

PRODEF BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

GOV|MHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

februari 2023 | nummer 1



Het wordt een druk jaar!

DOOR NIELS VAN WOENSEL

Ik weet het dat zegt men ieder jaar en het is altijd druk, maar toch ben ik ervan overtuigd dat 2023 een heel druk jaar gaat worden voor de sociale partners. Vorig jaar hebben we de eerste helft van het jaar besteed aan de onderhandelingen voor het arbeidsvoorwaardenakkoord en werd de tweede helft een start gemaakt met het overleg nadat dit bijna 2 jaar stil had gelegen.

Foto: Pixabay

INHOUD

- 2 De GOV|MHB doet niets voor uw pensioen!
 - 3 Nieuw jaar, nieuwe kansen!
 - 5 Transitie van eindloonpensioen naar middenloon nog niet volledig afgerond
 - 7 Enkele onderwerpen van de nieuwe pensioenwet
 - 9 Wet Toekomst Pensioenen aangenomen door Tweede Kamer
 - 10 Langzaam voorwaarts
- EN VERDER
- 4 Medezeggenschap
 - 6 Cartoon
 - 12 Column Tom Kofman



Al snel bleek hoe lastig het is om na zo'n lange tijd het weer op te pakken. Alle onderwerpen die zijn blijven liggen en de nieuwe onderwerpen moeten tegelijk worden opgepakt. Daarnaast zijn de zaken bij Defensie in een stroomversnelling geraakt. Het extra geld wat erbij is gekomen en de oorlog in Oekraïne zorgen ervoor dat de werkdruk bij Defensie enorm is toegenomen. Zeker omdat het personeelstekort nog steeds heel groot is. Iedereen bij Defensie doet zijn uiterste best om het werk toch weer voor elkaar te krijgen. Gelukkig krijgt in maart iedereen bij Defensie een eenmalige uitkering van 300 netto als blijk van waardering voor het goede werk wat iedereen levert.

Veel zaken die in het verleden zijn blijven liggen doordat er simpelweg geen geld was zijn nu wel ineens mogelijk en ook hard nodig. Zo kan er bijvoorbeeld eindelijk worden gesproken over een vernieuwing van het voorzieningstelsel buitenland Defensie (VBD), iets waar het defensiepersoneel dat in het buitenland is geplaatst al lang op heeft zitten wachten. Maar inmiddels zijn er ook nieuwe zaken die de aandacht verdienen. Het aantal reorganisaties is flink toegenomen. Persoonlijk ben ik van mening ben dat wij als vakbonden de komende tijd meer ruimte moeten geven om de reorganisaties sneller erdoor te krijgen. Maar omdat daar onvoldoende draagvlak voor is zullen we binnen de huidige regels ervoor moeten zorgen dat er voldoende vaart zit in de reorganisaties. Wij hebben hier in het laatste AV-akkoord afspraken over gemaakt en deze moeten we snel uitvoeren. Ook de andere maatregelen uit het AV-akkoord hebben nog de nodige aandacht. Er is vorig jaar al veel bereikt door Defensie en de bonden maar nog niet alles is afgerond. Vooral de overgang naar het nieuwe loongebouw heeft tijd gekost. Om er zeker van te zijn dat iedereen er op vooruit gaat en dat er niet groepen worden benadeeld zijn toch aanvullende afspraken nodig geweest. Ook de komende maanden zal hier nog aandacht voor moeten zijn. Waar ook aandacht voor moet komen of eigenlijk moet blijven is het personeelstekort. In het AV-akkoord hebben we diverse afspraken gemaakt zoals nieuwe aanstelling- en contractvormen, maar ook een vaste aanstelling voor manschappen. Deze afspraken moeten we verder uitwerken om het personeelstekort zo snel mogelijk terug te dringen. En om te voorkomen dat we net als in het verleden pas na het verlopen van het huidige AV-akkoord tot een nieuwe komen zullen we dit jaar ook met elkaar om de tafel moeten om tot een nieuw akkoord voor 2024 (en verder) te komen. Dit zullen we dan opnieuw aan u voorleggen.

Als dit alles nog niet genoeg is hebben we ook nog een flinke klus met de gevolgen van de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) voor de militaire pensioenregeling. Sociale partners hebben al veel hierover gesproken en er wordt steeds meer duidelijk over de WTP. De veranderingen zullen grote gevolgen hebben voor iedereen in Nederland die pensioen opbouwt dus ook voor (oud) militairen. Wij zullen in ieder geval uw belangen hierbij zo goed mogelijk behartigen. Ik ben mij ervan bewust dat er veel onrust is en dat het vaak complexe materie is. Daarom zijn we dit jaar begonnen met een voorlichting over pensioen op 19 januari. Hiervoor was veel belangstelling. Wij zullen dit soort bijeenkomsten vaker organiseren en u ook regelmatig via onze websites en in het ProDef Bulletin informeren over de ontwikkelingen.

Naast de onderwerpen die ik hierboven heb genoemd zijn er nog veel andere zaken waar wij met Defensie over zullen spreken en blijven wij natuurlijk ook voor uw individuele belangen opkomen. Zoals ik ik al zei ik ben ervan overtuigd dat 2023 een heel druk jaar gaat worden voor de sociale partners. Maar ook een jaar waarin we veel moois kunnen bereiken. Als we samen de schouders eronder zetten.

WWW.PRODEF.NL

Het ProDef bulletin is een uitgave van de Gezamenlijke Officierenverenigingen en Middebaar en Hoger Burgerpersoneel bij Defensie (GOV|MHB). Het bulletin verschijnt 8 keer per jaar.



Adres secretariaat GOV|MHB en redactie ProDef bulletin:
Wassenaarseweg 2
2596 CH Den Haag
070-3839504
www.prodef.nl
info@prodef.nl
(secretariaat/administratie)
secretaris@prodef.nl
(redactie ProDef bulletin)

Redactie

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

Aan dit nummer werkten mee:

R. Pulles, N. van Woensel, 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 KLTZ R.O.P. Pulles EMSD (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 2 van het ProDef bulletin dient voor 20 februari 2023 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

DE GOV|MHB DOET NIETS VOOR UW PENSIOEN!

Dit is een veel gehoorde opmerking op social media. U zult begrijpen dat wij het hier niet mee eens zijn en u uit willen leggen waarom wij dat vinden. Vandaar dit bericht, met daarbij de aankondiging dat wij in januari een informatiesessie over pensioenen organiseren voor onze leden.

Op 15 december jl. sprak de Tweede Kamer weer over de Wet Toekomst Pensioenen (WTP). Er is nog veel discussie gaande over deze wet en over bekende en nog niet bekende aspecten. De komende maanden en jaren zal nog veel meer discussie zijn over de gevolgen van de wet. Een van de zaken die de aandacht krijgt is het al dan niet invaren van de pensioenen van militairen die zijn opgebouwd voor 1 juni 2001. Op dit moment zijn die pensioenen begrotingsgedekt, wat wil zeggen dat de uitgaven hiervoor op de begroting van defensie staan en niet ten laste komen van een pensioenfonds. Een van de discussiepunten is of defensie deze pensioenen zou moeten onderbrengen bij het ABP, het z.g. invaren. Wat betekent dat voor de opbouw, de indexatie en eventuele kortingen?

Met het voeren van deze discussie is ook de discussie over het overgaan van de militaire pensioenen naar het ABP in 2001 weer actueler geworden. Er zijn (oud-) militairen die de vraag stellen of wat toen gebeurde wel rechtmatig was. Dit omdat de pensioenaanspraken onvoorwaardelijk waarde vast zouden zijn en dus iedere keer met de prijzen zou moeten meestijgen. Daarnaast zouden de pensioenaanspraken

de indexatie daarvan "eigendom" zijn en dat mag een ander niet zomaar ontnemen. Om beide aspecten te toetsen bij de rechter zijn die (oud-)militairen een crowdfunding actie begonnen om het geld voor een rechtszaak bij elkaar te krijgen. Zij roepen zo veel mogelijk mensen op om hun actie te steunen. En dat staat iedereen vrij te doen, evenals het aanspannen van gerechtelijke procedures.

De overgang in 2001 naar het ABP was onderdeel van een akkoord tussen de sociale partners. Ook de voorlopers van de GOV|MHB hebben indertijd meeonderhandeld en hebben ingestemd met het akkoord. Het instemmen met een akkoord vindt bij ons altijd en enkel plaats na raadpleging en instemming van onze leden. Wij dienen immers primair het belang van hen die lid bij ons zijn. Ondanks dat er mogelijk nieuwe informatie beschikbaar is, vinden wij het daarom niet juist ons bij de rechtszaak aan te sluiten. Mochten eventuele nieuwe inzichten aanleiding geven nieuwe afspraken te moeten maken, dan loopt de weg wat de ons betreft primair via de onderhandelings-tafel en niet via de rechter.

Dat wij het initiatief niet steunen, wil niet zeggen dat wij daar mordicus tegen zijn. Wij leven gelukkig in een rechtsstaat waar

het ieders goed recht is om een procedure te voeren op het moment dat diegene van mening is dat hem of haar onrecht is aangedaan. Daarbij zien wij ook zeker de meerwaarde van een rechtelijk oordeel over een uitermate belangrijke kwestie als deze. Men zou dan ook kunnen stellen dat wij er principieel voorstander van zijn. Wij begrijpen in ieder geval dat ook leden van ons dit pad volgen of steunen. Het feit dat daarnaast een medewerker van de GOV|MHB op eigen titel zijn medewerking verleent aan het initiatief geeft dat ook aan. Daarentegen zijn wij tegelijk van mening dat het voeren van een zaak in deze onverenigbaar is met onze rol uit het verleden. Daarbij steken wij nu zeer veel tijd en energie in de gesprekken over een eerlijke en uitlegbare militaire pensioenregeling in het kader van de WTP. Ook deze positie is in onze ogen onverenigbaar met genoemde initiatief. Wij betreuren het dat in sommige media-uitingen sprake is van een beeld alsof de bonden niet het beste voor hebben met hun leden, waaronder de gepensioneerden. Dit is een volstrekt verkeerde voorstelling van zaken. De GOV|MHB zet zich altijd volledig in voor het personeel van defensie

en primair voor haar leden, waaronder de gepensioneerden. Voorbeeld hiervan is de compensatie voor het AOW-gat die voor een belangrijk deel door onze inzet en die van de andere bonden opgehoogd is tot 100%. Het was wellicht niet altijd zichtbaar, sterker nog de algemene perceptie lijkt hier haaks op te staan, maar zonder de aanhoudende inzet van de bonden was het AOW-gat nooit in deze mate opgelost. Ook de medewerkers van de GOV|MHB hebben hier een significante bijdrage aan geleverd tijdens onderhandelingen, diverse juridische procedures, in informele contacten en het lobbywerk om politieke steun zeker te stellen. Bovendien hebben wij ons samen met de andere bonden hard gemaakt om de korting van de pensioenen in 2012/2013, in ieder geval wat betreft het begrotingsgedekte deel, ongedaan te maken. Tenslotte heeft juist de GOV|MHB zich sterk gemaakt om de negatieve effecten van het overgaan van een eindloonstelsel naar een middelloonstelsel te compenseren. Dat gelukkig ook geslaagd is. Kortom; het beeld dat wij ons niet hebben ingezet voor onze gepensioneerde leden betreuren wij niet alleen, het is in onze ogen pertinent onjuist.

Het bevreemd ons dat er zo'n negatieve beeldvorming is over het werk wat wij doen en hebben gedaan, omdat we juist zoveel gemeenschappelijke belangen hebben. De diverse platformen op social media, bonden, betrokken (ex)medewerkers, we hebben allemaal het beste voor met het (gewezen) personeel van Defensie. Dat is waar wij ons dagelijks voor inzetten. Ieder in zijn of haar eigen rol en met eigen verantwoordelijkheden, maar allemaal voor hetzelfde doel. En dan mag je het ook beste een keer met elkaar oneens zijn over de inhoud of over de weg naar het doel, maar wel met respect voor elkaars positie.

Ook in de huidige besprekingen en onderhandelingen over het nieuwe pensioencontract en de gevolgen van de WTP voor de militairen, zetten wij ons continu in voor de rechten van alle huidige en toekomstige gepensioneerden. Om leden goed te kunnen informeren en hun vragen te kunnen beantwoorden organiseren wij **op 19 januari 2023 in de middag een informatiesessie in Den Haag**. Details, waaronder de wijze van aanmelding en de locatie, volgen.

VAN UW ONDERHANDELAAR



DOOR THIJS VAN LEEUWEN

NIEUW JAAR, NIEUWE KANSSEN!

Het blijft altijd een vreemd iets; een bepaalde datum is gepasseerd en het is net alsof we weer met een schone lei beginnen. Een nieuw jaar met volledig nieuwe kansen! De nuchtere kant van mij zegt met dat er weliswaar een nieuw jaar voor ons ligt, maar dat het feitelijk gewoon *business as usual* zou moeten zijn. Tegelijkertijd heeft het op mij een onmiskenbaar effect: ik merk bij mezelf een sterke hernieuwde energie. Ik heb zin om er weer tegenaan te gaan en zaken te gaan fixen!

Misschien komt dit door het passeren van die psychologische grens. Maar misschien komt het nog wel meer van het hebben kunnen nemen van de soms broodnodige afstand. Even de geest volledig bezig houden met andere zaken en tot rust laten komen. Dat maakt dat ik weer met een nieuw perspectief naar het werk kan kijken. Naar wat ons dit jaar te doen staat. Het speelveld weer kunnen overzien, doelen stellen en hier een prioritering aan geven. Dat maakt wat het nieuwe jaar, maar dus vooral het kerstverlof mij op professioneel vlak elk jaar weer brengt. Ik heb dus de tijd genomen om mijn onderhandelingskompas weer te herijken. Wat de uitkomst hiervan is zal ik u in mijn verder columns nog wel mee vermoeien, maar

voor wie mijn werk een beetje volgt zal het geen verrassing zijn: ook dit jaar ga ik me weer inzetten voor wat ik denk dat nodig is om de personele component van Defensie naar een hoger niveau te tillen! Los van deze functiegerichte benadering, heb ik ook de tijd genomen om stil te staan bij mijn verder loopbaan. Want ook op dat vlak is het wel weer tijd voor nieuwe uitdagingen en het pakken van kansen. Drie en een half jaar ben ik nu onderhandelaar van de GOV|MHB. Drie en een half jaar waarin ik ontzettend veel heb geleerd. Over het proces van onderhandelen, over het politieke en ambtelijke reilen en zeilen in 'het Haagse', over personeelsbeleid en human resource management, over het spel tussen bonden en werkgever, over de verschillende krijgsmachtdelen en de andere onderdelen

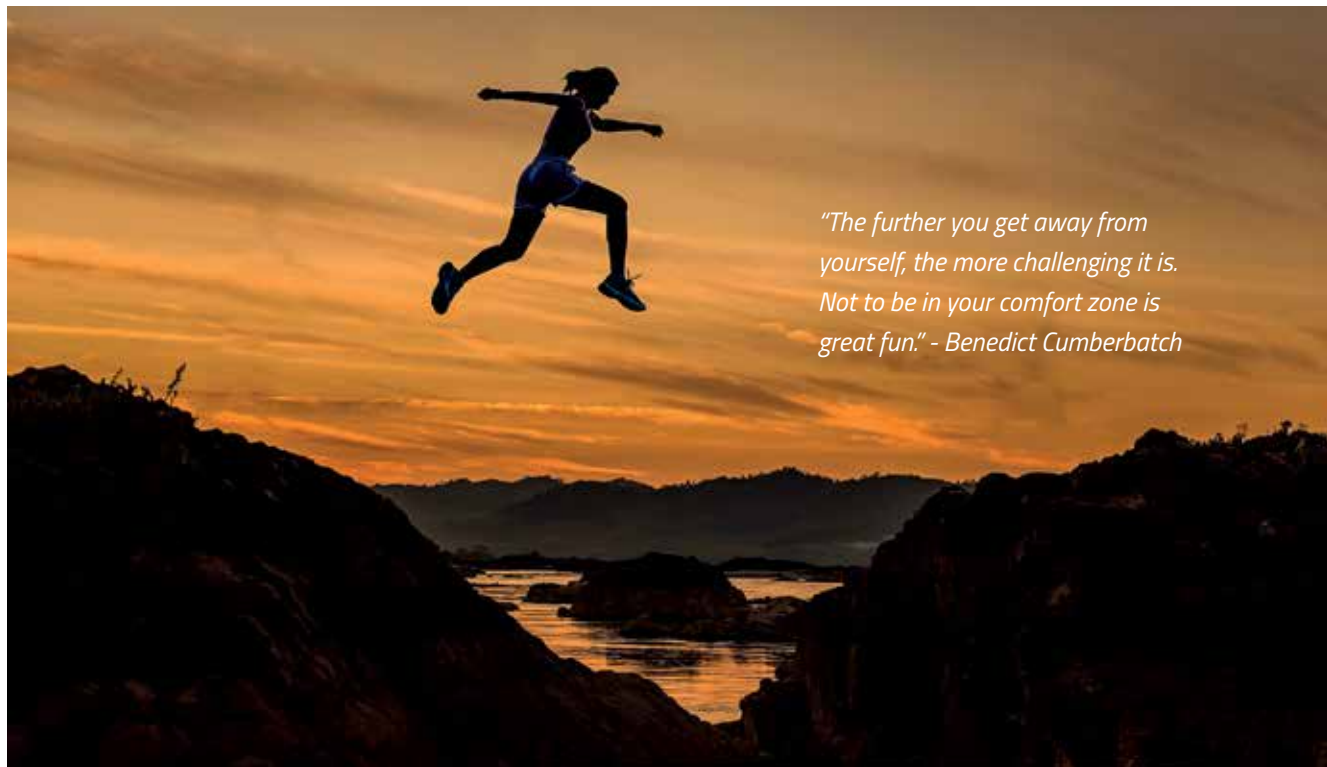
van Defensie, maar zeker ook over mezelf. Drie en een half jaar waarin ik even buiten de organisatie heb mogen staan en waarin ik tegelijkertijd een grote bijdrage aan de organisatie heb mogen en kunnen leveren. Stuk voor stuk jaren die bij tijd en wijlen pittig waren, maar waarop ik vooral met voldoening en plezier op terug kijk. En ergens dit jaar wordt het dan weer tijd voor iets nieuws!

Wat ik dan ga doen? Daar ben ik nog mee bezig, maar ik hoop zeker mijn steentje bij te blijven dragen aan het herstel van de krijgsmacht. Op organisatieniveau een verschil blijven maken, dat is vooral wat ik wil.

En waarom is het relevant om hier in mijn column over te schrijven? Zoals ik al op de



www.pixabay.com



"The further you get away from yourself, the more challenging it is. Not to be in your comfort zone is great fun." - Benedict Cumberbatch

www.pixabay.com

drempel van het kerstverlof op LinkedIn heb vermeld, komt mijn functie dit jaar dus vrij. Om deze reden zijn wij als GOV/MHB op zoek naar een enthousiaste opvolg(st)er voor mij als onderhandelaar. En om de beste onderhandelaar te vinden voor onze vereniging, gebruik ik deze keer mijn bijdrage om iedereen te laten weten dat we op zoek zijn. Het is natuurlijk een functie met een bijzonder profiel en het is voor veel collega's vast ver buiten de comfortzone (dat was het voor mij in ieder geval zeker). Maar tegelijkertijd is het een unieke functie. Een functie die het in zich heeft om een enorme bijdrage te leveren aan de inzetbaarheid

van de krijgsmacht. Een functie die het je als militair mogelijk maakt om je op hele andere vlakken te ontwikkelen en veel breder te leren kijken dan je als subaltern- of hoofdofficier gewend bent. En een functie op majoorsniveau qua invloed zijn gelijke niet kent, dat kan ik je verzekeren!

Dus ben je dit jaar op zoek naar een nieuwe uitdaging? En ben je bereid om buiten de gebaande militaire paden te gaan? Ben je gedreven om als militair op een hele andere manier een bijdrage te leveren aan het Ministerie van Defensie in het algemeen en de krijgsmacht in het

bijzonder? Of ben je gewoon nieuwsgierig? Neem dan contact op, met mij of iemand van ons team. Op nieuwe kansen!

MEDEZEGGENSCHAP

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven vóór	Kiesdatum
DOSCO	Dienstencentrum Personele Zorg	vervallen	01-11-2022
CLAS	VUSTCO	vervallen	23-11-2022
DOSCO	Staf DOSCO Directie Financiën en Control	vervallen	15-12-2022
CZSK	Zr. Ms. De Ruyter	14-11-2022	09-01-2023
CLAS	400 Geneeskundig Bataljon	14-11-2022	09-01-2023
DOSCO	DOSCO NLDA/STAF	18-11-2022	12-01-2023
DS	Defensie Cyber Commando	07-12-2022	18-01-2023
DOSCO	Militair Geneeskundig Logistiek Centrum Heerenveen	19-12-2022	06-02-2023
KMAR	Staf KMAR	13-02-2023	03-04 t/m

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl

VAN UW ONDERHANDELAAR

DOOR PAUL EIJKELenkAMP



TRANSITIE VAN EINDLOONPENSIOEN NAAR MIDDENLOON NOG NIET VOLLEDIG AFGEROND

Per 1 jan 2019 is het eindlooppensioen voor militairen beëindigd en het middenlooppensioen van start gegaan. Hierna zijn lange gesprekken gevoerd over de compensatie van het verminderde pensioenperspectief. Dat heeft uiteindelijk geresulteerd in de definitieve maatregel pensioencompensatie. Transitie compleet hoor ik u zeggen? De GOV/MHB is echter van mening dat de beëindiging van het eindloon nog niet volledig netjes is afgerond. Dit is het geval voor al diegenen aan wie na 1 jan 2019 met terugwerkende kracht tot 1 jan 2019 of een datum daarvoor een bevordering, een periodiek of een pensioengevende toelage is toegekend. Deze mensen hebben door de terugwerkende kracht een rechtspositie verworven per die datum die voor salarisaanpassingen wel is verwerkt met terugwerkende kracht, maar voor het pensioen nog niet.

Wat is er aan de hand?

Defensie geeft jaarlijks begin van het jaar de 'jaarinkomens ABP' door aan het ABP per 1 januari. Aan de hand van dat bedrag wordt bijvoorbeeld de pensioenpremie berekend. In het middenloon wordt er de pensioenopbouw voor dat jaar afgeleid en in het eindloon wordt er de hoogte van de pensioenopbouw mee berekend op het Uniform Pensioenoverzicht (UPO). Sociale partners hebben voor dit jaarinkomen ABP gekozen voor de peildatumsystematiek vanwege administratieve eenvoud. Er is één pensioengevend inkomen en dat geldt voor het hele kalenderjaar. Zodoende hoeven werkgevers het pensioengevend inkomen niet elke maand opnieuw vast te stellen en ontvangt ABP niet elke maand een ander pensioengevend inkomen van de werkgevers. Deze peildatumsystematiek draagt bij aan een beperking van het berichtenverkeer tussen werkgevers en het fonds. En bij de berekening van de premies en pensioenaanspraken hoeft ook geen rekening te worden gehouden met wijzigingen in het feitelijke inkomen in het lopende kalenderjaar. Van deze afspraak wordt volgens het pensioenreglement alleen afgeweken in een tweetal gevallen. Namelijk bij een 'aperte fout in het aanleveren van het jaarinkomen' of 'als gevolg van een gerechtelijke uitspraak'.

De pensioenschade die iemand ondervindt in het middenloon wanneer een bevordering met terugwerkende kracht niet wordt verwerkt, is maar klein. Namelijk de salarisverbetering (verminderd met de franchisestijging) vermenigvuldigd met het pensioenopbouwpercentage en dat voor slechts één jaar. In het eindloon was er zelfs helemaal geen schade want 1 januari volgend op het jaar in kwestie vindt het herstel alsnog plaats aangezien het pensioen altijd wordt berekend op basis van het eindloon. Dit uiterst pragmatische artikel in het pensioenreglement veronderstelt naar

ons inzien wel dat het eindloonsysteem doorloopt (continuïteitsprincipe). En dát is per 1 januari 2019 niet langer het geval. Op die dag zijn de jaarinkomens ABP bepalend voor het tot dan opgebouwde eindlooppensioen.

Waar hebben we het over?

Een Elnt/Ltz2 met 13 dienstjaren die met terugwerkende kracht bevorderd is tot Kap/Ltz20C loopt ca € 649 mis, en dat voor elk jaar dat betrokkene pensioen ontvangt weer. Voor een Elnt/Ltz2 met 15 dienstjaren die een periodiek extra ontving, gaat het om ca € 172. Een Kap/Ltz20C met 24 dienstjaren die werd bevorderd loopt ca € 2975 jaarlijks mis. Dit zijn bedragen waarvan wij vinden dat dit in de administratie moet worden gecorrigeerd. En dat gaat u al merken bij het vullen van het individuele potje bij het invaren in het nieuwe pensioenstelsel. Want dan moet dat bedrag worden vermenigvuldigd met een bepaalde actuariële factor. Wanneer de bevorderde Maj/Ltz1 bijvoorbeeld 45 jaar is, gaat het om ca. € 36.000.

Wat hebben we er tot dusver aan gedaan? Al in het voorbereidende overleg in 2018 hebben we in de werkgroep al eens aandacht gevraagd voor dit thema. Indertijd merkten wij er bij de werkgever en andere vakbonden weinig aandacht voor, mogelijk omdat zij zich nog onvoldoende zicht hadden op het onderwerp. In februari 2021 hebben we dit onderwerp formeel op de agenda gezet en gevraagd om een geanonimiseerde lijst om inzicht te krijgen in aantallen en soorten gevallen. Dat blijken er ca. 1400 te zijn. Ook recent is er weer over gesproken in de werkgroep. Helaas zijn wij tot op heden nog niet in staat geweest om deze onbevredigende afronding van het eindloon voor deze categorie van het personeel te herstellen.

Wat is onze inzet?

Als GOV/MHB vinden wij dat hiervoor een actie tot pensioenherstel moet worden gestart. Onze inzet daarbij is dat:

1. deze pensioenaanpassing in het UPO van het ABP wordt verwerkt zoals dit bij ie-



www.pixabay.com

mand met dezelfde rechtspositie ook het geval is geweest, of als dat niet (meer) zou kunnen dat;

2. dit bedrag gestort wordt in een ABP Extra Pensioen of dat;
3. dit bedrag wordt uitbetaald onder inhouding van het bijzondere tarief inkomstenbelasting.

AD1: In 2019 heeft Defensie voor het aanleveren van de middellooninkomens afspraken gemaakt deze later in het jaar in te leveren omdat toen nog een definitief besluit moest vallen over het wel of niet overgaan naar het middenloon. Wanneer ook voor het aanleveren van de jaarinkomens voor het eindloon gelijksoortige afspraken waren gemaakt, zou de aanpassing ook in het UPO hebben plaatsgevonden. Dit is een spreadsheet berekening die het ABP voor Defensie jarenlang heeft uitgevoerd en ook voor 2019 alsnog met terugwerkende kracht kán

uitvoeren. Daarom is dit ons streven. De kosten van dit herstel zouden wellicht uit de onderrealisatie van de personele uitgaven kunnen worden bestreden. Wanneer dit onmogelijk blijkt kunnen de kosten ook zoals in het eindloonregiem gebruikelijk was, eenmalig in de pensioenpremie van de militairen worden verwerkt.

AD2: Wanneer dit schipbreuk mocht leiden willen wij dat het bedrag dat is gemoeid met het gemis aan pensioeninkomen wordt gestort in het ABP Extra Pensioen. Het bedrag van het jaarlijkse pensioenverschil vermenigvuldigd met een actuariële factor die rekening houdt met rente en sterftekansen wordt daarin ingelegd. Deze inleg voegt het ABP toe aan de overige pensioeninleg die door deelnemers bij het ABP gedaan wordt. Zolang u pensioen opbouwt bij ABP, krijgt uw inleg hetzelfde rendement als het gehele fondsvermogen van ABP. Op pensi-

oendatum kan daaruit dan het pensioenverschil worden opgevangen. Ook dan ontstaat een situatie van een gelijke rechtspositie met iemand die wel op tijd was bevorderd.

AD3: Wanneer dit niet lukt, resteert een netto uitbetaling van het bedrag (AD2) onder inhouding van het bijzondere tarief van de inkomstenbelasting. Het individu die het betreft kan dan zelf bepalen wat hij met dit geld doet. Consumeren of sparen voor een eigen aanvulling op het ter zijner tijd te genieten pensioen. Wij houden u op de hoogte van de ontwikkelingen!



ENKELE ONDERWERPEN VAN DE NIEUWE PENSIOENWET

Het nieuwe pensioenstelsel roept vragen op zo bleek onlangs op een ABP-bijeenkomst over de WTP (Wet Toekomst Pensioenen). Enkele elementaire onderdelen en de werking daarvan passeerden de revue.

Mijn buurvrouw krijgt meer pensioenverhoging dan ik!

In het nieuwe pensioenstelsel worden de beleggingen vorm gegeven volgens het life-cycle principe. Dat wil zeggen dat met het stijgen van de leeftijd beleggingen risicomidjender worden. In beginsel wordt ook het rendement dat voor een leeftijdscohort wordt gemaakt, per dat leeftijdscohort (in beginsel 5 jaren) bijgeschreven. Daar loopt echter in de solidaire uitvoeringsvorm van het nieuwe pensioenstelsel, waarvoor het ABP naar alle waarschijnlijkheid definitief gaat kiezen, een ingewikkeld stelsel van beschermingsrendement en overrendement en ook nog een solidariteitsreserve doorheen. Het gevolg is dat door die toegepaste solidariteit het rendement dat het ABP per leeftijdscohort maakt niet precies bij die cohorten terecht komt, maar voor een deel wordt herverdeeld over alle cohorten.

Beschermingsrendement

Nadat het totale ABP-rendement bekend is wordt eerst het beschermingsrendement toegekend. Het instrument van beschermingsrendement dient ervoor om de tot dan toe opgebouwde pensioenen te beschermen tegen het zogenoemde renterisico, het risico van rentedalingen. Als de rente muteert, wordt opnieuw berekend hoeveel geld er bij de doorrekening van die veranderende rente nodig is om hetzelfde pensioen in de toekomst uit te kunnen betalen. Dat betekent dat bij een dalende rente er meer geld in de individuele pot moet zitten en bij een

hogere rente minder. Gestileerd loopt het beschermingsrendement vanaf 40 jaar geleidelijk op naar 100% op pensioenleeftijd. De gepensioneerde kent dus 100% beschermingsrendement, d.w.z. dat het streven is door middel van het beschermingsrendement zijn pensioen naar de toekomst toe nominaal gelijk te houden aan het huidige. NB: Het gaat hier dus om gelijk houden van het pensioen, niet om indexatie daarvan.

Overrendement

Het overrendement is wat overblijft van het totale rendement nadat het beschermingsrendement is toegekend. Dat kan ook een negatief percentage zijn. wordt volgens het life cycle beginsel verdeeld over alle leeftijdscohorten, maar wel mede naar rato waarin deze cohorten profiteren van het beschermingsrendement.

Hier staat de gepensioneerde dus achteraan in de rij en de jongere die geen beschermingsrendement kent, vooraan. Het overrendement is bedoeld om vanuit de beleggingen de inflatie bij te houden, d.w.z. te indexeren om zo koopkracht te behouden.

Deze toedeling van beschermings- en overrendement is overeenkomstig de opgevraagde *risk appetite* en beleggingsvoorkeuren van de ABP-deelnemers.

Opheffen leenrestrictie

De jonge jongeren kunnen meer dan 100% overrendement bijgeschreven krijgen,

dus meer dan zij in werkelijkheid op de voor hen gedane beleggingen hebben gemaakt. Zij lenen dat rendement van de ouderen die minder overrendement krijgen. In een kapitaalsysteem waarin op jonge leeftijd meer geld in de pot komt, wordt op pensioendatum door het langjarige rente-op-rente effect (rendement-op-rendement effect) meer kapitaal opgebouwd dan zonder lenen.

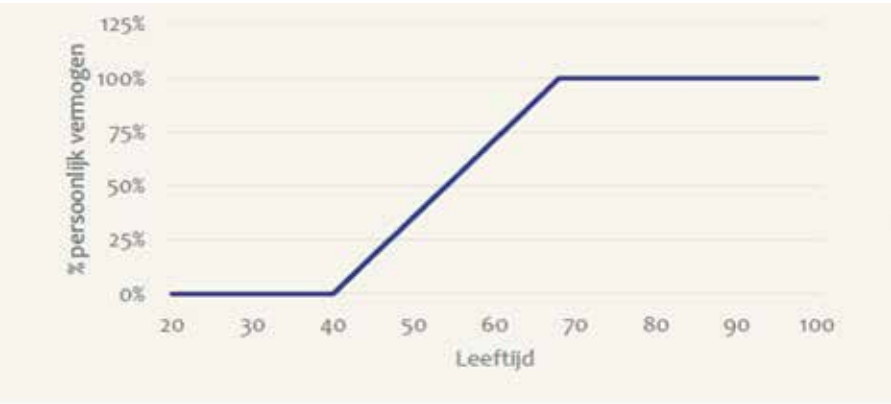
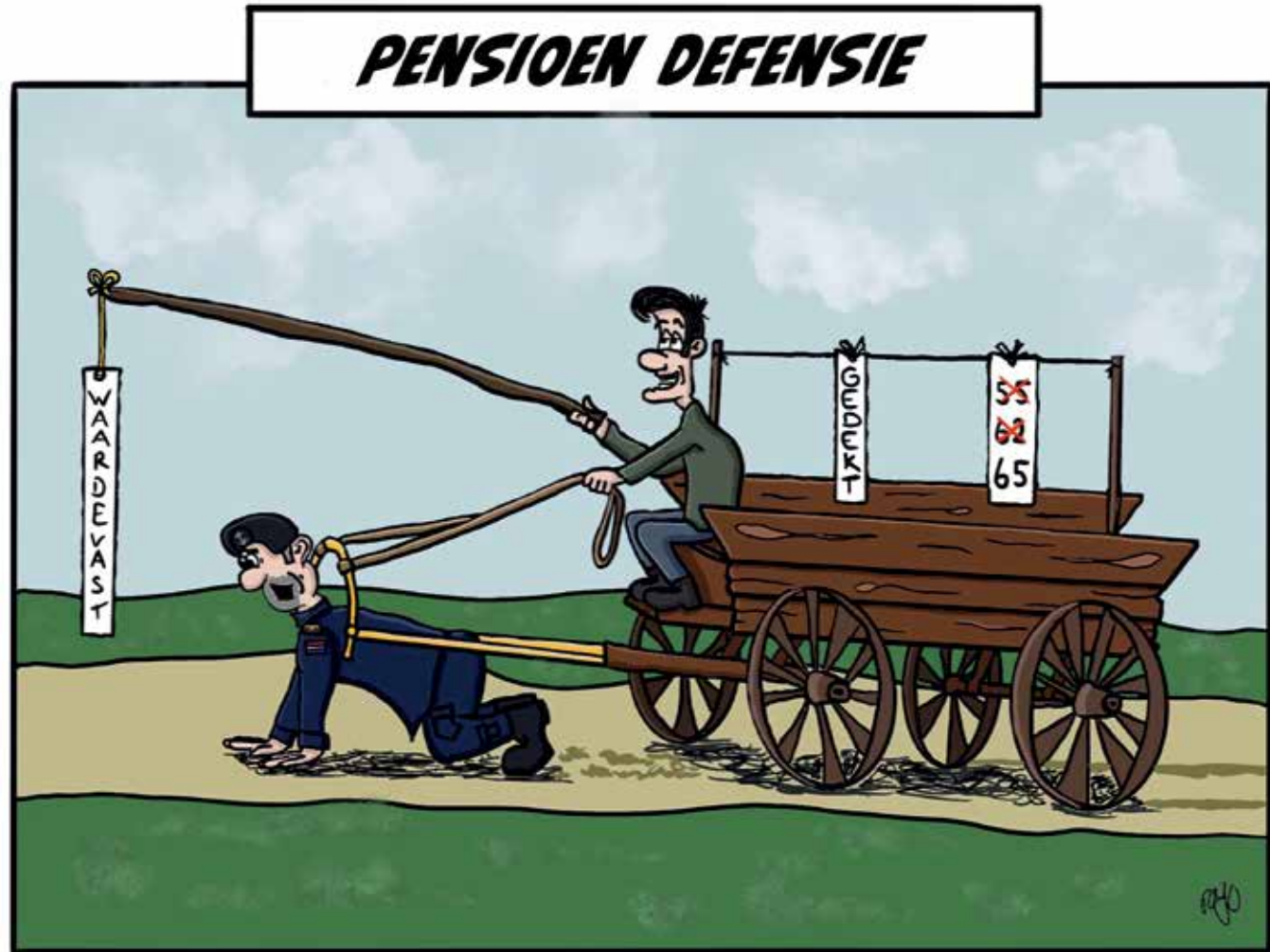
Dat opheffen van de leenrestrictie heeft een welvaartsverhogend gevolg voor alle deelnemers zegt de pensioenleer, oftewel gewoon een hoger pensioen. Er zit ook een schaduwkant aan het verhaal: *What goes up must come down*. Het opheffen van de leenrestrictie kan in een baisse op de financiële markten leiden tot negatieve overrendementen en dus tot (sterke) verlaging van de individuele pot, tot uitputting aan toe, d.w.z. terug naar af, want een negatieve pot wordt in het systeem niet getolereerd. De pers komt met indianenverhalen over honderden procenten overrendement voor de jongeren, maar dat zijn theoretische percentages voortvloeiend uit modelberekeningen. Het is nog onduidelijk of er bij het ABP sprake zal zijn van het opheffen van die leenrestrictie, maar eerder is wel een maximum van 150% genoemd.

Solidariteitsreserve

Vervolgens heeft in het financiële reilen en zeilen de zogenoemde solidariteitsreserve een plek. Dat is een financiële buffer die moet zorgen voor intergenerationele solidariteit. De hoogte van de buffer is maximaal 15% van het vermogen. De buffer wordt hopelijk initieel bij een voldoende hoge dekkingsgraad bij het invaren al (deels) gevuld. Vervolgens kan de reserve al naar gelang het fonds besluit, doorlopend gevuld worden met premies en overrendementen boven een bepaald niveau, bijv. 2% boven het inflatieniveau (tot aan dat niveau loopt het overrendement in de individuele potten).

Uitdelen kan totdat de reserve op nihil staat, een negatieve reserve wordt in het systeem niet getolereerd. De reserve wordt geleegd voor cohorten die in de problemen komen, zoals de gepensioneerde die wordt geconfronteerd met een leeftijdsschok

CARTOON



Leeftijdsstaffel beschermingsrendement

als gevolg van een nieuwe verhoogde levensverwachting en de jongere wiens pot door een baisse op de financiële markten negatief dreigt uit te vallen. Sociale partners stellen de doelen en prioriteiten van de solidariteitsreserve vast. Het fondsbestuur stelt vervolgens de vul- en uitdeelregels vast. Sociale partners bij het ABP hebben vooralsnog de volgende solidariteitsdoelen (ook prioritair) vastgesteld:

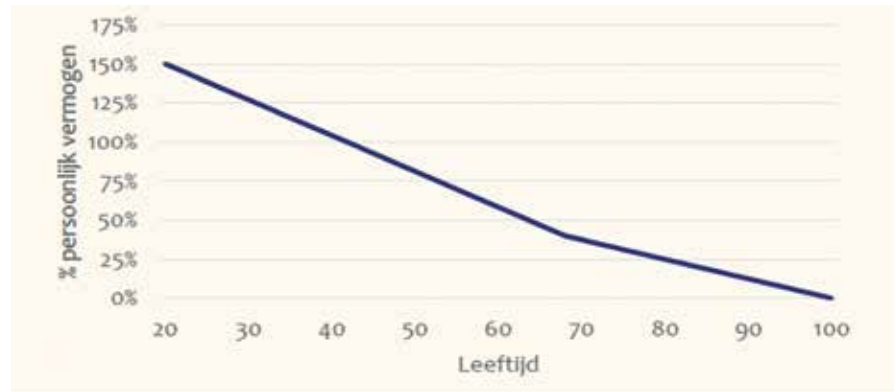
1. Voorkomen negatieve vermogens
2. Stabiliseren pensioenuitkering gepensioneerd
3. Stabiliseren pensioenvermogen in opbouwfase
4. Dempen van macro-langlevenschokken

Op basis van deze doelen bepaalt het ABP-bestuur vervolgens welke leeftijdscohorten welke bedragen uit de reserve krijgen toebedeeld. Een belangrijke eis daarbij is dat dat evenwichtig over de generaties moet geschieden. Dat geldt ook voor de vulregels. Berekeningen van actuariële bureaus en pensioenfondsen wijzen uit dat de reserve een stabiliserende (op het individueel kapitaal) en een welvaartsverhogende (op het pensioen) functie heeft in het nieuwe stelsel. De vergelijking met de huidige FTK-buffer gaat maar ten dele op, want de huidige FTK-buffer is een statische buffer, met als doel zekerheid vanuit een volledige vulling (125%) voordat sprake is van uitdelen. De WTP-buffer is een dynamische buffer die doorlopend wordt gevuld en geleegd en eerder tot uitbetaling zal komen.

Aanpassing toekomstige pensioenen

Het gevolg van bovenstaande instrumenten zal zijn dat twee buurmensen in dezelfde situatie, met eenzelfde inkomen en dezelfde pensioenpremie maar met verschillende leeftijden, die hun ABP-pensioenoverzichten over de heg met elkaar vergelijken, constateren dat zij verschillende percentages rendement bijgeschreven krijgen. Hieronder een gestileerd voorbeeld. De percentages en bedragen zijn niet juist, maar proberen een beeld te schetsen.

Stel, het positieve totaalrendement van het ABP over een periode is 8%. De ene defensiemedewerker met een leeftijd van 45 jaar, krijgt een aanpassing van haar toekomstige pensioen dat 20% beschermingsrendement en 6% overrendement representeert, waardoor haar individuele pensioenkapitaal stijgt met bijv. 22.000 euro en haar te verwachten toekomstig pensioen met 5%. De buurman



Leeftijdsstaffel overrendement

die ook bij defensie werkt, leeftijd 55 jaar, krijgt 50% beschermingsrendement en 4% overrendement, waardoor zijn pot met bijv. 18.000 euro stijgt en zijn toekomstig pensioen met 4%. Vervolgens komt de dochter van de buurman met haar UPO aanlopen. Zij werkt ook bij defensie en zij krijgt 0% beschermingsrendement te krijgen, maar wel door de risicovolle beleggingen in haar leeftijdscohort 12% overrendement te hebben gemaakt. Omdat ze net begint met pensioen opbouwen, stijgt het bedrag in haar pensioenpot met bijv. 3.000 euro en haar te verwachten toekomstig pensioen met 10%. Kortom, het te verwachten pensioen stijgt of daalt naar leeftijd met verschillende percentages. Oef, dat leidt tot discussie over de tuinhag. Als het een negatief jaarrendement betreft, waarbij bijv. voor de dochter de solidariteitsreserve wordt ingezet om niet met een negatief kapitaal te eindigen, wordt het helemaal ingewikkeld. Allen krijgen verschillende percentages beschermingsrendement en overrendement en sommigen krijgen ook nog bijdragen uit de solidariteitsreserve. De rendementen per leeftijdscohort komen dus door de inzet van de solidariteitsinstrumenten los te staan van het werkelijk behaalde rendement voor dat leeftijdscohort. Ga dat maar eens uitleggen.

Aanpassing pensioenen gepensioneerd

Dat wilde het ABP niet gaan uitleggen aan de groep gepensioneerd. Tijdens de laatste onderhandelingen in de TK over de WTP net voor Kerstmis 2022 is de WTP gewijzigd op het punt van de reeds in uitbetaling zijnde pensioenen. Het wordt een pensioenuitvoerder die een solidaire premieregeling uitvoert (ABP) mogelijk gemaakt om alle gepensioneerd gelijk te behandelen. Leeftijdscohorten binnen de totale gepensioneerdpopulatie tellen dan niet. Alle gepensioneerd krijgen dezelfde procentuele aanpassing (negatief en positief) van hun pensioen.

Bij deze deelnemersgroep ontstaan dan geen discussies over de tuinhag, wel geanimeerde gesprekken als blijkt dat iedereen er procentueel in dezelfde mate op vooruit gaat en gedeelde smart als blijkt dat het pensioen niet met de inflatie kan meestijgen of zelfs met eenzelfde percentage zal dalen.

WET TOEKOMST PENSIOENEN AANGENOMEN DOOR TWEDE KAMER

Net voor Kerstmis 2022 ging de Tweede Kamer, na ampel overleg met veel eh's en lange stiltes akkoord met het wetsontwerp toekomst pensioenen. "Het is een bijzonder proces geweest, zei minister Schouten, en een uitputtingsslag. Maar de vele debatten hebben het wetsvoorstel wel beter gemaakt."

Wetsontwerp WTP

De regeringspartijen in de TK waren al eerder akkoord, maar het was zaak de oppositie mee te krijgen, om ook in de Eerste Kamer waarin de coalitie geen meerderheid heeft, de wet er door te krijgen. GL en de PvdA wilden hun stem duur verkopen en eisten flankerende maatregelen, nl: vermindering van de witte vlek (mensen zonder pensioenopbouw); verlaging van de verplichte startleeftijd pensioenopbouw van 21 naar 18 jaar; verlaging van de wachttijd voor pensioenopbouw van uitzendkrachten

Toen Schouten op deze punten toezeggingen deed, gaf PvdA kamerlid Nijboer zijn goedkeuring met de opmerking dat de voorgestelde vernieuwing 'een verbetering van het huidige stelsel' oplevert. GL gaf het wetsontwerp het voordeel van de twijfel. Kamerlid Maatoug deelde mee dat ze de afgelopen maanden had gezocht naar een alternatief, een andere manier voor verbetering van het stelsel. Ze zei zelfs dat het pensioenakkoord uit 2011 (het reële stelsel) volgens haar een beter stelsel had kunnen opleveren dan de Wtp nu. Maar de beeldvorming hield dat toen tegen. "Het begrip casinopensioen leverde zo'n sterk beeld dat de hervorming spaak liep. Hadden we het toen maar gedaan." Dat vindt de GOV|MHB ook, maar het tij was nu niet te keren met zoveel voorstanders in de politiek en ambtenarij, bij werkgevers en pensioenuitvoerders en bij de vakcentrales (FNV en CNV).

De Eerste Kamer moet dus nog instemmen, maar dat lijkt nu PvdA en GL aan boord zijn te gaan lukken. De Eerste kamer start in de tweede helft van januari 2023 met de behandeling van het wetsontwerp, eerst maar eens met een procedurevergadering. Vooralsnog is het de bedoeling de wet in werking te laten treden op 1 juli 2023.

Verlenging tijdelijke kortings-/indexatieregels in 2023

Gelijk met het aannemen van de wet door de TK, kondigde minister Schouten de verlenging aan van de tijdelijke versoepelde kortings- en indexatiemaatregelen voor het

jaar 2023. Kortingen vinden pas plaats als de dekkingsgraad zakt onder de 90%. En de indexatiemaatregel vanaf een dekkingsgraad van 105% die per 1 jan 2023 bij het ABP zorgde voor de 12% indexatie, blijft van kracht in 2023, althans tot het moment van ingang van de WTP. Of dat voor het ABP in dat vooralsnog halve jaar gevolgen heeft is nu onbekend. De maatregelen gelden wel alleen voor fondsen die het voornemen kenbaar maken te willen invaren in het nieuwe WTP-pensioenstelsel.

Zo gauw de wet ingaat gaat het zogenoemde transitie-FTK gelden dat duurt tot maximaal 1 januari 2027 of eerder, als de nieuwe pensioenregeling vorm gegeven onder de WTP eerder in werking treedt. Onder de werking van dat transitie-FTK moet ieder fonds een zogenaamde richtdekkingsgraad vaststellen, dat is de dekkingsgraad waar naartoe gewerkt wordt om mee in te varen. Die richtdekkingsgraad en de weg daar naar toe moeten in een transitieplan worden onderbouwd. Als in dat plan ook gewerkt wordt aan compensatie voor verlies van de doorsneemethodiek en eventueel het vullen van de solidariteitsreserve, dan zal de richtdekkingsgraad boven de 105% liggen. Zolang het fonds tussentijds op de goede weg is om die voorgenomen invaardekkingsgraad te bereiken, kan geïndexeerd worden. De ondergrens is daarbij 105%. Echter, als in tussentijd die richtdekkingsgraad niet gehaald lijkt te gaan worden, moet worden gekort totdat het betreffende fonds weer op het (tussentijdse) niveau zit om die richtdekkingsgraad wel te gaan halen. Op dit moment is bij het ABP nog niets bekend over de richtdekkingsgraad en de invulling van het transitieplan om daar te komen.

Pensioenregeling ABP onder WTP

Pensioenuitvoerders hebben nog tot 1 januari 2027 de tijd om hun pensioenregelingen, hun werkprocedures, hun pensioenadministratiesystemen en hun infosystemen aan te passen aan de nieuwe wet. Dat wil niet zeggen dat het ABP en andere fondsen en verzekeraars het nog wel even aanzien. Het is onwaarschijnlijk veel wat er

moet worden onderzocht, afgestemd, uit onderhandeld en neergelegd in contracten, documenten en geautomatiseerde systemen, voordat de nieuwe regels in een nieuwe pensioenregeling in werking kunnen treden.

Bij het ABP zijn sociale partners als opdrachtgevers, samen met de uitvoerder ABP, al sinds het afspreken van het laatste Pensioenakkoord in 2021 bezig met de voorbereidingen. In de Pensioenkamer wordt onderhandeld over de vormgeving van de nieuwe pensioenregeling voor alle burger overheidsmedewerkers, ook die bij Defensie. Sociale partners bij Defensie, ook uw GOV|MHB, die gaan over de militaire pensioenregeling buigen zich al weer minstens een jaar over de manier waarop deze regeling onder de WTP vorm gegeven zal worden. De Pensioenkamer en ook het SOD hebben al wel het beginselbesluit genomen de nieuwe pensioenregeling uit te voeren door middel van de zogenoemde solidaire premieregeling, een uitvoeringsvorm specifiek in elkaar gestoken voor verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen. De andere uitvoeringsvorm voor pensioenfondsen is de flexibele premieregeling, maar die werd als te weinig solidair gezien. In die regeling is het meer ieder voor zich, met een eigen pot, indien gewenst eigen beleggingsbeslissingen en 100% individuele beleggingsresultaten. Tja, en dan is de sjeu voor een pensioenfondsbestuur en sociale partners er wel af. In technische sessies hebben we tot nu toe de huidige regeling geanalyseerd en in het licht gezet van de toekomstige regeling. De contouren van datgene waarover we moeten besluiten zijn vorm gegeven.

In het eerste maanden van 2023 zullen deze contouren bij zowel de burger- als de militaire regeling worden ingevuld door besluitvorming. Een in het oog springend punt daarbij zijn de begrotingsgedekte militaire pensioenen van vóór 1 juni 2001. Het nieuwe stelsel is helemaal gericht op het kapitaal achter de pensioenen en de wijze van financiering daarvan en dat is kapitaaldekking. Hoe worden die aanspraken

in de toekomst gefinancierd? Waar komt het geld vandaan? Het beoogde 'invaren' is een andere aangelegenheid waar velen zich over buigen. Bij dat invaren krijgt iedere deelnemer, ook de gepensioneerde zoals het er nu naar uitziet, vanuit het huidige gezamenlijke kapitaal een stukje eigen persoonlijk pensioenkapitaal. Alhoewel, de geluiden om één collectief solidaire pensioenpot voor alle gepensioneerden te houden worden sterker. Ook de verdeelre-

gels bij het invaren zijn onderwerp van besluitvorming de komende maanden. Dit zijn onderwerpen die ook onze gepensioneerde leden aangaan. Voor niet bij een vakbond aangesloten gepensioneerde deelnemers is in de WTP op dit punt een hoorrecht voor een vereniging van gepensioneerden opgenomen. Sociale partners moeten het oordeel van deze vereniging(en) meenemen in hun invaarbepaling.

Uiteindelijk komt de GOV|MHB bij zulke ingrijpende besluiten over uw rechtspositie, voor de uiteindelijke goedkeuring bij u terug via de weg van de verenigingsdemocratie. Tijdens ledenbijeenkomsten worden de materie en de voorgenomen besluitvorming voorgelegd en verduidelijkt. Vervolgens kunnen alle leden hun oordeel daarover uitspreken. Te zijner tijd zal u de uitnodiging voor deze bijeenkomsten bereiken.

LANGZAAM VOORWAARTS

In de Werkgroep Reorganisatie (WGREGO) van dinsdag 11 oktober jl. was het niet gelukt om alle agendapunten binnen de gestelde tijd van dit overleg te behandelen. Om die reden heeft de behandeling van het Voorlopig Reorganisatieplan Defensie Materieel Organisatie/Joint Informatievoorziening Commando (VRP DMO/JIVC) fase 2a niet plaats gevonden. Het betreffende cVRP was op 10 juni jl. in de Informeel Reorganisaties DMO (ioREO DMO) inhoudelijk akkoord bevonden en kreeg daardoor de status van VRP. De daarna inhoudelijke gestelde vragen van de Centrales, die aanleiding waren voor agendering in de WGREGO, waren voor 3 van de 4 Centrales al aan de voorkant helder beantwoord. De aanvullende vragen werden gesteld omdat het Hoofd Dienst Eenheid (HDE) in overeenstemming met zijn medezeggenschapscommissie (MC) aanpassingen aan het VRP had gedaan.

Na mening van de GOV|MHB was het echter niet meer uit te leggen aan het JIVC-personeel dat dit reorganisatieplan pas in de volgende WGREGO, 29 november 2022, zou worden besproken. Het personeel van het JIVC vroeg al meerdere maanden (jaren?) om duidelijkheid. Volgens de GOV|MHB heeft het personeel daar ook recht op. Zelfs een slecht bericht wordt niet beter als je het later verteld. Formeel zitten wij als Centrale (o.a.) in de WGREGO voor de borging van de rechtspositie van het defensiepersoneel. Maar wij nemen ook deel om duidelijkheid te kunnen geven aan het personeel dat betrokken is of geraakt wordt door een reorganisatie. Voor de duidelijkheid: de Centrales gaan niet over de bedrijfsvoering, dat is nu net de rol van de medezeggenschap. Nogmaals de GOV|MHB realiseert zich dat wij niet over de bedrijfsvoering van Defensie gaan, maar weten ook dat:

- de vernieuwing van de huidige verouderde ICT-infrastructuur noodzakelijk is voor de operationele inzet van Defensie (o.a. programma Grensverleggende IT (GrIT) en ROGER¹);
- de continuïteit van de huidige ICT een groot risico vormt voor defensie;
- de data van de nieuwe moderne wapensystemen zoals de F-35 en het onbemande vliegtuig Reaper goed moeten kunnen worden verwerkt en;
- de ICT-infrastructuur vernieuwd moet worden om de overgang naar de 'informatiegestuurde krijgsmacht' te kunnen maken conform de DN2035. Bovenstaande uitdagingen kunnen alleen maar gerealiseerd worden met behoud van het huidige personeel en de uitbreiding met nieuw te werven personeel.



Op 21 oktober jl. werd een belangrijke mijlpaal bereikt: DDMO vice-admiraal Arie Jan de Waard ondertekende het Definitief Reorganisatie Plan (DRP) van JIVC. Vlnr: Programmadirecteur IT Beatrice Friebel, Directeur JIVC Michiel Borgers, Directeur DMO vice-admiraal Arie Jan de Waard, voorzitter GMC JIVC Erikjan Bor, Directeur HR DMO Mirjam Westgeest.

Volgens de GOV|MHB kent de IT markt een grote schaarste op het gebied van resources. Daarbij komt nog dat elke dag niet kunnen werven een gemiste dag is, waardoor de bedrijfsvoering en broodnodig vernieuwing steeds verder onder druk komen te staan.

Tevens is de wereld minder veilig dan die was. Ook dichtbij Nederland. En juist daarom is een vertraging bij het reorganisatieproces een zeer onwenselijke situatie. Juist dit reorganisatieplan is een essentieel onderdeel van de versterking en verbetering van de bedrijfsvoering van Defensie en alle krijgsmachtonderdelen.

Om de hierboven gegeven redenen wilden wij zo snel als mogelijk dit reorganisatieplan behandelen in de WGREGO met als doel dat het reorganisatieplan omgezet kan worden in een DRP. Gelukkig zijn de Centrales en Defensie er in geslaagd om op 19 oktober jl. een extra WGREGO in te plannen waar alleen dit onderwerp op de agenda stond. Tijdens de behandeling van dit reorganisatieplan viel er wel een te benoemen bijzonderheid op. En dat was dat er een mailbericht van het TRMC JIVC ontvangen was met een boodschap gericht aan de Centrales welke voorgelezen werd door de voorzitter van de WGREGO. Ik wil u deze boodschap niet onthouden.

"Geachte heer van der Weijde, mevrouw Westgeest", We verzoeken u vriendelijk de onderstaande boodschap aan de vakcentrales mee te geven tijdens een extra vergadering van de WG REGO. In de afgelopen weken horen wij allerlei vervelende berichten over de voortgang van het VRP JIVC versie 1.2 en de bijbehorende functievergelijkingstabel. Er lijkt ook telkens twijfel te bestaan over de vraag of de TRMC op de hoogte is van/heeft ingestemd met de wijzigingen die hebben geleid tot versie 1.2 van het VRP met de bijbehorende FVT. De TRMC verklaart hierbij bij alle wijzigingen op het VRP en de FVT betrokken te zijn en met al deze wijzigingen te hebben ingestemd. De wijzigingen zijn ons in verschillende nota's aangereikt en daar heeft in de TRMC positieve besluitvorming over plaatsgevonden en er is positief over geadviseerd. Ook de nota's die voor verduidelijking naar de vakcentrales zijn gestuurd hebben in de TRMC een positief advies gekregen. De TRMC heeft een goede samenwerking met het reorganisatieteam van JIVC en de directie van JIVC waarbij transparantie het uitgangspunt is. Er zijn volgens de TRMC reorganisatie JIVC nu ook geen redenen meer om dit VRP niet tot een DRP te laten worden. We vragen de vakcentrales vriendelijk maar wel heel dringend om dan nu ook in te stemmen met het VRP en het een DRP te laten worden. Iedere dag, week of maand die er gewacht wordt maakt het voor de medewerkers van JIVC lastig en onrustig en dat is niet in het belang van JIVC, DMO of Defensie. We zijn serieus in voorbereiding op een oorlog die hopelijk niet komt maar wel dichtbij is gekomen. Wij willen onze defensiecollega's steunen en van kwalitatief hoogwaardige IT en middelen voorzien die zij nodig hebben voor hun moeilijke taak. Geef

ons de ruimte dat te doen met de (extra) collega's die we daarvoor nodig hebben. Daarvoor hebben een DRP nodig.

Met vriendelijke groeten, J.F.J. (Erikjan) Bor BscBA."

Na enige toelichting en discussie is door de Centrales toestemming gegeven om het VRP om te zetten naar een Definitief Reorganisatie Plan (DRP). Dat is twee dagen later, op 21 oktober jl. daadwerkelijk gedaan. DDMO vice-admiraal Arie Jan de Waard ondertekende toen het DRP van JIVC. Weer is er langzaam een stap voorwaarts gemaakt in het reorganisatieland. Voor de GOV|MHB is het duidelijk dat de gewenste reorganisatiesnelheid nog ontbreekt en dat in 2023 er echt meer vaart gemaakt moet worden. Hoe dat dan moet, daar kan in de komende reflectieperiode ieder voor zich over nadenken.

Om over na te denken.

Hedendaags kun je er niet omheen, organisaties zijn druk bezig sociale en fysieke veiligheid te bereiken voor hun personeel. Ook binnen Defensie wordt hier aan gewerkt. Het is natuurlijk heel goed dat er zoveel energie wordt gestoken in het onderwerp veiligheid. Het zou niet zo mogen zijn dat collega's zich niet veilig voelen op het werk. Ondanks al deze goede initiatieven moet ik zeggen dat de berichten mij nog steeds bereiken dat er Defensie-breed mensen zijn die zich in onze eigen organisatie om verschillende redenen niet veilig voelen. Ik vraag mij toch af waar dit in zit, dat het creëren van die veiligheid zoveel voeten in

de aarde heeft. Het blijkt toch niet zo simpel. In de media lezen we dat bijvoorbeeld de politiebonden dit ook zo ervaren. Deze bonden hebben zelfs een eigen meldpunt opgericht voor die gevallen waarin mensen geen veiligheid hebben kunnen ervaren binnen hun politieorganisatie op het gebied van racisme en discriminatie. Wellicht iets om eens nader te onderzoeken voor de Defensieorganisatie. Deze gedachte heeft mij getriggerd om de Luitenant-kolonel Nooitmeer, die ik tijdens mijn werkbezoek Griekenland heb leren kennen, te vragen de lezer mee te nemen in de beweging waar de Koninklijke Marechaussee momenteel veel energie in steekt. Ik vind het een positieve ontwikkeling en wil dit verhaal dan ook graag met u delen. Zo zie je maar waar een werkbezoek toe kan leiden. Niet alleen het onderwerp veiligheid in de breedste zin moet bespreekbaar zijn. Eigenlijk moeten alle problemen / uitdagingen bespreekbaar zijn. Belangrijk is wel dat het duidelijk is welk probleem / welke uitdaging je wilt bespreken. Het is lastig om de ander niet te overtuigen van jouw waarheid, visie of aanpak. Toch is dat vaak een doodlopende 'welles-nietes' weg. Je zou eigenlijk samen moeten willen ontdekken. Ook ik weet dat het voor mij als persoon ook niet eenvoudig is. Maar ook hier: langzaam voorwaarts. Kortom, snellere reorganisaties (hoe dan?) en samen willen ontdekken (hoe dan?).

¹ Het programma Roger vervangt de huidige SAP-omgeving voor de materieel-logistieke en financiële bedrijfsvoering door SAP S/4HANA. Het doel is om de continuïteit van de bedrijfsvoering te borgen en processen te standaardiseren en optimaliseren.
² Projectleider JIVC en directeur HR DMO.

COLUMN



LUIPAARD

De eerste maand van 2023 zit er al weer op en vrede in de Oekraïne is nog ver te zoeken... De strijd tussen de maffiose Russische Federatie en het westers kapitalisme zal nog wel even duren. President Zelensky heeft inmiddels toezeggingen voor het leveren van de zo fel begeerde zware wapens (Leopard en Abrams tanks) in de zak. Ik kwam tot grofweg 100 tanks, maar Rob de Wijk kwam in WNL op zondag tot ruim 300 exemplaren. Hij zal beslist recht van spreken hebben.

Die 300 moderne tanks zullen op het slagveld beslist het verschil niet maken, maar kunnen wel van grote steun zijn. Of kwaliteit het zal winnen van kwantiteit is nog maar de vraag. De Russen kunnen ongelimiteerd en schaamteloos honderdduizenden soldaten als kanonnenvoer het slagveld opsturen (de Stalin methodiek), daar waar de Oekraïners het moeten doen met veel minder menskracht, maar door de bank genomen wel slimmer qua inzet en

voorzien van hoogwaardiger materieel. De Russische wet kent helaas geen normerende waarde. Het is een instrument te gebruiken om je tegenstanders uit te schakelen.

De afgelopen decennia heeft Poetin een dictatoriaal "staatsmonopoliekapitalisme" ontwikkeld dat koste wat kost overeind dient te blijven. Oekraïne is voorlopig de voornaamste prooi.

De zogenaamde "nieuwe vaderlandse oorlog" is in ideële zin gericht tegen het "neonazistische, nationalistische" Oekraïne en het "collectieve Westen". Toch kent ook deze oorlog een materiële kant. De Russen vechten niet alleen tegen de „onchristelijke decadentie" maar ook tegen de Romeins-rechtelijke grondslagen van het westerse kapitalisme. Wij vinden dat "contract is contract", maar voor de Russen is dit een vijandig beginsel.

DOOR TOM KOFMAN

Een Russisch spreekwoord zegt “de wet is als een disselboom, je trekt eraan en alles is in toom”.

Bezorgde stemmen

Er zijn nogal wat mensen die de wenkbrauwen fronsen als zij horen dat onze MP Mark Rutte weer een ruimhartige toezegging voor steun heeft gedaan richting de Oekraïners. Zij vrezen blijkbaar nucleair doelwit te worden als het monster Poetin meent dat er een rode lijn te veel is overschreden. Moest onwillekeurig denken aan de parabel van de buffels en de leeuwen (uit een VK column van Erdal Balci) die ik recentelijk las en hieronder in verkorte vorm aan u doorgeef....

Het verhaal verloopt als volgt: een kudde buffels wordt constant aangevallen door leeuwen. De buffels zijn bereid om voor elkander te vechten en weten met een schrammetje meer of minder de aanvallen af te slaan. Door deze saamhorigheid raken de leeuwen steeds meer vermagerd en zwakker. Het voedselgebrek neemt dusdanige vormen aan, dat de leeuwen overwegen om het gebied te verlaten. Edoch, de sluwste (éénogige, als gevolg van buffel power) leeuw heeft nog een rekening te vereffenen met een vijand die hij denigrend “ossen” noemt.

Hij zegt: Wij vertrekken niet want ik ga iets uitproberen en hij benadert aansluitend de kudde buffels in zijn meest vredige houding. “Beste buffelvrinden” spreekt de éénogige leeuw, het wordt tijd, dat jullie ons beter leren kennen. Het klopt dat wij jullie vaak hebben aangevallen, maar dat komt omdat

wij telkenmale zijn geprovoceerd door die ene buffel met die lichtbruine haren. Helaas is het zo, dat zijn kleur te fel in onze ogen schijnt. Wij doen in feite aan zelfverdediging. Geef ons deze buffel en we leven voortaan in vrede naast en met elkaar.’ De meerderheid vindt dat éénoog redelijk klinkt. Het overleg over zijn voorstel duurt een tijdje, maar uiteindelijk wordt de lichtbruine buffel opgeofferd aan het verheven doel van de duurzame vrede.

Hierna blijft het een hele tijd rustig, totdat éénoog weer aan komt sjokken. “Ik wil jullie nogmaals complimenteren met jullie besluit en jullie overtuigen van onze beste bedoelingen. Maar, daar gaat het nu niet om. Ik ben hier om een groot probleem te bespreken met jullie.”

“Wat dan?”, willen de buffels weten. Die ene buffel met zijn veel te lange staart. Zijn staart is zo lang dat het haast een belediging is voor onze leeuwenogen. Deze buffel is als het ware gemaakt om ons te provoceren. We willen helemaal niet jullie allemaal aanvallen. Geef hem aan ons en we leven daarna in broederschap naast elkaar.’

Zo gezegd, besloten en gedaan. Het tafereel herhaalt zich telkens weer. En iedere keer krijgen de roofdieren hun zin. De zwarte buffel eindigt in de maag van de leeuwen, de dikke buffel moet er ook aan geloven, de eenhoorn heeft ook geen kans, de kreupele evenmin. Allemaal hadden ze wel iets waarmee ze de normaal gesproken “vredige” leeuwen ophitsten.

De namen van alle opgeofferde buffels zou ik zo 1-2-3 niet weten, maar wat dacht u van Transnistrië, Abchazië, Zuid-Ossetië, Krim en Donbas.

Het gaat niet zo zeer om de namen, maar om de harde werkelijkheid. Die werkelijkheid is dat de leeuwen ondertussen groot en sterk zijn geworden en de buffels schaars, zwak en bang. Éénoog vind het niet eens meer nodig om vriendelijk te zijn tegen de buffels. Zoals de bruuft Poetin zijn eisen dicteert in de media, zo gromt éénoog: ‘Geef ons die ene rund. Die daar, die dikste os...’ De meeste buffels zijn inmiddels opgegeten. Ze hebben niet meer de kracht om voor elkaar te vechten en vragen zich de hele tijd af waar ze de fout zijn ingegaan. Een van hen, degene die zich zo nu en dan in de geschiedenis van de roofdieren heeft verdiept, loeit een paar dagen voor zijn dood: ‘

We verloren deze oorlog op de dag dat we de eerste buffel, die ene met de lichtbruine haren aan de leeuwen gaven.’

Zo is het maar net...
Geen slechte zaak om voortaan naar Poetin te kijken en te luisteren met dit wijze verhaal in gedachten.

L’histoire se répète...

Bron: VK Smeets en Balci

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



KVNRO

