribilis 2020.

Zal eind oktober mijn zomerverblijf afsluiten voor de winter en uit de rode zone van de Haute-V'enne terugkeren naar de rode regio Zuid-Holland. COVID-19 komt hier in Bujaleuf niet voor, maar dat garandeert verder niets, behalve bij thuiskomst een vrijwillig verplichte quarantaine periode en een test in een der GGD-test boulevards.

Zeven is een heilig getal (boek Openbaring, spirituele realisatie en voltrekking, anders verwoord: RUST...). Mijn favoriete getal onder de tien: zeven!

De nachtmerrie van dit virus zal waarschijnlijk nog tot ver in 2021 onder ons zijn en volgens luis in de pels Dr. Anthony Fauci (USA viroloog en tegenpool van DJ Trump) zal een betrouwbaar vaccin niet voor medio 2021 beschikbaar zijn voor de goegemeente. Je zult maar worden getroffen door dit stekelige virus met PRC wortels! Zal al met al een gezellige winter worden op een al door vele conflicten geplaagde aardkloot. Veel feestdagen zullen in isolatie en mineur doorgebracht worden.

Als dit bulletin bij u op de deurmat ploft, dan zijn op 3 november de USA presidentsverkiezingen gehouden. Uniek: op 25 oktober hadden al meer dan 58 miljoen kiezers hun stem uitgebracht.

De aanloop tot de gang naar de stembus werd gekenmerkt door moddergevechten. Het eerste TV debat tussen Trump en Biden was een absolute belediging van kiezers en kijkers. Dat politiek zo smerig en laag bij de grond kan zijn! Hadden zij samen het duet uit de Parelvisseren ten gehore gebracht, dan had dit op zeker minder irritatie opgewekt!

De cijfers

Pak een willekeurige USA-nieuwszender en je wordt bedolven onder een vloedgolf aan cijfers.

De media doen verslag van de presidentsverkiezing als waren het de paardenrennen met bijbehorende wedkantoren. Wie staat er op winst en wie op verlies.

Op zo geheten magic walls tonen de verkiezingsexperts de verscheidene staten met bijbehorende peildata.

Commentatorenpanels gaan vervolgens over tot analyse van deze stortvloed aan peilingen. Het is mij een raadsel hoe kiezers wijs kunnen worden uit deze rijstebrij aan cijfers.

De betrouwbaarheid van de opiniepeilingen is voor mij een reusachtig vraagteken. Laat staan de kwaliteitsverschillen van de respectievelijke peilingen.

In 2016 ging het in ieder geval niet geheel vlekkeloos. De meeste peilingen voorspelden een verkiezingsoverwinning voor Hillary Clinton, wij werden echter onaangenaam verrast met een overwinning van de non-politicus Donald J. Trump.

Nu zou sleepy Joe Biden een ruime voorsprong (6 tot 10%) hebben op DJ Trump

Edoch, je wint de verkiezingen in de USA niet door de meeste stemmen binnen te halen (Clinton had bijna 3 miljoen stemmen meer dan Trump binnengeharkt) maar door een surplus aan kiesmannen/vrouwen. Doorslaggevend zijn namelijk de uitslagen in de afzonderlijke staten.

In de swing states (staten die niet klip en klaar Republikeins of Democratisch zijn) wordt de strijd beslist.

Joe Biden heeft (stavaza 25 oktober 2012) in de meeste swing states een voorsprong. Dit zegt niet alles maar het geeft wel een eerste indicatie.

In 2016 haalde Donald Trump de verrassende verkiezingswinst binnen in de staat Wisconsin!

Blijft onder de streep een trieste zaak dat twee fossielen (respectievelijk 74 en 77 jaar oud) menen te moeten strijden om het machtigste ambt op aarde. De dinosaurus is uitgestorven, maar Joe en Donald leven voort

Zou er nou echt geen politiek talent meer te ontdekken zijn in het land van indianen, cowboys en pindaboeren?

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