

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

augustus 2021 | nummer 5

GOV MHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE



Bouwen

door Rob Pulles

INHOUD

- 2 Uitgangspunten onder een nieuw beloningsmodel
- 3 Prioriteiten stellen: als het geen pijn doet, maak je geen echte keuze
- 5 Het duurt maar en het duurt maar.
- 8 Verkiezingen
Verantwoordingsorgaan ABP
- 10 Ingangsdatum Wet
pensioenverdeling bij scheiding
naar 1 juli 2022
- EN VERDER
- 7 Juridische zaken
- 8 Medezeggenschapsverkiezingen
- 12 Column vice-voorzitter

In het rijtje van alles wat er moet gebeuren bij defensie, neemt vastgoed een prominente plaats in. Zoals bij veel andere zaken bij de Nederlandse krijgsmacht is er ook in vastgoed de afgelopen decennia onvoldoende, tot zelfs niet, geïnvesteerd. Dat heeft ervoor gezorgd dat gebouwen verouderd, slecht onderhouden, vies en in sommige gevallen zelfs gevaarlijk zijn. Er is veel, heel veel geld nodig om dat allemaal weer op orde te krijgen. En zelfs dan is het vaak niet meer voldoende.



Sommige gebouwen zijn zo oud dat ze gewoon niet meer aan de eisen van deze tijd voldoen. Douches op de gang, slaapzalen voor meer dan twintig personen, slechte ventilatie, slecht isolatie, of gewoon domweg te klein. Dat laatste hebben we gezien op diverse plaatsen waar de nieuwe vrachtwagens niet meer in de garages passen. Foutje? Hadden we dan andere vrachtwagens moeten aanschaffen? Nee, dat niet. In ieder geval niet om deze reden, al zijn er wel redenen om te twijfelen of deze vrachtwagens wel de juiste zijn. Maar goed, waar het om gaat is dat je het vastgoed zo

veel mogelijk moet aanpassen aan je behoeften en alleen als het echt niet anders kan je behoeften aanpassen aan het vastgoed. Met garages ga je niet de oorlog in, met deze vrachtwagens wel, als het nodig is.

Om het vastgoed goed op orde te brengen zijn veel investeringen nodig. Day kan dus zijn voor aanpassingen en renovaties, maar ook door nieuwbouw. Voordeel van nieuwbouw is dat je meteen de hedendaagse eisen kunt toepassen. Ruimte, veiligheid, maar zeker ook duurzaamheid kan je vanaf het begin meenemen in je plannen. Het resultaat is dan een solide, eigentijds, en wie weet ook nog wel een mooi, nieuw object, wat weer enkele decennia mee kan. En als we dan leren van onze fouten, dan zorgen we voor tijdig onderhoud en reserveren we voldoende geld daarvoor, zodat het object nog langer mee kan gaan.

Naast vastgoed is er nog een gebouw dat aan renovatie, zo niet vervanging toe is. Ik heb het dan over het loongebouw. Het loongebouw is misschien nog wel een van de oudste gebouwen die we bij defensie gebruiken. En ook hierin is niet altijd voldoende geïnvesteerd. Tijd voor een vernieuwing dus. Maar net als bij echte gebouwen zet je niet zomaar een nieuw gebouw neer. Ten eerste moet het afgestemd zijn op het doel waarvoor het gebouwd wordt. Het moet binnen de organisatie waarvoor het is passen. Een vliegbasis heeft ander vastgoed nodig dan een amfibisch trainingskamp. Ten tweede moet het afgestemd zijn op het personeel. Een legeringsgebouw is geen kantoorgebouw, het moet wel voor het juiste personeel gebouwd zijn. En ten derde moet ieder gebouw gebouwd worden op een solide fundament. Je kunt een fantastisch vakantiehuis in Spanje neerzetten, zonder een stevig fundament zal het verzakken of bij de eerste de beste hevige hoosbui wegspoelen. Daar zijn genoeg televisieprogramma's over gemaakt. Het nieuwe beloningsmodel moet ook aan deze drie voorwaarden voldoen. Het moet passen bij de organisatie, het moet passen bij het personeel en het dient een stevig fundament te hebben. De GOV ziet een eerlijke, uitlegbare en vergelijkbare functiewaardering die ervoor zorgt dat het personeel zich gewaardeerd voelt als het fundament onder het nieuwe loongebouw. Zonder een goed fundament zal het nieuwe loongebouw niet stabiel zijn en zal het, als dat al mogelijk is, met veel kunst en vliegwerk gestut moeten worden, terwijl iedereen dan weet wat het probleem is. En omdat men dat weet zal men zich afvragen waarom het loongebouw geen goed fundament heeft gekregen. Nu kunnen we dat voorkomen door te zorgen voor dat stabiele en degelijke fundament: dat eerlijke, uitlegbare en vergelijkbare functiewaarderingsstelsel!

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



Adres secretariaat GOV|MHB en redactie ProDef bulletin:

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

Redactie

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

Aan dit nummer werkten mee:

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

Vormgeving

Frank de Wit, Zwolle

Drukwerk

Wilco Art Books, Amersfoort

Advertenties

070-3839504

© ProDef bulletin

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

Wijzigingen adres- en persoonsgegevens

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

Juridisch advies

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

Kopij

Kopij voor nummer 5 van het ProDef bulletin dient voor 19 juli 2021 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

door Ruud Vermeulen



Uitgangspunten onder een nieuw beloningsmodel

In de huidige cao-onderhandelingen wordt weer eens meer dan duidelijk dat ons belonings model niet meer van deze tijd is. Het is een spaghetti en het blijft repareren, pleisters plakken en dingen doen die eigenlijk niet kunnen. Niet defensie maar de krijgsmacht heeft een probleem. 9000 vacatures en deze zijn structureel. En zoals wij in het Defensie Personeels Plan hebben aangegeven ligt het probleem voor een aanzienlijk deel bij de arbeidsvoorwaarden, dit gaat overigens veel verder dan alleen geld. Welke uitgangspunten zien wij:

Het overlegmodel. Al 25 jaar zijn wij bezig met de herziening van het beloningsmodel. En elke keer wordt het doorgeschoven, voor ons uitgeschoven en ook deze kabinetsperiode is het weer niet gelukt. Het gevolg is dat wij structurele tekorten hebben. Bonden en defensie, de top van defensie (staatssecretaris/HDP) en de bonden moeten dit zich aantrekken. Zij zijn verantwoordelijk voor de huidige tekorten in personeel. Zij zijn verantwoordelijk voor het niet hebben van een nieuw personeels- en beloningsmodel. Dus wij, de GOV ook. Ik, persoonlijk, schaam mij ook hiervoor. Dit had niet mogen gebeuren. Een holistische, een samenhangende aanpak. Defensie zoekt naar een organisatie die meer flexibel is, de flexibele krijgsmacht. Dan heb je een ander personeelsmodel nodig. Als je dit model wilt invoeren dan zul je specifieke nadelen b.v. het aan je binden van reservisten, flexibel personeel dus, anders moeten belonen. De moraal is dat de diverse modellen, het organisatie- personeel- en beloningsmodel elkaar moeten versterken. Het geheel is veel meer dan de som van de samenstellende delen. De 9000 vacatures los je hiermee op, daar ben ik van overtuigd.

De doctrinaire, fysieke, en mentale component van een beloningsmodel. Als je een nieuw model mag bouwen dan kun je gebruikmaken van een visie, een benaderingswijze. Wij, de GOV hebben gekozen voor eerlijk, uitlegbaar en verklaarbaar. Gelijk belonen daar waar je gelijk bent en verschillend waar je anders bent. Doctrinaire zie je vertegenwoordigt in de functiewaardering, hier ligt nog een vuiltje. Met name de lagere rangen, soldaat, korporaal, lagere onderofficieren en lagere officieren worden onjuist gekwalificeerd. Een soldaat wordt op een lijn gezet met een schoffelaar van de plantsoendienst, dat is niet eerlijk, uit-

legbaar en verklaarbaar, dus onjuist. In de fysieke component gaat het om het geld. Ik denk dat bijna iedereen het gevoel kent dat na een loonsverhoging, na twee maanden, men zich hier niet meer van bewust is. Het is normaal geworden. Dan blijft de mentale component over. Heeft men het gevoel dat men eerlijk, uitlegbaar en verklaarbaar wordt betaald. Is dat in geld ook terug te zien. Klopt dat met die functiewaardering. Deze laatste factor is cruciaal. Het gaat niet om meer of minder geld. Het gaat erom dat men het gevoel heeft dat men eerlijk betaald wordt voor het werk wat men doet. En dat het werk intrinsiek wordt gewaardeerd. Daarmee los je mede het vacature probleem op.

De verkeerde focus op proces en niet op inhoud. Wanneer de verhouding om goede redenen tussen bonden en defensie niet goed is dan vervalt men in procedures. Steeds meer procedures die uiteindelijk zo beklemmend zijn dat men geen voortgang meer kan maken. De krijgsmacht is hier de dupe van. U, onze leden zijn hier de dupe van. Al 20 jaar zijn wij bezig met het beloningsmodel, resultaat tot nu toe nihil. Overigens ligt de schuld expliciet aan beide kanten, zeker niet alleen bij de bonden zoals defensie doet voorkomen.

Een van de gevolgen van deze focus op procedures is openheid. In de procedures gaat alles over wanneer mag je wel en wanneer niet communiceren. Waar kennen wij dit van, dit is volgens de bestuurscultuur waar juist zo tegen te hoop wordt gelopen. Dit gaat over achterkamertjes. Dit gaat over de toeslagenaffaire. Sterke, slagvaardige organisaties durven de buitenwereld aan. Er gaan dingen goed en er gaan dingen fout, prima toch. En natuurlijk als je bezig bent met onderhandelen dan kan het even twee maanden stil zijn, maar echt niet langer. Bovendien moeten uiteindelijk de argumenten op tafel komen.

Na de uitgangspunten nog even de hoofdlijnen van een nieuw beloningsmodel zoals wij dat zien.

Het basisloon wordt gevormd vanuit de functiewaardering. Dat legt een forse druk op de commissie die hiermee bezig is. Bovendien door het verschil in moment van bevordering (bij burgers ligt dit vroeger dan bij militairen, moet je het totaal te verdienen salaris van gelijkwaardige militairen versus burger vergelijken. Dan heb je een stevig fundament.

De bijzondere positie van de militair. In de pakketvergelijking 1985 is deze al gedefinieerd. Maar maak hem ook zichtbaar als zodanig, openheid toch. Overigens noblesse oblige. Dat betekent wel dat aan de specifieke militaire eisen zoals inentingen, gebitten en de conditieproef moet worden voldaan. En ook geen stakingsrecht. Wanneer wij afwijken van de functiewaardering vanwege b.v. legervorming, dan moet er wel betaald worden cfm functiezwaarte. Een groot deel van de soldaten wordt op dit

moment onder de functiezwaarte betaald, dat kan en mag niet.

Functies met een grote zuigkracht vanuit de civiele maatschappij, voorbeelden zijn verkeersleiders, vliegers, ICT personeel. Bepaal hier een break-even point. Wat is het punt van blijven en weggaan. En dat is anders voor een vlieger dan voor een AMV'er die je heel ander werk laat doen.

Geef commandanten de mogelijkheid om individueel en incidenteel te waarderen. Dus niet meer de mogelijkheid om de halve krijgsmacht een bindingspremie te geven. Dan is je beloningsmodel niet op orde.

En als laatste de toelages. Er is een fundamenteel verschil tussen burgers en militairen en dat wordt zichtbaar via de bijzondere positie. Maar er zit ook een fundamenteel verschil tussen operationeel ingezette militairen en functioneel werkzame militairen op bijvoorbeeld Haagse staven. Dit moet tot uitdrukking komen in de oefen- en uitzendtoelages. Deze moeten burgerconform worden. Bij de TOD doen wij dit al, nu

wordt het tijd om dit ook hier te doen. Maar ook hier wordt aansluiting gezocht met de maatschappij en het personeelsmodel. Hier wordt verdiend voor zowel sabbaticals, maar ook voor de duur van de UKW. Maar ook voor het eerder met goede uitkeringen defensie kunnen verlaten. De paarden die de haver verdienen moeten hem ook krijgen.

Model zijn maar modellen. Een schematische weergave van de werkelijkheid. De mentale factor bepaalt uiteindelijk of het werkt of niet. Dat zijn de werknemers van defensie, onze leden. Die moet je niet confronteren met de uitkomsten, die moet inhoudelijk meenemen in dit proces. Durf eens open te zijn? Durf je mening bij te stellen? Ga de discussie aan. Leg keuzes onderweg voor, ook wij hebben de wijsheid niet in pacht.

In mijn regio kennen ze nog de term, hou jij ze dom, dan hou ik ze arm. Dit verwijt hoor ik meer en meer en dat doet pijn als voorzitter.

Aan de onderhandelingstafel...

door Thijs van Leeuwen



Prioriteiten stellen: als het geen pijn doet, maak je geen echte keuze

Je knippert met je ogen en voor je het weet staat de zomer weer voor de deur. Hoewel de invloed van corona op het dagelijks leven wisselend is en deze zomer er daardoor weer wat anders uit zal zien dan vorig jaar, is een ding hetzelfde gebleven: de tijd vliegt voorbij. Het is alweer ruim zes maanden geleden dat we, de gezamenlijke defensiebonden, constateerden dat een actietraject nodig was om tot een goed arbeidsvoorwaardenakkoord te kunnen komen. Een half jaar ligt nu alweer de prioriteit op het bereiken van een akkoord, in de volksmond de CAO. Wat heeft dit ons tot nu toe opgeleverd? Brengt deze aanpak ons verder? Lossen we de echte problemen van het personeel en de organisatie op?

Arbidsvoorwaardenoverleg

Vele weken zijn we er alweer vol op gefocust: het bereiken van een arbeidsvoorwaardenakkoord. En hoewel de gesprekken constructief zijn en we stapjes vooruit weten te maken, een oplossing is er nog steeds niet. De financiële ruimte om tot een akkoord te komen is zeer beperkt, zeker in verhouding tot de ambities van alle partijen aan tafel. Los van de ruimte, ook over de inhoud zijn we het nog niet eens. Tot zo ver de standaard uitdagingen van een arbeidsvoorwaardenproces. Naast deze uitdagingen ervaar ik nog een tweetal andere, in mijn ogen repeterende, fenomenen: de verstoring van externe invloeden en het feit dat we de structurele problemen niet op weten te lossen. Laat ik deze beide onderwerpen toelichten, om daarna een oplossing aan te dragen.

Externe invloed

In het verleden is het vaker voorgekomen: externe factoren die de onderhandeling beïnvloeden. Was dit eerder bijvoorbeeld de invoer van de Wet Uniformering Loonbegrip (WUL) of de afgedwongen overgang naar een nieuw pensioenstelsel, dan is dat nu de, als gevolg van COVID-19, verscherpte aandacht van de fiscus op onze regeling voor Woon- Werkverkeer (WWV). Door de corona-maatregelen is voor velen van ons het reispatroon gewijzigd. De vraag die dan gesteld wordt is: hoe verhoudt dit zich tot onze regeling WWV? Ondanks de tijdelijke coulance van de fiscus, waardoor werkgevers de reiskosten mochten doorbetalen ongeacht het reispatroon, vereist de situatie wel dat onze regeling tegen het licht wordt gehouden. En als we dat dan doen, dan komen we op een lastig punt. Voor velen is

de vergoeding voor reizen namelijk al jaren een doorn in het oog. Deze komt niet in de buurt van de fiscaal maximaal toelaatbare 19 ct/km, laat staan dat het de kosten voor vervoer dekt. Als je door externe invloed gedwongen wordt hier iets aan te doen, dan ligt een significante verbetering voor de hand. Maar is daar wel geld voor?

Aan de andere kant constateer ik dat er bij de binnenslaper/boordplaatser feitelijk het tegenovergestelde aan de hand is. Daar is de vergoeding omgerekend per kilometer in vele gevallen hoger dan 19 ct. In essentie is hier m.i. sprake van verkapt inkomen, die in vele gevallen terecht, terecht komt bij de collega's die toch al onderbetaald worden. Dit brengt mij dan ook bij mijn tweede punt: zijn we in staat de structurele problemen (in dit geval in de beloning) op te lossen?



Niek Verlaan / pixabay.com

Structurele oplossingen van de echt grote problemen

Al 20 jaar wordt erover gesproken: de invoer van een nieuw beloningsmodel. In onze beloning voor de lagere rangen van soldaat tot subaltern officier zit het structureel mis. En ook komt de beloning in het algemeen veel te laat in de loopbaan. Daarnaast is de beloning voor het leveren van het operationele product (varen, vliegen, oefenen en uitzenden) zwaar onder de maat. Het is dan ook niet gek dat dit zich vertaalt in een structureel tekort aan militair personeel en daarmee gebrek aan de operationele inzetbaarheid van onze eenheden.

Ieder AV-akkoord lopen bonden en werkgever tegen deze problematiek aan. Iedere keer worden de AV-onderhandelingen beïnvloed en gecompliceerd door het uitblijven van oplossingen en erger gemaakt door externe druk op bepaalde dossiers, zoals nu op WWV. En iedere keer wordt met de beste bedoelingen getracht de grootste nood te ledigen. Bijvoorbeeld door wat stapjes te zetten in het loongebouw en onderin meer loonsverhoging te geven, zoals ook in het vorige akkoord bij de invoer van de tijdelijke loontabel (TTL) is gedaan. Maar echte oplossingen bereik je zo nooit. De sectorale ruimte voor het bereiken van een AV-akkoord is namelijk nooit genoeg om ons beloningsmodel significant structureel te herzien. En kijkende naar de inzetbaarheid van onze krijgsmacht, de 9000 militaire vacatures, is dit meer dan nodig!

Weg naar de toekomst

Hoe gaan we hier dan uit komen? De problematische AV-onderhandelingen, lapmiddelen en actietrajecten vormen een soort catch-22. Op deze manier komen we niet tot slagvaardig overleg en lossen we de structurele problemen nooit op. De oplossing is zowel simpel als pijnlijk om door te voeren: leg alles aan de kant en zet alle tijd en middelen in op het oplossen van de echte grote problemen.

De oplossing voor het AV-akkoord is naar mijn mening dan ook vrij simpel: sluit snel een eenvoudig akkoord binnen de mogelijkheden die er zijn, zodat daarna je door kunt met het oplossen van de grote vraagstukken. Ofwel, accepteer dat de ruimte niet past bij de ambities en laat het AV-akkoord als tussengelegen aanvalsdoel liggen. Ga in dat geval direct en vol voor het *main objective*: een nieuw personeels- en beloningsmodel. Tot nu toe gaan we steeds voor de eerste optie, maar verliezen daar zoveel gevechtskracht dat noch een tussengelegen aanvalsdoel wordt genomen, noch het hoofddoel wordt gehaald. Ik ben er dan ook voorstander van om te overwegen het tussengelegen doel te passeren en direct te gaan voor *the big prize*, om later de slag terug te maken.

Het nemen van het hoofd aanvalsdoel, is dat dan niet veel te complex? Is dit niet onneembaar? Natuurlijk, het oplossen van de structurele personeelsproblematiek is zeer complex, maar ook zeker niet onhaalbaar. Het lastige in deze is dat de deeloplossingen, een nieuw personeelsmodel en een nieuw beloningsmodel,

onderling samenhangend zijn. Geen van de delen kan op zichzelf de oplossing brengen of enkel op zichzelf worden beschouwd. Daarnaast moeten het personeelsmodel en het beloningsmodel passen bij de nieuwe organisatie. Het geheel is meer dan de som der delen. Dus ja, het is complex en voelt misschien als een groot web van struikeltraden en boobytraps, maar met een holistische benadering gaat dit lukken, daar ben ik van overtuigd.

Om concreet stappen te maken en ook de grootste beloningsproblemen op te lossen kunnen we overigens relatief simpel beginnen: bij het loongebouw. Door een herwaardering van het militair beroep, zijn we in staat de militair een gepaste positie op de maatschappelijke ladder te geven. Voor ons is dit voor de soldaat vergelijkbaar met een schaal 3 burger, de korporaal met een schaal 5, sergeant met schaal 7 en luitenant met schaal 10. Als we deze waardering als basis nemen, moet het niet lastig zijn de basisbeloning op een eerlijk, uitlegbaar en vergelijkbaar niveau te brengen. En het loongebouw dat hieruit volgt, lost gelijk de grootste uitdagingen aan de AV-tafel op.

De krijgsmacht heeft een HR-transitie meer dan nodig. Laten we als sociale partners dan ook de schouders onderzeten en als volwaardig partner gezamenlijk structurele oplossingen creëren. In het belang van Nederland, in het belang van de organisatie, maar vooral ook in het belang van het personeel.



Het duurt maar en het duurt maar

Zo denken we niet alleen maar over de te verwachte langdurige kabinetsformatie, maar ook over het weer op orde krijgen van Defensie. VVD en D66 zijn gestart om de formatie nieuw leven in te blazen. Ze schrijven tot half augustus aan een soort concept-regeerakkoord. Wie zich in het basisplan kan vinden mag aanhaken. Dat horen we dan weer als het schrijven gereed is. Ook voor Defensie zijn het spannende tijden, want eenieder weet van onze problematiek op personeel, materieel, munitievoorraden, ICT en vastgoed. Wat zal men in het concept-regeerakkoord over Defensie schrijven? Echter bij het weer op orde krijgen van de kabinetsformatie denken we in maanden en bij Defensie in jaren. Een belangrijk verschil.

In mijn vorige bijdragen gaf ik aan dat voor het Breed Offensief Tegen georganiseerde Ondernemende Criminaliteit (BOTOC) zeker gesteld is dat als de toekenning van de financiën minder is dan verwacht er uiteindelijk minder inspanningen geleverd gaan worden. De inspanningen van Defensie en de capaciteit die gerealiseerd wordt zijn nu afgestemd op de toekomstige financiering. Hierin zitten eveneens de gebruikelijke regelsystematiek van Defensie, capaciteit voor staf en ondersteuning, en de reguliere middensomsystematiek. Daarmee is Defensie in staat om de versterking daadwerkelijk te realiseren. De vraag of de financiën voldoende zijn om de politieke doelstellingen te realiseren is iets anders en die vraag ligt op de tafel van de Tweede Kamer. Gelet op de laatste, trieste, ontwikkelingen verwacht ik dat er financiën genoeg zullen zijn om in ieder geval geen tandeloze organisatie te bouwen.

In het Financieel Dagblad las ik dat o.a. Nederland, volgens de Italiaanse rechter en openbaar aanklager Nicola Gratteri, de ontwrichtende invloed van de georganiseerde misdaad op de maatschappij onderschat. Hij adviseert zwaardere straffen, strengere regelgeving en meer politie. Het BOTOC doet niets aan de eerste twee aanbevelingen, maar uiteindelijk liggen die aanbevelingen weer ter besluit bij de politiek.

In het laatste Informeel Overleg Reorganisaties Koninklijke Marechaussee (IOREO KMar) van 16 juni jl. werden o.a. de twee reorganisatieplannen besproken in het kader van dit Breed Offensief Tegen georganiseerde Ondernemende Criminaliteit (BOTOC). Mits de KMar kan instemmen met de door de centrales gevraagde aanpassingen op de plannen en het advies van de medezeggenschap niet zorgt voor showstoppers, kan het Voorlopig Reorganisatie Plan (VRP) snel een Definitief Reorganisatie Plan (DRP) worden.



Demissionair minister-president Mark Rutte is bij de Koninklijke Marechaussee geweest. Daar heeft hij de Landelijke Bijstand Organisatie (LBO) en het eskadron Hoog Risico Beveiliging (HRB) persoonlijk bedankt voor hun inzet tijdens de zogenoemde avondklokrellen. Goede zaak!

Een punt van zorg

Wat we in het reorganisatie land niet moeten vergeten is dat onze regelgeving niet up-to-date is of al enige tijd niet is toegepast, waardoor kennis in de organisatie niet meer up to date is. Dit komen we regelmatig tegen in de diverse Begeleidingscommissies personele implementatie (BCO-PI). Als voorbeeld noem ik de Voorlopige Voorziening vaststellen boventaligheid burgerpersoneel bij reorganisaties. Het vaststellen van boventaligheid geschiedt overeenkomstig de systematiek zoals beschreven in de Beleidsregels ontslagtaak UWV. Om de juiste ontslagvolgorde te bepalen passen we het afspiegelingsbeginsel toe.

Allereerst stelt Defensie het personeelsbestand vast. Er wordt een overzicht gemaakt met alle werknemers, maar ook

externe medewerkers. Dit overzicht wordt ingedeeld naar categorieën in uitwisselbare functies. Dit zijn functies die vergelijkbaar zijn wat betreft:

- functie-inhoud;
- vereiste kennis, vaardigheden en competenties;
- tijdelijke of structurele aard;
- niveau en beloning.

Ik ga nu niet nader in over het gevaar van generieke functiebeschrijvingen, maar dit is een van de redenen waarom we bij de Bestuursstaf bezig zijn met het aanpassen van de functiebeschrijvingen van generiek naar specifiek.

Ook geeft Defensie per werknemer aan tot welke groep hij of zij hoort:

- Groep 1: externe medewerkers: gedetacheerden, uitzendkrachten, zzp'ers en



De bemanning van Zr.Ms. Evertsen in actie tijdens een oefening. Ook Russische intimidatiepraktijken in de Zwarte Zee, na deze oefening, maken de bemanning niet zenuwachtig. Wel bijzonder om mee te maken en dan weten we gelijk weer waarom we bestaansrecht hebben.

ingeleende werknemers van een andere bedrijfsvestiging.
 Groep 2: werknemers die de AOW-leeftijd hebben.
 Groep 3: werknemers met een nul-uren oproepcontract.
 Groep 4: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van wie het contract binnen 26 weken eindigt (na de dag van onze beslissing op uw aanvraag).
 Groep 5: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die langer loopt dan 26 weken (na de dag van onze beslissing op uw aanvraag).
 Rangorderegeling en afspiegelingsbeginsel. Tussen de groepen werknemers bestaat een rangorde. Binnen een categorie uitwisselbare functies waarin arbeidsplaatsen vervallen, beïndigt Defensie eerst de arbeidsrelatie met de werknemers uit groep 1. Moeten er daarna meer werknemers ontslagen worden? Dan past Defensie het afspiegelingsbeginsel toe. Hiervoor moet Defensie de werknemers uit groepen 2 tot en met 5 van de betreffende categorie uitwisselbare functies indelen in leeftijds-

groepen. De 5 leeftijdsgroepen zijn:
 15 tot 25 jaar;
 25 tot 35 jaar;
 35 tot 45 jaar;
 45 tot 55 jaar;
 55 jaar en ouder.

Vervolgens berekent Defensie hoeveel werknemers er per leeftijdsgroep ontslagen moeten worden. De werknemers uit groep 2, 3, 4 en 5 tellen hierbij mee, zodat de leeftijdsopbouw voor en na ontslag zo veel mogelijk gelijk blijft.

Er zijn meerdere Defensie medewerkers met een tijdelijk contract, maar als zij alleen maar dit contract hebben vanwege hun proeftijd van 2 jaar dan zijn deze medewerkers een kwetsbare groep. Denk bijvoorbeeld maar aan de tijdelijke contracten van stewardessen en piloten in de civiele wereld die door COVID-19 niet verlengd werden: helaas!

Ook moet je eerst de berekening doen zonder rekening te houden met ontslagbeschermers. Want hij/zij bepaalt zelf of hij/zij plaats wil maken voor een collega. In de praktijk is dit niet een echte uitdaging,

maar in het verleden zijn er wel gevallen geweest waarbij de ontslagbeschermers een alternatief aangeboden kreeg dat meer dan een uur extra reistijd per dag meebracht. Niet echt gek dat dan iemand vast houdt aan haar of zijn baan.

Zo net voor de vakantie is het goed nog eens te reflecteren over werk. Werk is niet alleen maar geld verdienen, maar heeft ook te maken met thema's zoals waardering en ethiek. Bovendien ontleen wij naar mijn mening ook veel eigenwaarde en identiteit uit werk. Zinvol werken leidt tot gemotiveerde medewerkers die beter presteren omdat ze plezier hebben in hun werk. Maar het moet wel duidelijk zijn wat er van een medewerker wordt verwacht. Onder andere daarom mogen reorganisaties nooit te lang duren omdat de onzekerheid voor de medewerkers nadelige gevolgen kan hebben voor het plezier hebben in het werk. De GOV/MHB realiseert zich terdege dat de nog niet afgeronde reorganisaties kunnen leiden tot mogelijke spanningen bij de medewerkers.

Toch wens ik een ieder, voor zover van toepassing, een fijne verlofperiode.



Tijdelijke bevordering

In de afgelopen periode ben ik bezig geweest met twee gevallen van tijdelijke bevordering. Door deze gevallen heb ik het vermoeden gekregen dat Defensie (nog) niet helemaal transparant met deze rechtsfiguur omgaat.

Het eerste geval betrof een buitenlandplaatsing in een internationale militaire staf voor een half jaar en het tweede geval betrof een tijdelijk contract voor een reservist. In beide gevallen was de tijdelijke rang overste. Tijdelijke bevordering is mogelijk wanneer het gewenste optreden van de militair daartoe noodzaakt en het optreden een wezenlijk onderdeel uitmaakt van de functie (artikel 24 lid 5 onder a AMAR). Bij zorgvuldige lezing van deze bepaling, kom je er achter dat er een criterium in verborgen zit dat bij Defensie naar mijn idee niet altijd scherp op het netvlies staat. Stel een kapitein krijgt een majoorsfunctie toegewezen. Volgens de hoofdregel moet hij/zij dan

effectief worden bevorderd. Je kan echter ook volhouden dat artikel 24 lid 5 onder a AMAR toepasselijk is en de bevordering dus tijdelijk kan zijn. Het gewenste optreden in de majoorsfunctie noodzaakt immers de rang van majoor en in die functie vormt dat optreden een wezenlijk onderdeel () van de functie.

Bij iedere reguliere bevordering is dus tevens artikel 24 lid 5 onder a AMAR toepasselijk en zo kan je van iedere bevordering een tijdelijk maken. Dat kan natuurlijk niet de bedoeling van de regelgever zijn geweest en ik leid hieruit dan ook af dat het bij deze bepaling gaat om functies die niet helemaal het niveau hebben van de rang van bevordering. Dit kan bij uitstek het

geval zijn bij functies in een internationale setting. Gaat het echter om een regulier geëvalueerde functie, dan mag de bevordering tot de bij de functie horende rang niet met toepassing van artikel 24 lid 5 onder a AMAR tijdelijk zijn. Van de bovengenoemde buitenlandplaatsing konden we helaas niet hard maken dat het om een volwaardige overste-functie ging. Bij de reservist ging het wel aantoonbaar om een reguliere overste-functie. Helaas was deze functie al geïndigd, zodat we geen rechtsingang meer hadden om de effectieve bevordering af te dwingen.

Cartoon



Het Verantwoordingsorgaan van het ABP is een medezeggenschapsorgaan. De leden van het Verantwoordingsorgaan bestaan uit vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers betrokken bij het ABP.



Het Verantwoordingsorgaan adviseert het ABP-bestuur vooraf, maar oordeelt ook achteraf of het bestuur goed gehandeld heeft. Het Verantwoordingsorgaan adviseert het bestuur over het beleid en de gevolgen daarvan voor deelnemers. Gevraagd en ongevraagd. Bijvoorbeeld over:

- de hoogte van de pensioenpremie en indexaties
- de regels voor beleggen
- de manier van communiceren.

De vertegenwoordigers van de werknemers worden gekozen door de actieve deelnemers en de gepensioneerden van het ABP. Er zijn twee lijsten. Actieve deelnemers kiezen hun vertegenwoordigers op de actievenlijst en de gepensioneerden kiezen hun vertegenwoordigers op de gepensioneerdenlijst. De vertegenwoordigers van de werkgevers worden benoemd door hun achterban.

In 2022 worden nieuwe verkiezingen voor het Verantwoordingsorgaan ABP gehouden. De GOV|MHB is momenteel in het Verantwoordingsorgaan vertegenwoordigd en wil dat graag zo houden. Wij willen meedoen aan die verkiezingen. We zijn op zoek naar kandidaten voor beide lijsten, zowel actief als gepensionerd.

Had u altijd al belangstelling in pensioenen en de financiële wereld? Heeft u kennis van zaken en wilt u nu wel eens weten hoe dat in die wereld werkt? En wilt u meebeslissen over uw pensioen? Dan is het Verantwoordingsorgaan misschien iets voor u!

Wel eerst door de ballotage en de verkiezingen komen. In de nabije toekomst communiceren we over kandidatenprofielen, wijze van kandideren, datums van informatieve bijeenkomsten e.d.

Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven vr	Kiesdatum
CZSK	Hydrografisch Opnemingsvaartuig A UKC 0202	vervallen	10-05-2021
DOSCO	Paresto	vervallen	10-05-2021
CDC	Dienstencentrum Internationale ondersteuning Defensie	vervallen	10-05 t/m 12-05-2021
CLAS	1CMiCo	vervallen	10-05 t/m 14-05-2021
DOSCO	Dienstencentrum Personeel en Logistiek	vervallen	17-05 t/m 19-05-2021
CZSK	Maritiem Hoofdkwartier UKC 0310	vervallen	24-05-2021
CLAS	Bcie 45 PIB	vervallen	25-05-2021
BS	Directie HR & Bedrijfsvoering van de Bestuursstaf		
	kiesgroepen PKC en FRED	vervallen	01-06-2021
DOSCO	Staf DPOD (incl. Kabinet, Coördinatiecel en Management		
	Development Groep)	vervallen	02-06-2021
DMO	JIVC/Afd Landgebonden IT	vervallen	07-06-2021
CLAS	OG-CLAS	vervallen	07-06-2021
DMO	DMO/JIVC/COC2-I&V	vervallen	15-06-2021
CLSK	Air Mobility Command Vlb Eindhoven	12-05-2021	23-06-2021
CZSK	OPV bemanning ROOD UKC 0173	vervallen	05-07-2021
BS	Directoraat-Generaal Beleid	02-06-2021	14-07-2021

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl

psst...

**Wij, bezorgde burgers van Nederland,
zien dat onze veiligheid op het spel staat.**

**Door jarenlange bezuinigingen,
achterblijvende investeringen
en een gebrek aan daadkracht van de politiek,
is onze krijgsmacht compleet verwaarloosd.**

**Zo zijn we onvoldoende beschermd
tegen huidige en toekomstige dreigingen
en kan onze krijgsmacht
niet aan zijn grondwettelijke taak voldoen.
Dat geeft ook onze Minister van Defensie zelf toe.**

**Met het tekenen van deze petitie
dwingen we onze volksvertegenwoordigers
om in de komende regeerperiode
echt in actie te komen
tegen de dramatische staat van Defensie.**

**Voordat het te laat is.
Doe mee!**

Het is tijd voor actie
tegen de dramatische staat van Defensie.

Geef ons munitie, teken de petitie op psst.nl

(Als je veiligheid je lief is)



Ingangsdatum Wet pensioenverdeling bij scheiding naar 1 juli 2022

Er staat een nieuwe Wet pensioenverdeling bij scheiding op stapel. Ingangsdatum zou zijn 1 januari 2022. Minister Koolmees heeft onlangs de Tweede Kamer bericht dat vanwege de voorbereidingstijd die nodig is voor pensioenuitvoerders en scheidingsprofessionals, de inwerkingtredingsdatum is verschoven naar 1 juli 2022.

Omdat een scheiding voor steeds meer mensen werkelijkheid wordt, tot veel emoties kan leiden en grote financiële gevolgen kan hebben, hierbij een beschrijving van de huidige en de toekomstige situatie. Weer een stapje naar verdere individualisering van de maatschappij.

1. Eerst de huidige wettelijke situatie

De gevolgen van (echt) scheiding voor de pensioenen zijn nu geregeld in twee wetten:

- De verdeling van het ouderdomspensioen is geregeld de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding (WVPS);
- De verdeling van het nabestaandenpensioen is geregeld in de Pensioenwet.

WVPS: Verdeling ouderdomspensioen

Voor gehuwden en geregistreerd partners is sinds 1995 in de WVPS geregeld dat tijdens het huwelijk of het geregistreerd partnerschap opgebouwd ouderdomspensioen bij een scheiding wordt verevend tussen de partners. Het maakt hierbij niet uit onder welk huwelijksvermogensregime de partners zijn getrouwd. Iedere partner heeft bij scheiding recht op de helft van het tijdens het huwelijk door de andere partner opgebouwde ouderdomspensioen. Dit is de standaard pensioenverevening.

Rekenvoorbeeld:

Het totale pensioen van de ABP-deelnemer is 40.000,-
Het pensioen opgebouwd tijdens het huwelijk is 30.000,-.
De ex-partner krijgt bij verevening de helft van 30.000 = 15.000,-
De deelnemer krijgt 15.000,- + 10.000 = 25.000,-.

Partners kunnen echter in huwelijksvoorwaarden of in een echtscheidingsconvenant afwijken van deze wettelijke regeling. De echtscheidingsadvocaat kan bijgestaan door een pensioenkundige maatwerk leveren. Houdt er rekening mee dat het ABP en ook iedere andere pensioenuitvoerder niet in iedere afwijkende maatwerkoplossing mee wil gaan.

- bij bijna gelijke pensioenen kan worden afgezien van verevening;
- de voorhuwelijksperiode kan worden meegenomen in de verevening;
- voor het ene pensioen kan een ander verdelingspercentage gelden dan voor het andere pensioen (daarin kan de verdeling van andere vermogensonderdelen, bijv. wie krijgt het huis, een rol spelen);
- voor ex-partners met een groot leeftijdsverschil kan worden afgesproken dat de jongere partner zijn/haar ouderdomspensioen behoudt en in ruil daarvoor een kleiner deel van het ouderdomspensioen van de oudere partner ontvangt.

Formulier mededeling van scheiding in verband met verdeling van ouderdomspensioen

Als de partners binnen twee jaar na de echtscheiding het formulier mededeling van scheiding in verband met verdeling van ouder-

dompensioen opsturen naar de pensioenuitvoerder, dan zorgt het ABP ervoor dat het aan de ex-partner toekomende gedeelte van het door de deelnemer bij het ABP opgebouwde ouderdomspensioen, rechtstreeks aan die ex-partner wordt uitgekeerd. De ex-partners hebben hier dan zelf geen omkijken naar.

Vergeten de ex-partners om binnen twee jaar na de echtscheiding het formulier op te sturen naar het ABP, of doen zij dit later dan twee jaar na de echtscheiding, dan is het ABP niet verplicht mee te werken aan de verevening. De ex-partner houdt dan wel aanspraak op het door de deelnemer bij het ABP opgebouwde ouderdomspensioen, maar hij/zij zal dit ouderdomspensioen dan niet rechtstreeks van het ABP krijgen. De ex-partners zullen dit dan onderling moeten regelen.

Uitkeringsmoment

Het aan de ex-partner toekomende deel ouderdomspensioen wordt uitgekeerd vanaf het moment dat de deelnemer (de partner die het ouderdomspensioen bij het ABP heeft opgebouwd) de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Komt de ex-partner te overlijden, dan komen deze uitkeringen weer terug bij de deelnemer die het ouderdomspensioen opbouwde. Komt de deelnemer die het ouderdomspensioen opbouwde te overlijden, dan vervalt daarmee ook het aan de ex-partner toekomende deel ouderdomspensioen.

Conversie

Bij huwelijksvoorwaarden of partnerschapsvoorwaarden of in een echtscheidingsconvenant kunnen de (ex-)partners dus afwijken van de standaard pensioenverevening. Afwijken kan ook door conversie toe te passen.

Door het toepassen van conversie wordt het ouderdomspensioen bij scheiding onvoorwaardelijk gesplitst en krijgt de partner een zelfstandig recht op een deel van het door de andere partner opgebouwde pensioen. Dit afgesplitste deel van het pensioen is voortaan niet meer afhankelijk van de partner die het ouderdomspensioen opbouwde en wordt aan de ontvangende partner uitgekeerd zodra hij/zij zelf de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, ook als de partner die het ouderdomspensioen opbouwde eerder of later de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Komt de partner met het geconverteerde pensioenrecht te overlijden, dan keert het aan deze partner toegekomen gedeelte ouderdomspensioen niet terug naar de partner die het ouderdomspensioen opbouwde. Komt de partner die het ouderdomspensioen opbouwde te overlijden, dan heeft dit geen gevolgen voor het geconverteerde deel ouderdomspensioen van de andere partner.

Bij conversie is de splitsing van het pensioen onvoorwaardelijk. U kunt er niet op terugkomen.

Pensioenwet: Verdeling partnerpensioen

Bij scheiding ontstaat recht op het Bijzonder Partner Pensioen (BPP) dat tot uitkering komt als de partner komt te overlijden.

Dat BPP is het partnerpensioen dat is opgebouwd gedurende de huwelijkse periode, incl. de voorhuwelijkse periode vanaf datum indiensttreding, tenzij het partnerpensioen in die periode al aan een eerdere ex-partner toekomt. Zo is het BPP altijd het partnerpensioen opgebouwd in de (voor)huwelijkse periode met aftrek van het BPP dat is opgebouwd door een eerdere ex-partner.

Er is alleen sprake van een BPP als het partnerpensioen in de (voor) huwelijkse periode in kapitaaldekking is opgebouwd (er is geld voor gereserveerd en in een potje ingelegd). Was er sprake van risicodkking (zoals een brandverzekering die eindigt zo gauw u geen premie meer betaalt), dan bestaat er geen BPP. Dat doet zich bij het ABP ook gedeeltelijk voor. De ex-partner die door de scheiding het vooruitzicht op een BPP ziet wegvallen omdat dat BPP (deels) op risicobasis was gefinancierd, kan pensioenverweer voeren. Pensioenverweer is een verzoek om de scheiding pas uit te spreken als voor het pensioengat dat na de scheiding ontstaat, een voorziening is getroffen. In dat geval moet de partner wel kunnen aantonen dat hij/zij na scheiding niet over voldoende financiën kan beschikken.

2. Vervolgens de nieuwe wet Pensioenverdeling bij scheiding

De WVPS is na ruim 20 jaar gevalueerd. Er bleken verbeterpunten te bestaan. Zo is het meldingsformulier te ingewikkeld en dat werkt als een hindernis. Er wordt bovendien te weinig gebruik gemaakt van de mogelijkheid af te wijken van de standaard vereveningsmethode, met als gevolg dat ex-partners financieel levenslang aan elkaar blijven verbonden, terwijl ze dat niet willen.

In het wetsvoorstel blijft elke partner standaard recht houden op de helft van het ouderdompensioen dat tijdens de huwelijkse periode is opgebouwd. De voorhuwelijkse periode telt dus niet meer mee. In de nieuwe wet wordt conversie, het zelfstandige pensioenrecht, de standaard. De conversie gebeurt automatisch zo gauw er een melding van scheiding vanuit de Basisregistratie Personen het ABP bereikt. Dat hoeft niet meer aangevraagd te worden. ABP moet de beide partners informeren over de gevolgen van de scheiding voor

hun ouderdoms- en partnerpensioen. Beide ex-partners kunnen daarom na de conversie eigen keuzes maken, zoals zelf bepalen wat de pensioeningangsdatum wordt, en ze worden zo beter in staat gesteld een eigen financiële planning te maken wat betreft de verdeelde pensioenaanspraak.

Het tijdens het huwelijk opgebouwde ouderdompensioen en het tijdens het huwelijk opgebouwde partnerpensioen worden volgens de standaardmethode bij elkaar gevoegd en gedeeld door twee. De aan de verdelingsgerechtigde partner toekomende helft wordt vervolgens geconverteerd in een eigen ouderdompensioenaanspraak. Er is dus geen sprake meer van een losse partnerpensioenaanspraak, aangezien deze mee is geconverteerd naar de eigen ouderdompensioenaanspraak.

De ex-partners hoeven niets te doen als ze het met de nieuwe wettelijke conversieregeling eens zijn. Ze kunnen afwijken van die standaard conversieregeling, maar afwijkende afspraken moeten bij de scheiding worden gemaakt en deze moeten binnen zes maanden na inschrijving scheiding in de burgerlijke stand, aan het ABP worden doorgegeven. Bij overschrijding van die zes maanden bestaat er geen recht meer op uitvoering van die afspraken door het ABP, alhoewel dat ervoor kan kiezen alsnog mee te werken.

De meeste afwijkende afspraken die mogelijk zijn onder de nu bestaande pensioenwetten komen terug onder de nieuwe wetgeving. De fiftyfifty verdeling kan bijv. ook anders worden afgesproken. Er kan worden afgezien van pensioenverdeling. Er kan ook worden afgesproken om over een andere periode, korter of langer dan de huwelijkse periode, het pensioen te verdelen.

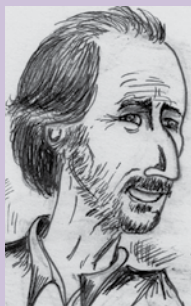
De huidige pensioenverevening in de WVPS behoort niet tot die mogelijke afwijkende afspraken. Wel kan het partnerpensioen buiten de verdeling worden gehouden waardoor er toch een recht op een separaat BPP ontstaat. Dat kan bijv. van belang zijn in het geval van een eindigende alimentatie bij overlijden van de partner die de alimentatie betaalde. Na bevestigde alimentatie ontstaat dan het recht op een BPP. Op die manier bestaat er het voordeel van conversie van het ouderdompensioen, waarbij er toch een BPP ontstaat op het moment dat de ex-partner voortijdig komt te overlijden. Pensioenverweer is onder de nieuwe wet ook mogelijk.

In het wetsvoorstel is verder geregeld dat bij een scheiding na pensioendatum het resterende partnerpensioen dat niet onder de conversie valt, automatisch wordt omgezet in een hoger ouderdompensioen van de partner die dat partnerpensioen heeft opgebouwd.

Afsluitend

Bent u van plan te gaan scheiden, laat u dan vooraf informeren door uw advocaat, uw scheidingsdeskundige, uw pensioenadviseur en/of uw pensioenfonds, die het goed kunnen regelen in het echtscheidingsconvenant, als u het bij uw huwelijk al niet geregeld had.





Slotakkoord

Bij het lezen van de kop dezer column bent u wellicht geneigd te denken dat inmiddels de laatste hand wordt gelegd aan het kabinet Rutte IV. Niets is echter minder waar, eerst na het riante zomerreces van onze alom gewaardeerde Tweede Kamerleden wordt dit traag kabbelend formatieproces voortgezet. Halfweg maart van dit jaar was de stembusuitslag bekend, maar de wegen der politici richting een stabiel kabinet zijn ondoorgrondelijk.

Dat het land wel een sterke bewindsploeg kan gebruiken, gezien de pandemie en de economische misre die daar uit voortvloeit is aan de dames en heren politici blijkbaar niet besteed. Je moet er toch niet aan denken dat multinationals als Microsoft en Shell op deze wijze worden bestuurd, om nog maar niet te spreken van het MKB en eenmanszaken. Politiek is klaarblijkelijk een metier van een geheel andere orde

De kop dezer column

Een bericht van de secretaris van het ProDef-bulletin met daarin het verzoek om uiterlijk 01 augustus mijn slotwoord aan te leveren deed mij realiseren dat ik al sinds jaar en dag het laatste woord tot u mag richten (niet te verwarren met het laatste woord hebben).

Best iets om trots op te zijn. Moest onwillekeurig even denken aan meditatief NCRV theoloog ds Okke Jager, die in de lang vervlogen zestiger jaren de stichtelijke epiloog mocht verzorgen op de avonden dat de NCRV zendtijd had. Wel iets geheel anders, maar toch

Terug naar Bujaleuf

Ik ben eind juni dubbel en dwars gevacineerd teruggekeerd naar mijn tweede woning in Bujaleuf (mijn huis is pittoresk gelegen aan het Lac de Sainte Helene in de immer groene Limousin). Voor de statistici onder U: Bujaleuf heeft ca. 800 inwoners. Ieder jaar sterven er meer mensen dan er bij komen. De vrijkomende panden worden gekocht door Britten, Nederlanders en Belgen. Dit houdt het dorp leefbaar.

Acht maanden afwezigheid als gevolg van COVID-19 restricties hadden hun sporen binnen en buiten het huis achtergelaten. Inmiddels vijf weken noeste huisvlucht bevestigd om de schade zo goed als mogelijk te herstellen.

Ik geef het u te doen om 15 meter waterafvoer (diameter ca. 12 cm) aan de vette klei te onttrekken, dit als gevolg van met wortels vol gegroeide betonnen rioleringsbuis. Vrijwillige dwangarbeid op de oude dag. De lekkages in de aanbouw zal ik u besparen!

Het dorpsgebeuren

De meeste dorpsbewoners verkeren in de herfst van hun leven. De sociale samenhang is hecht. De Corona crisis is goeddeels aan ons dorp voorbij gegaan.

Bij de lokale boulangerie is het mondkapverplicht en mag er maar één persoon tegelijk de winkel in. Buiten staat er altijd een bescheiden rij. De mannen zweren COVID-19 of geen COVID-19 bij de ferme handdruk, de vrouwen laten het mondkapzakken voor de zoen op beide wangen en trekken vervolgens het masker weer over mond en neus!

Geen spoor van besmetting valt er hier te melden.

Aandoenlijk is het tafereel zeer zeker! Ik wens U allen nog een mooie zomer vrij van Corona perikelen. In de herfst zie wij wel of wij voor de derde keer lekgepriktd gaan worden.

Haal meer uit uw lidmaatschap!

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

VERZEKERINGEN MET INTERESSANTE KORTINGEN
OHRA INTER ASSURE

ADVISEURS VOOR HYPOTHEKEN EN VERZEKERINGEN
PRINSENLAND ADVISEURS

REIZEN MET AANTREKKELIJKE KORTING
AVIS AUTOHUUR WEEKENDJEWEG.NL

CARDS TEGEN BIJZONDERE TARIEVEN
AMERICAN EXPRESS

En dit is nog niet alles, ga voor het volledige overzicht van onze voordelen, inclusief alle info naar:

www.prodef.nl/ledenvoordelen.
Mailen kan ook: info@prodef.nl

 **GOVIMHB**
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE