

PRODEF BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

oktober 2023 | nummer 6



GOVIMHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

DE MENSELIJKE MAAT IS NODIG VOOR BEHOUD

DOOR NIELS VAN WOENSEL

Ondanks alle inspanningen van Defensie om nieuw personeel aan te trekken blijft het personeelstekort onverminderd groot en werd het afgelopen jaar zelfs groter. Ook in de laatste personeelsrapportage van Defensie was de uitstroom namelijk groter dan de instroom. Inmiddels beseft men ook steeds beter dat behoud minstens zo belangrijk is.

INHOUD

- 2 Tombola
- 4 In het wisselvak
- 7 Premieruimte voor lijfrente / banksparen in 2023 flink verhoogd
- 8 Beleggen in het nieuwe pensioenstelsel
- 10 Met pensioen tien jaar voor AOW-datum
- 11 Publiekscampagne nieuw pensioenstelsel
- 11 Voorlichting over pensioencompensatie militairen
- EN VERDER
- 6 Medezeggenschapsverkiezingen
- 6 Cartoon

WWW.PRODEF.NL



Kennis en ervaring behouden in plaats van insteken op jongen onervaren mensen. Gelukkig zijn wij afgelopen maand samen overeengekomen dat ook manschappen en korporaals vanaf nu een vaste aanstelling bij Defensie krijgen. Een hele goede stap die ongetwijfeld voor minder uitstroom in deze groep zal zorgen. Desondanks hoor ik vaak dat Defensie zich maar moet neerleggen bij de arbeidsmarkt. Dat de demografische opbouw van Nederland en de krapte op de arbeidsmarkt het een feit maken dat we een personeelstekort houden. Zonder deze opbouw en de krapte te willen weerleggen ben ik wel van mening dat er best nog wat winst te behalen valt. En deze winst is wat mij betreft niet te bereiken door één maatregel in het bijzonder, maar veel meer door naar alle schakels in de personele keten te kijken. Ik heb tijdens de Hogere Defensievorming een presentatie bijgewoond van Marc Lammers. Hij was de Nederlandse bondscoach van het dameshockeyteam dat olympisch zilver en goud behaalde. Hij zei dat het succes van het dameshockeyteam lag in kleine winst behalen op vele vlakken. Vijftig keer twee procent winst is ook 100 procent winst. Dit geldt volgens mij net zo goed voor Defensie. Alle zaken die met het werven en behouden van personeel te maken hebben kunnen winst opleveren. Bij de werving, tijdens de keuring en de opleiding, gedurende de plaatsing en later in de loopbaan, enzovoorts. Op het gebied van behoud kom ik nog te vaak situaties voor waar winst te halen valt. Natuurlijk is het zo dat je als vakbond voornamelijk de klachten binnen krijgt en veel minder de dingen die goed gaan, maar desondanks gaan er nog veel zaken onnodig fout. Vaak zijn het kleine zaken en is het niet eens een kwestie van geld maar meer van cultuur, gewoontes, enzovoort.

Natuurlijk is het zo dat je als vakbond voornamelijk de klachten binnen krijgt en veel minder de dingen die goed gaan, maar desondanks gaan er nog veel zaken onnodig fout. Vaak zijn het kleine zaken en is het niet eens een kwestie van geld maar meer van cultuur, gewoontes, enzovoort

Zo komt het bijvoorbeeld regelmatig voor dat jonge tweede luitenanten na twee jaar niet direct worden bevorderd. De regelgeving zegt namelijk dat *de militair wordt bevorderd tot eerste luitenant nadat hij in de rang van tweede luitenant gedurende twee jaar ervaring heeft opgebouwd*, maar wat wordt hier bedoeld met ervaring? Gaat het daarmee om ervaring in een functie of gaat het niet veel meer om de ervaring in de rang. In veel gevallen waar besloten wordt om niet te bevorderen na twee jaar wordt de term *ervaring* zeer specifiek bekeken. Dan zijn er luitenanten die in die periode tewerk zijn gesteld, nog wachten op een opleiding of op een andere wijze niet voldoen aan de term *ervaring*. Dat deze militairen wel degelijk hele relevante werkzaamheden uitvoeren wordt dan niet meegenomen. En zelfs als het niet bevorderen juridisch gezien klopt dan is er naar mijn mening nog de menselijke maat. Ik vraag me dan altijd af wat men denkt te winnen met het niet bevorderen van deze groep officieren. Het financiële verschil is namelijk nihil en de rang van eerste luitenant is slechts een ervaringsrang. Er zijn daarmee geen andere functies beschikbaar. Wat het niet bevorderen wel doet is het demotiveren van jong enthousiast personeel in een fase waarin ze weliswaar nog een dienverplichting hebben, maar waarin hun mening over de organisatie sterk wordt gevormd en dit ervoor kan zorgen dat men te snel kiest om de organisatie weer te verlaten. Doodzonde!

Het ProDef bulletin is een uitgave van de Gezamenlijke Officierenverenigingen en Middelenbaar 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

K.W. Lelieveld (hoofdredacteur)
M.A.M. Weusthuis, R. Bliet, P. Eijkelenkamp,

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 coordinator KLTZ R.O.P. Pulles EMSD (vice-voorzitter GOV|MHB, 070-3839504 of coordinator.ib@prodef.nl). In spoedeisende gevallen kan onder goedkeuring achteraf rechtstreeks contact worden opgenomen met:

mr. B. Blonk
070-3839504
bert.blonk@prodef.nl

Kopij

Kopij voor nummer 7 van het ProDef bulletin dient voor 16 oktober 2023 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

Ook in andere voorgekomen situaties is het telkens weer de vraag wat de menselijke maat is. Bijvoorbeeld bij jonge officieren die op een volgende functie worden tewerkgesteld in plaats van geplaatst (met de bijbehorende bevordering tot kapitein) omdat zij niet voldoen aan twaalf jaar onderbouw. Deze mensen doen het werk van die functie volledig en zijn door de organisatie voor de functie aangewezen, maar omdat we ergens een regel bedacht hebben dat we minimaal twaalf jaar moeten wachten en we bang zijn dat andere personen hier wat van gaan vinden zoeken we een oneigenlijke oplossing en stellen we daarmee de bevordering tot kapitein uit. Ook hier is het financi' le verschil nihil en het vervullen van de functie ook, maar het effect op de motivatie van de officier groot. En in bijna alle gevallen waar ik in gesprek ga met de organisatie wordt er uiteindelijk wel een oplossing gevonden en wordt de bevordering vaak alsnog toegestaan, maar het kwaad is daarmee al geschied. Natuurlijk is het niet zo dat in al deze gevallen het personeel er direct voor kiest om de organisatie te verlaten, maar wel kan dit leiden tot een beeld over de organisatie die op een later moment tot vertrek leidt. De menselijke maat kan dit voorkomen.

Ik wil ook zeker niet beweren dat er geen menselijke maat is. Ik zie ook veel gevallen waar het wel gebeurt en ervaar ook bij veel functionarissen in het personele domein wel degelijk het besef dat de menselijk maat nodig is om mensen te behouden. En toch gebeurt het nog te vaak dat het mis gaat, dat (onbedoeld) de plank wordt misgeslagen, dat in de uitvoering wordt gekeken waarom iets niet kan in plaats van waarom wel. Misschien zouden we net als op uitzending ook in het personele werkveld meer moeten werken op basis van *mission command* (opdrachtgerichte commandovoering). Dus uitleggen het wat en waarom, maar niet het hoe. De menselijke maat om personeel te behouden en het tekort terug te dringen. En zorg er dan voor dat men in de uitvoering vooral zoekt naar hoe dit kan worden bereikt.

Het is daarom goed dat Defensie zich blijft inspannen om nieuw personeel te werven en het dienstjaar en andere toekomstige varianten daarvan zijn hard nodig om het personeelstekort terug te dringen. Maar de goedkoopste maatregel voor een betere vulling blijft nog steeds het behouden van het goud van de organisatie, het zittende personeel. En zonder de menselijke maat gaat dat niet lukken.

COLUMN VICE-VOORZITTER



DOOR ROB PULLES

TOMBOLA

De grote najaarstombola is weer begonnen. Afgezien van de gewone werkzaamheden, die drukker zijn wegens het grote tekort aan collega's, is Prinsjesdag weer geweest en gaan we zien wat voor gevolgen de miljardennota deze keer voor ons meebrengt.

Op het eerste gezicht is Defensie er deze keer tussendoor gemazzeld en gaan we richting de 2% van het BBP. Richting, want het lijkt er toch sterk op dat we het weer niet gaan halen. Weer een belofte waar de regering zich niet aan houdt, als dat inderdaad zo zal zijn. En uitspraken van Kamerleden dat 1,96% toch zo goed als 2% is, draagt niet bij aan het vertrouwen. Als artillerieschietofficier van de Koninklijke Marine kan ik ook hier weer zeggen, bijna raak is helemaal mis. Om

over de langetermijnvooruitzichten maar te zwijgen. Ook dat zou zomaar ineens een tombola kunnen blijken. Op de korte termijn ziet het er niet onaardig uit. Ook zijn de sociale partners weer begonnen aan de gesprekken over arbeidsvoorwaarden. Ik heb het vermoeden dat dit wat minder een tombola zal zijn. Er is geld, de inzetbrieven van de centrales en het ministerie zijn redelijk opgelijnd en optimistisch en er is goede wil bij alle partijen. Het zou mooi zijn als we met de traditie kunnen breken om lang

zonder een arbeidsvoorwaardenakkoord te moeten doen, als het oude akkoord is afgelopen.

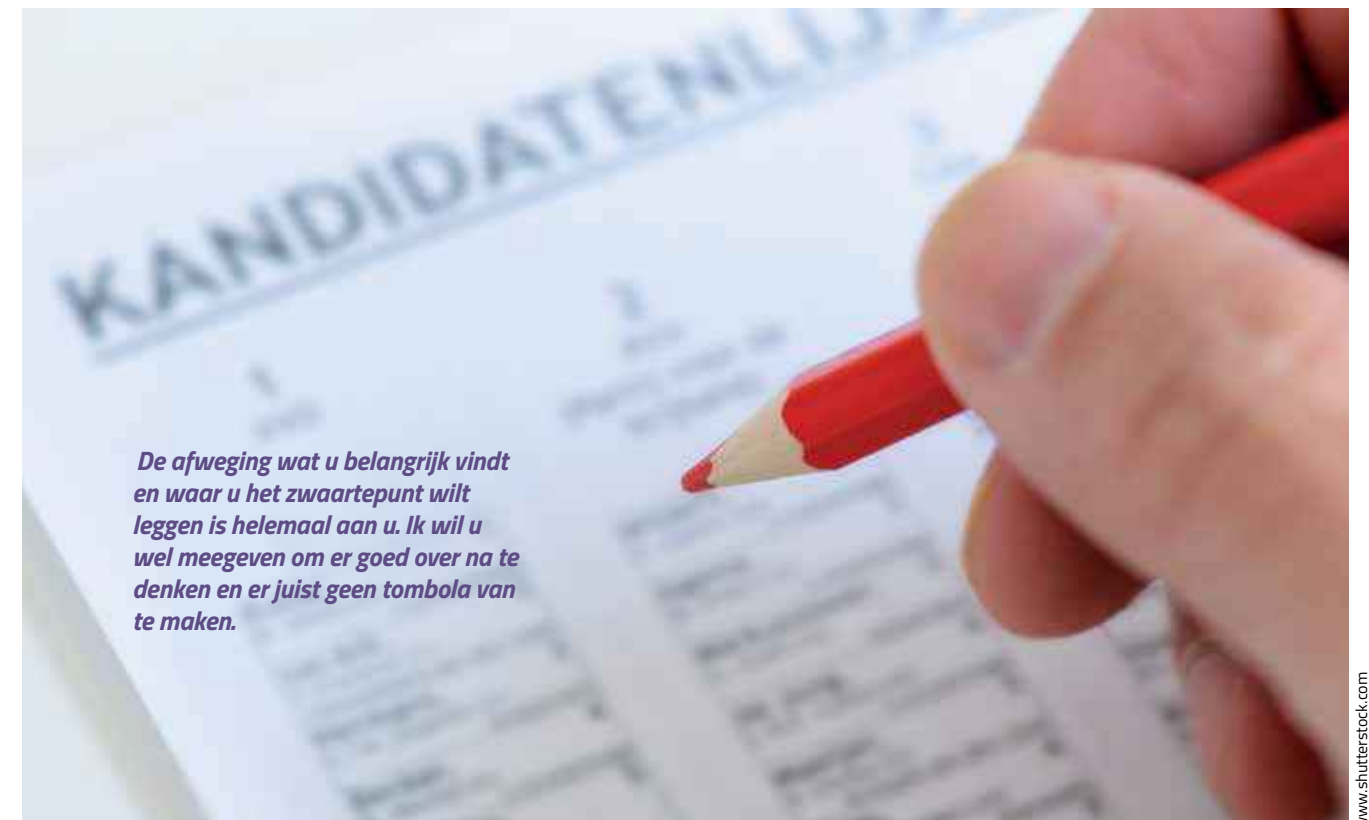
De grootste tombola dit najaar zullen waarschijnlijk de Tweede Kamerverkiezingen zijn. Nadat het kabinet over een onbe-nulligheid is gevallen, mogen we op 22 november weer naar de stembus om een nieuwe Tweede Kamer te kiezen. Een nieuwe Kamer zal het worden. Heel veel oude rotten uit het politieke vak houden ermee op. Hoewel het verlies van ervaring nadelen met zich meebrengt, zal in influx van nieuwe mensen hopelijk wat nieuw elan met zich meebrengen. Naast nieuwe mensen krijgen we ook te maken met (relatief) nieuwe partijen. Of het nou een blend van twee oude wijnen in een nieuwe zak is met een politieke mastodont aan het hoofd, een nieuw sociaal contract waarvan we ook zeker de kleine lettertjes zullen moeten lezen, of een nu nog klein boeren en burgerpartijtje, dat wel recycle maar dan voornamelijk politici van andere partijen. De dynamiek in de Kamer zal na 22 november zeer waarschijnlijk compleet anders zijn. Zoals gezegd, hopelijk brengt die nieuwe dynamiek ook een nieuw elan met zich mee. De Tweede Kamer zal nog steeds wetten en beleid moeten maken, maar ik hoop van ganser harte dat de uitvoerbaarheid daarvan een veel grotere rol krijgt en dat het verwaterde compromis, waarin alle partijen iets moeten krijgen en het resultaat meestal waardeloos blijkt te zijn, tot het verleden gaat behoren. Ik heb niets tegen compromissen, zo werkt het in een demo-

www.shutterstock.com



cratie als de onze en dat moeten we blijven koesteren. Maar een compromis moet iets zijn waar alle partijen blij van worden en niet dat resultaat waar iedereen even ontevreden over is. Eens zien of alle nieuwe spelers daar iets aan kunnen doen. Dan kan een laatste tombola zijn op wie je dan moet stemmen. Ik ga uiteraard geen stemadvies geven. Ik ga wel het advies geven om goed de partijprogramma's te bestuderen. Uiteraard vind ik het belangrijk wat daarin staat over defensie en het buitenlands- en

veiligheidsbeleid, maar er is natuurlijk veel meer van belang. Leefbaarheid, duurzaamheid, bestaanszekerheid, onderwijs, zorg, democratische waarden, betrouwbaarheid van bestuur, om maar even wat te noemen. De afweging wat u belangrijk vindt en waar u het zwaartepunt wilt leggen is helemaal aan u. Ik wil u wel meegeven om er goed over na te denken en er juist geen tombola van te maken. Noch van het bepalen van uw keuze, noch door de keuze zelf. Ik wens u veel wijsheid bij het maken van de keuzes.



De afweging wat u belangrijk vindt en waar u het zwaartepunt wilt leggen is helemaal aan u. Ik wil u wel meegeven om er goed over na te denken en er juist geen tombola van te maken.

www.shutterstock.com

IN HET WISSELVAK

In de vorige editie heeft u kunnen lezen dat Thijs van Leeuwen zijn functie als onderhandelaar aan mij, Andrea Oosting-Klock, heeft overgedragen. Om in de beeldspraak van Thijs te blijven, de afgelopen weken bevond ik mij in het wisselvak van de estafette. Sinds medio juni 2023 heb ik, naast mijn werk bij de KMar, de kans gehad om samen te werken met Thijs en deel te nemen aan diverse overleggen, waar we uitgebreid hebben gesproken over verschillende onderwerpen. Het was een waardevolle ervaring en het deed me goed dat we deze overdracht als een soort warme overdracht hebben kunnen laten plaatsvinden. Samen hebben we nog enkele onderwerpen kunnen afronden die al een tijdje op de agenda stonden. Nu 1 sept, heb ik het estafettestokje overgenomen en ren ik het wisselvak uit.

Wie is nu Andrea?

Als kind zag ik vaak militairen in ons dorp, ik ben opgegroeid in t Harde. Vaak dacht ik: dat wil ik ook. Ik was ook erg onder de indruk van politieagenten die hun dienst deden op hun motor. Hoe geweldig was het dan ook dat ik in 2005 de kans kreeg om deze twee beroepen te combineren door de opleiding bij de Koninklijke Marechaussee (KMar) te volgen. Mijn opleiding vond plaats in Apeldoorn en na deze periode kon ik aan de slag als onderofficier. Ik heb verschillende functies als onderofficier vervuld op diverse locaties door het hele land. Zelfs het behalen van mijn motorrijbewijs en het werken als motorrijder bij de KMar werd mogelijk. In 2014 ben ik Bedrijfskunde gaan studeren omdat ik graag binnen Defensie wilde doorgroeien. Na het afronden van deze opleiding heb ik ervoor gekozen om als burger bij Defensie te werken en als reservist actief te blijven. Ik kon het feit dat ik militair was nooit helemaal loslaten; het bleef een deel van mij.

Tijdens mijn tijd op de Staf KMar heb ik leerzame functies vervuld, zoals strategisch HR-adviseur en persoonlijk adviseur van de directeur Personeel en Bedrijfsvoering. In 2022 begon het weer te kriebelen; ik wilde graag weer fulltime militair worden. Na een succesvolle sollicitatieprocedure kon ik afgelopen december beginnen aan de Koninklijke Militaire Academie (KMA). Daar heb ik samen met 23 collega's van de KMar de Specifieke Officiersopleiding (SOO) gevolgd en in juni 2023 met succes afgerond. Het was een leuke en leerzame periode.

Je zou dus kunnen zeggen dat ik het nieuwe HR-model in levenden lijve ben, van fulltime militair naar burger en vervolgens weer terug naar fulltime militair. Het mooie hiervan is dat het past bij mijn levensfase. Naast mijn werk bij de KMar ben ik getrouwd met Cor en hebben we samen drie kinderen. We wonen in het prachtige Harderwijk, waar



ik ook lokaal actief ben in de politiek. Als er nog tijd over is, geniet ik van sporten, waarbij mountainbiken en schaatsen mijn favorieten zijn. Onlangs heb ik ook HIIT-training ontdekt. Verder luister ik graag naar muziek en gaat er niets boven het bijwonen van liveconcerten.

Bliksemstart

Ik prijs mezelf gelukkig dat ik deze baan mag starten in een bijzondere tijd. Zoals jullie wellicht al weten, heeft de Staatssecretaris in zijn startbrief van begin juni aangegeven dat hij graag de dialoog wil aangaan met de vakbonden om een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord (AV-akkoord) te bereiken. Zijn prioriteiten omvatten onderwerpen zoals loonontwikkeling, toelagen, nieuwe inzetvormen, modernisering van het HR-beleid, de beloningspositie van burgerpersoneel, het mobiliteitsplan en de uitzending van Defensiepersoneel naar het buitenland. Bovendien benadrukt hij, zoals eerder op intranet vermeld, het belang van een krachtige loonontwikkeling. Na de ontvangst van zijn inzetbrief hebben wij, als vakbonden, gezamenlijk onze eigen inzetbrief opgesteld. Dit deden we door eerst onze individuele standpunten en aandachtspunten te formuleren. Daarna hebben we deze verzameld en geprobeerd om gezamenlijk tot een inzetbrief te komen die alle vier de vakbonden kunnen onderschrijven. Deze inzetbrief biedt een overzicht van de hoofdlijnen, met af en toe een concreet

voorbeeld om de werkgever een duidelijk beeld te geven van onze intenties. Het is prachtig om te zien en te ervaren dat we dit gezamenlijk hebben kunnen bereiken. Ik ben er namelijk van overtuigd dat we individueel misschien sneller gaan, maar samen kunnen we verder komen. Toch is het essentieel dat we onze eigen prioriteiten niet uit het oog verliezen en deze duidelijk communiceren met de andere

Het is essentieel dat we onze eigen prioriteiten niet uit het oog verliezen en deze duidelijk communiceren met de andere vakbonden

vakbonden. We hebben bijvoorbeeld benadrukt dat we graag duidelijkheid willen over wat Defensie verstaat onder de bijzondere positie van de militair en hoe dit financieel of anderszins gecompenseerd kan worden. Het is belangrijk om zowel kwalitatieve als kwantitatieve aspecten hiervan te verduidelijken, omdat dit bijdraagt aan begrip zowel intern (tussen burger- en militair personeel) als extern (naar andere ministeries en de politiek). Daarnaast streven we ernaar om de rechtspositie van reservisten zoveel mogelijk te harmoniseren met die van be-

roepsmilitairen, en willen we verbeteringen in de beloningspositie van burgerpersoneel bewerkstelligen. Echter, net toen we in volle vaart waren, werden we opgeschrikt door de val van het kabinet. Ik vroeg me meteen af: Hoe moeten we nu verder met onze onderhandelingen? Wat is nog mogelijk en wat niet? Aan het begin van het zomerreces hebben we hierover gesproken met de staatssecre-

taris. Gelukkig blijkt dat er nog steeds veel mogelijk is, maar we zijn nu gebonden aan strakkere tijdsplanning en een deadline. We streven ernaar om nog voor kerst tot een akkoord te komen.

Dit betekent dat ik meteen in het diepe spring en hard aan de slag moet. Maar vind ik dat erg? Absoluut niet! Ik sta te popelen om me in te zetten voor u, voor jullie en voor ons allemaal.



MEDEZEGGENSCHAP

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven vr	Kiesdatum
KMAR	Landelijk Tactisch Commando Koninklijke Marechaussee	gesloten	25-09-2023
CZSK	Zr.Ms. Tromp	gesloten	10-10-2023
DOSCO	Eerstelijns Gezondheidszorg Bedrijf	gesloten	18-10-2023
CDC	Centraal Militair Hospitaal	gesloten	23-10 t/m 27-10-2023
COMMIT	ABB/DBBB	gesloten	30-10-2023
DOSCO	DienstenCentrum Organisatie & Formatie	gesloten	31-10-2023
DOSCO	Instituut samenwerking Defensie en Relatieziekenhuizen	gesloten	15-11-2023
CLAS	300 Matlog Compagnie	gesloten	20-11-2023
COMMIT	COMMIT Stafelementen	gesloten	30-11-2023
CZSK	Zr.Ms. Mercur	gesloten	04-12-2023
CZSK	Staf GC OZD	gesloten	04-12-2023
CLAS	400 Geneeskundig Bataljon Ermelo	23-10-2023	04-12-2023

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl



PREMIERUIMTE VOOR LIJFRENTEN / BANKSPAREN IN 2023 FLINK VERHOOGD

Met de inwerkingtreding van de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) per 1 juli 2023 komen ook in eerste instantie minder opvallende wetswijzigingen mee. Zo ook ten aanzien van de fiscale ruimte van zogenoemde derde pijler producten.

Fiscale ruimte is de maximale omvang van de premie die een belastingplichtige in een belastingjaar mag inleggen om daarmee een oudedagsvoorziening op te bouwen. Derde pijler producten zijn individuele oudedagsvoorzieningen zoals lijfrente- en bankspaarregelingen. Die heten officieel geen pensioen, want pensioen is de collectieve oudedagsvoorziening in de tweede pijler die wordt opgebouwd in een arbeidsrelatie door werkgever en werknemer.

Onder de WTP wordt de fiscale ruimte voor derde pijler producten gelijk getrokken met die van pensioenen in de tweede pijler. De maximale premie-inleg in 2022 was nog 13,3%. Dat is met de komst van de WTP per 1 januari 2023 verhoogd naar 30%. Dat levert vooral voor mensen die niet onder een pensioenregeling vallen zoals bijv. ZZP-ers, de mogelijkheid op om ook een adequate derde pijler oudedagsvoorziening op te bouwen.

Maar ook voor werknemers, die (verplicht) onder een tweede pijler pensioenregeling vallen en dus al een oudedagsvoorziening opbouwen, zoals de ABP-deelnemer, worden de zogenoemde jaarruimte en reserveringsruimte in de derde pijler in het overgangsjaar 2023 sterk vergroot. Dit geldt ook voor militairen met een UGM- of SBK-uitkering, en voor burgerambtenaren met een ontslag- dan wel werkloosheidsuitkering. De jaarruimte is de fiscale ruimte in het betreffende belastingjaar. De reserveringsruimte is de fiscale ruimte in voorgaande belastingjaren. Het maximaal aantal inhaaljaren is met de komst van de WTP ook nog eens verruimd van 7 jaren naar 10 jaren.

In het geval dat de aangepaste WTP pensioenregeling, de nieuwe premiereregeling, reeds in werking is getreden, is de berekening van de fiscale premieruimte simpel. Stel, de premie die u bij het ABP betaalt voor het ouderdomspensioen en

Rekenvoorbeeld verhoogde jaarruimte derde pijler

Belastingjaar	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Pensioengevend inkomen	50.000	50.000	75.000	75.000	100.000	100.000
Maximale fiscale jaarruimte	4.943	10.906	8.267	18.406	11.592	25.906
Ruimte ABP	4.132	3.956	7.071	6.895	10.010	9.834
Resterende premieruimte	811	6.950	1.196	11.511	1.582	16.072

het nabestaandenpensioen bij overlijden na pensioendatum is 23%. Dan kunt u 7% (30-23) bijleggen in de ABP-pensioenregeling, dan wel in een lijfrente- dan wel bankspaarregeling.

Echter, de meeste pensioenregelingen zijn nog niet zo ver. Pensioenuitvoerders hebben een invoertermijn gekregen tot maximaal 1 januari 2028 en het ABP wil volgens planning per 1 januari 2027 de nieuwe WTP premiereregeling voor burgers en militairen invoeren. Op dit moment ziet het er naar uit dat zolang de nieuwe premiereregeling niet is ingevoerd de inhaal- en inkoopssystematiek voor de berekening van de fiscale ruimte van het oude fiscale pensioenkader van

kracht blijft. In het geval van ABP dus tot 1 januari 2027. De nieuwe berekeningsmethode levert een smak meer fiscale ruimte op door de verhoging naar 30%.

Nu kan het zijn dat u naast uw ABP-pensioen reeds gebruik maakt / hebt gemaakt van fiscale ruimte in de derde pijler omdat u premie inlegt in een lijfrente / bankspaarproduct. In dat geval wordt uw resterende fiscale ruimte nog eens verlaagd met die reeds gebruikte premieruimte.

In de tabel gaat het om de jaarruimte. Daar bovenop komt nog de reserveringsruimte over nu 10 eerdere belastingjaren. Ook daar dezelfde oude rekenmethodiek. Ook daar



ontstaat dus fiscale ruimte, die echter wel net als nu in totaal over die 10 jaren blijft gemaximeerd op 38.000,-.

Pensioencompensatiemaatregel e.a.

Voor de militairen die dit jaar reeds een voorlopig bedrag aan pensioencompensatie hebben gekregen en die vanaf oktober maandelijks compensatiebedragen gaan ontvangen, ontstaat hier de mogelijkheid om dat bedrag geheel of ten dele in te

leggen in een lijfrente- of in een bankspaarproduct en daarmee nu belastingvoordeel te behalen. U betaalt nl. belasting over de later te ontvangen uitkering. In een ander artikel in dit bulletin ziet u dat dat vooral bij jongere militairen door tijdsverloop een mooi pensioenbedrag kan opleveren. Als u dat wilt natuurlijk, want geld erbij in deze dure tijden kan zomaar opgaan aan dagelijkse uitgaven.

Burgerambtenaren

Voor burgerambtenaren gelden dezelfde fiscale verhogingen. Dat zijn nl. fiscaal-wettelijke aanpassingen die voor iedere Nederlander gelden. De opbouw bij het ABP is iets anders dan die van de militair, echter verschilt niet veel. Kortom, ook voor de burgerambtenaar gelden bijna dezelfde flink verhoogde premiegrenzen.

BELEGGEN IN HET NIEUWE PENSIOENSTELSEL

DOOR MARTIN WEUSTHUIS

In het huidige pensioensysteem bouwt een deelnemer bij hetzelfde salaris ongeacht leeftijd hetzelfde pensioen op, bijv. 1.000,- per jaar, of je nu 25 of 65 jaar bent. En na 40 jaar heb je dan een pensioen van 40.000,- excl. indexatie.

In het nieuwe systeem betaalt een deelnemer met hetzelfde salaris ongeacht leeftijd dezelfde premie, bijv. 15.000,- per jaar (u betaalt 30%), of je nu 25 of 65 jaar bent. En dat doe je dan 40 of meer jaren waardoor een pensioenkapitaal wordt opgebouwd waarmee op pensioendatum een pensioen wordt aangekocht.

In het nieuwe systeem zijn het pensioenkapitaal en daarmee het in te kopen pensioen, in het begin laag en klein. En hopelijk na tientallen jaren stug doorsparen is er een pensioenkapitaal ontstaan waarvan een even hoog pensioen kan worden aangekocht als in het huidige systeem. Dat is zoals het nieuwe stelsel in beginsel functioneert. In de solidaire uitvoeringsvorm zoals die uitgevoerd gaat worden door het ABP, is er sprake van solidariteitselementen die geld (her)verdelen over groepen deelnemers. Daarbij wordt geld bij de ene groep/individu of uit de solidariteitsreserve weggehaald om bij een andere groep/individu te belanden ter bescherming van opgebouwde uitkering of vermogen.

In nevenstaande tabel ziet u hoe zo n op te bouwen kapitaal zich ideaaltypisch gedraagt bij een aangenomen rendement. Wat ABP doet kunt u zelf ook, zonder de herverdeling. Wat in de tabel staat is dat iedereen in staat is zonder kennis van zaken en zonder omkijken, met een vaste maandelijks inleg van 100 euro na 45 jaar stug inleggen een kapitaal op te bouwen van ruim 4 ton, uitgaande van het gemiddeld 7% netto rendement dat het ABP al sinds jaar en dag behaalt.

U ziet tegelijkertijd hoe zeer later beginnen met premie betalen uitwerkt op het eindvermogen. In de tweede kolom start het



premie betalen pas op 31 jaar in plaats van op 21 jaar. Tien jaar later starten betekent halvering van het eindkapitaal. Op later datum geen premie meer inleggen heeft veel minder effect. In de laatste kolom is door het op tijd starten al een veel hoger kapitaal ontstaan waar het rendement op wordt behaald.

Zorg er wel voor dat u de juiste vermogensbeheerder kiest. En dat is er een die lage kosten vraagt en uitbetaald dividend her-

belegt. Dat hoeven niet meteen de bekende banken en verzekeraars te zijn. Een fonds dat koersrendement volgt steekt dividend in eigen zak. En vooral voor onze jonge leden: Als je spaart met als doel pensioen, dan heb je een lange beleggingshorizon. Ga dan voor risico. En laat je niet afleiden door een n of meerdere jaren wegzakkend kapitaal. Weet je niet hoe je moet beleggen: Denk aan een wereldwijd beleggend aandelenfonds.

Kapitaalverloop bij inleg 1.200 per jaar en netto rendement van 7% per jaar										
Leeftijd	Inleg per jaar	Kapitaal ultimo jaar	Inleg per jaar	Kapitaal ultimo jaar	Inleg per jaar	Kapitaal ultimo jaar	Inleg per jaar	Kapitaal ultimo jaar	Inleg per jaar	Kapitaal ultimo jaar
21	1.200	1.243	0	0	1.200	1.243	1.200	1.243	1.200	1.243
22	1.200	2.572	0	0	1.200	2.572	1.200	2.572	1.200	2.572
23	1.200	3.994	0	0	1.200	3.994	1.200	3.994	1.200	3.994
24	1.200	5.516	0	0	1.200	5.516	1.200	5.516	1.200	5.516
25	1.200	7.144	0	0	1.200	7.144	1.200	7.144	1.200	7.144
26	1.200	8.886	0	0	1.200	8.886	1.200	8.886	1.200	8.886
27	1.200	10.750	0	0	1.200	10.750	1.200	10.750	1.200	10.750
28	1.200	12.744	0	0	1.200	12.744	1.200	12.744	1.200	12.744
29	1.200	14.878	0	0	1.200	14.878	1.200	14.878	1.200	14.878
30	1.200	17.162	0	0	1.200	17.162	1.200	17.162	1.200	17.162
31	1.200	19.605	1.200	1.243	0	18.363	1.200	19.605	1.200	19.605
32	1.200	22.220	1.200	2.572	0	19.649	1.200	22.220	1.200	22.220
33	1.200	25.017	1.200	3.994	0	21.024	1.200	25.017	1.200	25.017
34	1.200	28.010	1.200	5.516	0	22.496	1.200	28.010	1.200	28.010
35	1.200	31.213	1.200	7.144	0	24.070	1.200	31.213	1.200	31.213
36	1.200	34.640	1.200	8.886	0	25.755	1.200	34.640	1.200	34.640
37	1.200	38.307	1.200	10.750	0	27.558	1.200	38.307	1.200	38.307
38	1.200	42.230	1.200	12.744	0	29.487	1.200	42.230	1.200	42.230
39	1.200	46.428	1.200	14.878	0	31.551	1.200	46.428	1.200	46.428
40	1.200	50.920	1.200	17.162	0	33.760	1.200	50.920	1.200	50.920
41	1.200	55.726	1.200	19.605	1.200	37.365	0	54.484	1.200	55.726
42	1.200	60.869	1.200	22.220	1.200	41.223	0	58.298	1.200	60.869
43	1.200	66.372	1.200	25.017	1.200	45.350	0	62.379	1.200	66.372
44	1.200	72.260	1.200	28.010	1.200	49.767	0	66.746	1.200	72.260
45	1.200	78.560	1.200	31.213	1.200	54.493	0	71.418	1.200	78.560
46	1.200	85.302	1.200	34.640	1.200	59.549	0	76.417	1.200	85.302
47	1.200	92.515	1.200	38.307	1.200	64.959	0	81.766	1.200	92.515
48	1.200	100.233	1.200	42.230	1.200	70.749	0	87.490	1.200	100.233
49	1.200	108.491	1.200	46.428	1.200	76.943	0	93.614	1.200	108.491
50	1.200	117.327	1.200	50.920	1.200	83.571	0	100.167	1.200	117.327
51	1.200	126.782	1.200	55.726	1.200	90.663	1.200	108.421	0	125.540
52	1.200	136.899	1.200	60.869	1.200	98.251	1.200	117.253	0	134.328
53	1.200	147.724	1.200	66.372	1.200	106.371	1.200	126.702	0	143.731
54	1.200	159.307	1.200	72.260	1.200	115.059	1.200	136.813	0	153.792
55	1.200	171.700	1.200	78.560	1.200	124.355	1.200	147.632	0	164.558
56	1.200	184.961	1.200	85.302	1.200	134.302	1.200	159.209	0	176.077
57	1.200	199.150	1.200	92.515	1.200	144.945	1.200	171.595	0	188.402
58	1.200	214.333	1.200	100.233	1.200	156.333	1.200	184.849	0	201.590
59	1.200	230.578	1.200	108.491	1.200	168.519	1.200	199.030	0	215.702
60	1.200	247.961	1.200	117.327	1.200	181.557	1.200	214.204	0	230.801
61	1.200	266.560	1.200	126.782	1.200	195.508	1.200	230.441	1.200	248.199
62	1.200	286.461	1.200	136.899	1.200	210.435	1.200	247.814	1.200	266.815
63	1.200	307.756	1.200	147.724	1.200	226.408	1.200	266.403	1.200	286.734
64	1.200	330.540	1.200	159.307	1.200	243.498	1.200	286.293	1.200	308.047
65	1.200	354.920	1.200	171.700	1.200	261.785	1.200	307.575	1.200	330.852
66	1.200	381.007	1.200	184.961	1.200	281.352	1.200	330.347	1.200	355.254
67	1.200	408.919	1.200	199.150	1.200	302.289	1.200	354.714	1.200	381.364
Kapitaal	56.400	408.919	44.400	199.150	44.400	302.289	44.400	354.714	44.400	381.364
Pensioen		24.054		11.715		17.782		20.866		22.433

MET PENSIOEN TIEN JAAR VOOR AOW-DATUM

DOOR MARTIN WEUSTHUIS

Met de inwerkingtreding van de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) per 1 juli 2023 komen ook in eerste instantie onopvallende wetswijzigingen mee. Zo is het bijv. mogelijk geworden om zonder administratieve rompslomp maximaal 10 jaar vr de AOW-datum met pensioen te gaan. Tot 1 juli 2023 was een zogenoemde intentieverklaring nodig, als u meer dan 5 jaar vr uw AOW-datum pensioneerde. Die verklaring komt te vervallen.

Eerder moesten deelnemers die meer dan 5 jaar voorafgaande aan de AOW-datum met (deeltijd) pensioen wilden, een intentieverklaring tekenen waarin zij aan de fiscus verklaarden dat zij zouden stoppen met werken voor het deel dat zij ouderdomspensioen opnamen. Ging iemand eerder dan 5 jaar voor AOW-datum volledig met pensioen, dan was het dus onmogelijk geworden om nog (wit) te werken. Die verklaring is komen te vervallen. U kunt dus onbeperkt blijven werken naast het genieten van een gedeeltelijk of volledig ouderdomspensioen. Voor de medewerkers die reeds voor 1 juli 2023 zo n

intentieverklaring invulden, geldt dat die verklaring vanaf die datum niet meer van toepassing is. Ook zij kunnen nu onbeperkt naast hun ouderdomspensioen werken.

Dit speelt ten dele bij het ABP. Het pensioenreglement van het ABP stelt dat niet eerder dan vanaf 60 jaar ouderdomspensioen kan worden opgenomen. Doet u dat, dan is er dus geen intentieverklaring meer nodig en kunt u onbeperkt werken naast een deeltijd- of volledig ouderdomspensioen. Heeft u plannen? MijnABP toont u wat uw pensioendeel zal zijn als u zo vroeg met pensioen gaat. En als er geen liggende

gelden zijn, weet u gelijk hoeveel u moet bijverdienen om een bepaald inkomen te realiseren. Deze wetswijziging zal effect hebben voor actieve burgermedewerkers, niet voor militairen. Want waarom zou je als militair (vroeg)pensioen opnemen als er een UGM-uitkering start 5 jaar voorafgaand aan de AOW-datum? Ook voor burgerambtenaren met een ontslag- of werkloosheidsuitkering verandert er weinig. Deze uitkeringen lopen door tot de geldende pensioen- of AOW-datum. De ervaring leert toch dat er toch altijd wel weer gevallen zijn waarin de nieuwe regel van pas komt.



PUBLIEKSCAMPAGNE NIEUW PENSIOENSTELSEL

DOOR MARTIN WEUSTHUIS

Al sinds het ontstaan van pensioenen spelen indianenverhalen. Dat komt door de complexiteit. Onbegrip brengt bovendien wantrouwen met zich. Ook nu we overgaan naar een nieuw pensioenstelsel rijzen weer veel misverstanden, want het systeem blijft complex.

Daarom is minister Schouten een publiekscampagne begonnen. Twee websites zijn de basis voor de benodigde pensioencommunicatie: werkenaanonspensioen.nl en pensioenduidelijkheid.nl. Er is startend in augustus ook sprake van informatiespotjes op radio en televisie.

De belangrijkste misverstanden die bestaan zo blijkt uit Kamervragen zijn de volgende:

- Er is straks geen pensioen over voor jongeren;
- Mensen kunnen zelf beschikken over hun individuele pensioenpot;
- Het opgebouwde pensioenvermogen kan opraken waardoor er geen pensioen meer is;
- Het pensioen gaat straks iedere maand omhoog of omlaag;
- Het pensioen kan ineens enorm omlaag gaan;
- Politici en ambtenaren vallen straks niet onder het nieuwe pensioenstelsel.

Allemaal niet ware beweringen volgens mevrouw Schouten. In de pensioeninformatiebijeenkomsten van de GOV|MHB hebben we ook al vele van deze angsten en beweringen

ontzenuwd. Op de website pensioenduidelijkheid.nl vindt u de onderbouwing van de antwoorden van de minister. Er staat nog veel meer info op deze websites, o.a. over de (fiscale) samenloop van pensioen met derde pijler producten. U kunt nl. meer sparen voor lijfrente- of bankspaarproducten. Dat is uiteindelijk ook een achterliggende doelstelling.

Je zou vermoeden dat zo'n site met uitleg met zo'n naam ook duidelijkheid verschaft. Terwijl ik al vele jaren deelneem aan de pensioendiscussie en daaruit de evidentie had opgepikt over de primaire noodzaak van aanpassing van het stelsel aan wijzigende financieel-economische omstandigheden, lijkt nu uit de spotjes op de tv dat het in eerste instantie gaat om aanpassing van het stelsel zodat ook jongeren nog een pensioen kunnen krijgen. Wat mij betreft een indianenverhaal. Bij een pensioenfonds als het ABP en ook bij andere pensioenfondsen is dat geen issue.

Het interesseert de gemiddelde deelnemer allemaal weinig, blijkt uit onderzoek. Nee, natuurlijk niet, veel te ingewikkeld. De gemiddelde deelnemer wil gewoon weten

wat hij/zij aan pensioen kan verwachten. De voornaamste zaak waar die zich mee bezig houdt is de angst dat het nieuwe stelsel lagere pensioenen oplevert. Het nieuwe stelsel levert nl. voor de deelnemer in een pensioenfonds zoals het ABP, een variabele uitkering die kan stijgen maar ook kan dalen. Dat dalingsrisico bij een pensioenfonds ligt dus bij de deelnemer. Alleen een pensioenverzekeraar kan wel een gelijkblijvende uitkering aanbieden. Die neemt dan het kortingsrisico over, maar daar betaal je dan als deelnemer ook een verhoogde premie voor. Het komt uit de lengte of de breedte. Verder blijkt uit het onderzoek dat vertrouwen in instanties als DNB en AFM ver te zoeken is.

Uiteindelijk zullen de collectieve pensioenen naar verwachting inderdaad gaan dalen. Het nieuwe stelsel is juist opgezet om te verhoeden dat de premie in slechte economische omstandigheden maar blijft stijgen om op voorhand belofde pensioenen te kunnen financieren. In het huidige stelsel lukte dat niet. De vakbonden lagen daarvoor. Dan komt de wetgever met een nieuw stelsel waarin dat wel kan en waar je als vakbond ingedrongen wordt.

VOORLICHTING OVER PENSIOENCOMPENSATIE MILITAIREN

DOOR MARTIN WEUSTHUIS

De pensioenregeling voor militairen is op 1 januari 2019 gewijzigd van een eindloonregeling naar een middelloonregeling. Veel militairen bouwen in de middelloonregeling juist meer pensioen op, maar een aantal van hen, vooral officieren, bouwt minder pensioen op. Dit nadeel wordt gecompenseerd door de Maatregel in verband met verminderd pensioenperspectief.

Het gaat daarbij vooral om militairen die zijn of worden bevorderd naar de rang van luitenant-ter-zee der 1e klasse/majoor en kapitein-luitenant-ter-zee/luitenant-kolonel. In sommige gevallen betreft het ook bevorderden tot kapitein-ter-zee/kolonel. Daarnaast ondervinden officieren beneden de rang van luitenant-ter-zee der 1e klasse/majoor en onderofficieren met veel dienstjaren mogelijk nadeel als zij op latere leeftijd nog worden bevorderd. Het was een complex en langdurig onderhandelings- en daarna implementatieproces om tot die Maatregel te komen. De GOV|MHB heeft er veel tijd en aandacht aan besteed omdat het ook voornamelijk

u betrof, onze achterban. We hebben het uiteindelijk voor elkaar gekregen en het ziet er naar uit dat vanaf oktober 2023 de maatregel structureel wordt uitgevoerd. Daarom heeft Defensie in september reeds op enkele plaatsen in het land voorlichtingsbijeenkomsten gehouden die goed werden bezocht.

In oktober worden nog twee laatste online voorlichtingssessies georganiseerd. Dat gebeurt via MS-Teams op: woensdag 18 oktober van 10.00 - 12.00 uur en van 14.30 - 16.30 uur. Een link voor deelname aan deze sessies vindt u op de defensie-intranet site.



ONBEMIND MAAKT ONBEMAND

Oplossingen voor het personeelsprobleem bij de Koninklijke Marine

KVMO SEMINAR

22 NOV 2023 12:00-18:00 UUR
MARINE ETABLISSEMENT
AMSTERDAM

HAAL MEER UIT UW LIDMAATSCHAP!

Met onderstaande bedrijven en organisaties hebben we afspraken gemaakt die extra voordeel kunnen opleveren!

ADVISEURS VOOR HYPOTHEKEN EN
VERZEKERINGEN
PRINSENLAND ADVISEURS

REIZEN MET AANTREKKELIJKE KORTING
AVIS AUTOHUUR WEEKENDJEWEG.NL

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

