

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

december 2021 | nummer 8



GOV|MHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

Gevechtskracht

door Rob Pulles

In mijn voorwoord van een paar maanden geleden in het Marineblad vroeg ik mij af wat een bepaald onderwerp bijdroeg aan de gevechtskracht. In dat geval was dat het quotum of streefcijfer voor vrouwen dat defensie wil(de) invoeren.



Diezelfde vraag heb ik nu weer, maar dan bij een heel ander onderwerp, namelijk de afwikkeling van het (uitblijven van een) arbeidsvoorwaardenakkoord. Op donderdag 2 december maakten de centrales van overheidspersoneel, en zo ook de GOV|MHB, bekend wat de uitslag van hun ledenraadplegingen was. Bij alle vier de centrales was een meerderheid tegen het accepteren van het pakket dat er lag. En veel voorstemmers deden dat met tegenzin, omdat ze er geen enkel vertrouwen in hadden dat er snel meer zou komen en daarom maar dit pakket moesten pakken om in ieder geval nog iets te krijgen. En ook defensie had haar eigen onderzoek gedaan. Daaruit bleek dat veel personeel, 78% van de respondenten, tegen het accepteren van dit pakket was. De uitkomst was dus duidelijk, het personeel vond het niet voldoende.

En toen kwam de berichtgeving van defensie. De bonden dit, de bonden dat, de bonden wezen het bod af, de bonden willen niet praten. Pardon? was mijn eerste reactie, menen ze dit nou? Het is de klassieke kramp waarin een aantal mensen bij defensie meteen schoot. *Blame it on the unions*. Volgens mij is het overduidelijk dat het *personeel* het pakket afwees. Het personeel is niet gek en kan prima die afweging maken. Net als het personeel zo door had dat de minister ruim 5000 vacatures probeerde weg te poetsen door er een ander label op te plakken. Een lege stoel is een lege stoel. Mijn vraag is dan ook, waarom doet het ministerie dit? Wat denken ze te bereiken met zulke berichten? Wat draagt het bij aan de gevechtskracht om de vertegenwoordiging van het personeel en daarmee het personeel weg te zetten als zondebok, terwijl dat overduidelijk niet juist is? Ik kan het niet bedenken, behalve dat het gewoon een ingesleten patroon is en er geen rationale achter zit. Bij deze het dringende advies aan defensie, defensie communicatie en alle anderen die deze reactie standaard vertonen, denk eens even heel goed na of dit wel de juiste reactie is. Waarom die confrontatie zoeken, terwijl we toch weten dat we alle problemen gezamenlijk moeten aanlopen en vooral oplossen. Het elkaar verketteren is dan niet de juiste weg. Hopelijk gebruiken ze bij defensie het kerstverlof om er eens goed op te reflecteren.

Als er een ding duidelijk is geworden het afgelopen jaar, dan is het wel dat we elkaar nodig hebben voor het oplossen van de grote problemen die er zijn. We zullen het komende jaar met elkaar moeten praten en er zal perspectief moeten komen voor het personeel. Zowel voor de kortere termijn, in de vorm van een arbeidsvoorwaardenakkoord, als voor de lange termijn in de vorm van een beloningsmodel waar waardering uit spreekt en een HR-model wat past bij de wensen en noden van zowel het personeel als de organisatie. Dat zal pas echt bijdragen aan de zo benodigde gevechtskracht.

In de tussentijd wil ik u alvast hele goede feestdagen en het allerbeste voor 2022 toewensen. Voor degenen die dienst hebben: Goede wacht. Voor de mensen met verlof: rust goed uit, geniet van de tijd die u met uw naasten kunt doorbrengen, zodat u er volgend jaar weer fris tegenaan kunt. Want ook dat zal weer hard nodig zijn. Ook volgend jaar zal er weer een beroep worden gedaan op de gevechtskracht van de krijgsmacht. Het personeel zal er staan.

INHOUD

- 2 Vertrouwen is de sleutel
- 4 Onze achterban zegt NEE , maar toch ook JA
- 6 Waar kijk jij het meest naar uit?
- 8 Vrijstelling van vaccinatieplicht Covid-19
- 9 Vernieuwde website Mijnpensioenoverzicht
- 10 Indexatie 2022 vanaf dekkingsgraad 105%
- 11 Premie en indexatie 2022 militaire en burgerpensioenen

EN VERDER

- 8 Medezeggenschapsverkiezingen
- 8 Juridische zaken
- 12 Column vice-voorzitter

www.ProDef.nl

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



Adres secretariaat GOV|MHB en redactie ProDef bulletin:

Wassenaarseweg 2

2596 CH Den Haag

070-3839504

www.prodef.nl

info@prodef.nl

(secretariaat/administratie)

secretaris@prodef.nl

(redactie ProDef bulletin)

Redactie

H. Krul (hoofdredacteur),

M.A.M. Weusthuis, R. Blik, P. Eijkelenkamp,

T. van Leeuwen, T. Kofman

Aan dit nummer werkten mee:

R. Pulles, 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 1 van het ProDef bulletin

dient voor 10 januari 2022 per e-mail bij de

redactie aanwezig te zijn.

door Niels van Woensel



Vertrouwen is de sleutel

Laatst las ik in de krant dat in anderhalf jaar tijd het vertrouwen van Nederlanders in de overheid drastisch is gedaald van 70 naar minder dan 30 procent. Niet alleen het Coronabeleid, maar ook de toeslagenaffaire en de lange kabinetsformatie zouden oorzaken kunnen zijn voor deze grote daling. Nederland zou daarmee het karakter van een laag-vertrouwensamenleving hebben. Dit gebrek aan vertrouwen in de overheid zorgt voor allerlei problemen zoals weerstand bij ongevaccineerde om een prik te halen en opstanden in de grote steden tegen het kabinetsbeleid. Ook de recente vijandigheden in de richting van overheidsinstanties zoals ambulancepersoneel en de politie kunnen hun oorsprong hebben in het lage vertrouwen.

Ook in andere situaties merk ik dat vertrouwen van groot belang is. Vertrouwen van ondernemers in de economie kan ervoor zorgen dat de financiële markten stabiel en positief blijven. Vertrouwen of het gebrek eraan kan er ook voor zorgen dat beurzen snel omhoog of omlaag gaan. Maar ook bij grote internationale organisaties zoals de EU, de NAVO of de VN is vertrouwen tussen de diverse landen bepalend voor de mate waarin deze landen tot samenwerking komen. Pas geleden bezocht ik het hoofdkwartier van de Verenigde Naties in New York en spraken wij met enkele vertegenwoordigers van dit hoofdkwartier. Vertrouwen in een land en de cultuur van dat land in combinatie met het vertrouwen wat je persoonlijk in de vertegenwoordiger van het land hebt maken het des te lastiger om tot goede afspraken te komen.

Wat is vertrouwen eigenlijk? En waarom kan vertrouwen vaak snel verdwijnen maar is het zo moeilijk om vertrouwen terug te winnen. Hoewel er veel verschillende definities zijn heeft vertrouwen in veel gevallen te maken met doen wat je zegt en zeggen wat je doet. Het heeft ook te maken afhankelijk zijn van een bepaalde persoon of groep. En je verwachting dat die bepaalde groep of persoon zal handelen op een manier die je niet zal benadelen. Als dat dan toch het geval is dan is het vertrouwen snel geschaad. Om opnieuw teleurstelling te voorkomen wapen je hiertegen en ben je voorzichtiger in het geven van vertrouwen. Het heeft tijd nodig om weer te geloven dat de persoon of groep wel te vertrouwen is.

Vertrouwen defensiepersoneel

Ook bij Defensie is het slecht gesteld met het vertrouwen. Al langere tijd heeft het personeel weinig vertrouwen in de defensieleiding. Bijna 10 jaar geleden schreef de GOV|MHB hier al over in een brief aan de minister en ook het onderzoek van de militaire vakbonden in 2017 gaf aan dat meer dan tweederde van het personeel geen vertrouwen had in de defensieleiding. Zonder een enquête hierover te hebben gehouden durf ik te stellen dat het vertrouwen sindsdien niet veel beter is geworden. Heeft Defensie hiermee het karakter van een laag-vertrouwenorganisatie?

In ieder geval leidt dit gebrek aan vertrouwen bij Defensie, net als bij de overheid, tot allerlei problemen. Bijvoorbeeld als er weer over een cao gestemd kan worden. Dan wordt er vaak een resultaat voorgelegd dat te mager is en waar diverse beloften worden gedaan dat het beter wordt. Deze beloften worden vaak niet nagekomen (niet altijd de schuld van Defensie, Corona, loongebouw ook schuld bonden, kabinet die te weinig geld beschikbaar stelt). Ook andere beloften worden niet nagekomen zoals het nieuwe gevechtstenu, nieuwe materieelprojecten die worden uitgesteld of afgelast. En hoewel er ongetwijfeld in de meeste gevallen een goede reden is wordt het toch weer als de zoveelste niet nagekomen belofte gezien. Dit maakt het vertrouwen steeds minder. Niet alleen het vertrouwen dat de volgende belofte wel wordt nagekomen maar ook het vertrouwen

dat het in het algemeen beter wordt en dat het personeel eindelijk de beloofde verbeteringen gaan zien. In het ergste geval leidt het gebrek aan vertrouwen ertoe dat medewerkers voor een andere baan kiezen. Mede daarom kampt Defensie al heel lang met een groot aantal vacatures. Of zijn het lege stoelen zonder financiering?

Vertrouwen is de sleutel

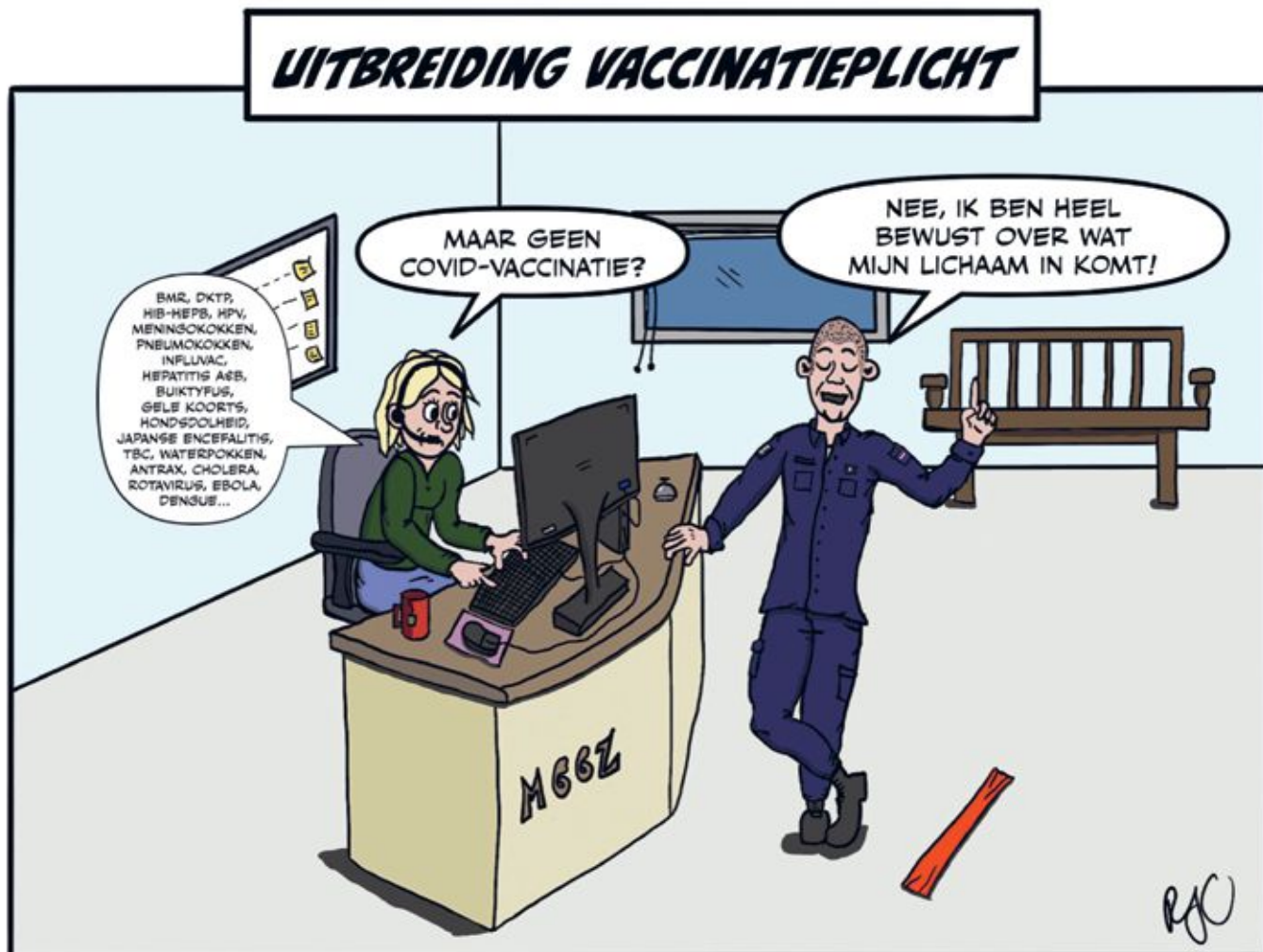
Het herstellen van het vertrouwen is de sleutel. De sleutel om weer stappen te zetten in het overleg tussen Defensie en de bonden. De sleutel om het gevoel te krijgen dat de werkgever het beste met zijn personeel voor heeft en dat hetgeen de werkgever zegt ook wordt gedaan. De sleutel om samen oplossingen te vinden zonder elk detail te hebben uitgewerkt. Omdat we vertrouwen hebben dat als een onbekende situatie zich voordoet we er opnieuw samen zullen uitkomen. Martin Luther King zei: als je vertrouwen hebt, hoef je niet de gehele trap te zien. En precies dat is de essentie. Als het personeel weer vertrouwen krijgt in de defensieleiding dan kunnen er weer stappen gezet worden, omdat men weet dat de trap de goede richting op gaat en er aan het einde van de trap iets goeds komt.

Maar hoe kan dit vertrouwen wordt hersteld? Hoewel verbeteringen soms tijd nodig hebben merk ik dat het geduld begint op te raken. Opmerkingen zoals dit is slechts een eerste stap, de verbeteringen hebben tijd nodig, we moeten nog even geduld hebben vinden al een tijdje geen steun meer. We zullen snel concrete verbeteringen moeten laten zien die door het personeel gevoeld gaan worden. Natuurlijk wil ik hiermee niet zeggen dat het op bepaalde plekken in de organisatie wel goed gaat, maar over de hele linie gesproken zijn de problemen op het gebied van personeel, materieel, IT en infra veel groter dan de voelbare verbeteringen. En hoewel militairen zich over het algemeen niet heel negatief uitlaten en de schouders er onder blijven zetten leidt dit wel tot problemen. Doordat frustratie over de gang van zaken omslaat in gelatenheid. En gelatenheid is veel erger dan frustratie omdat bij gelatenheid men niet meer betrokken is. Gelatenheid leidt er ook vaak tot dat men het maar erbij laat zitten en kiest voor een andere baan. Het komt dus uiteindelijk weer neer op doen wat je zegt en zeggen wat je doet. Maak de boodschap zeker niet mooier dan hij is en zorg er vervolgens ook voor dat verbeteringen hoe

klein dan ook zichtbaar worden voor het personeel.

Ik ben wel van mening dat we vertrouwen moeten geven aan de nieuwe HDP en de nieuwe CDS (en straks een nieuwe Minister en Staatssecretaris). Als persoon verdienen zij ons vertrouwen en een schone lei. Hun daden zullen vervolgens bepalen of dit vertrouwen terecht is, maar het zou niet eerlijk zijn als we deze personen opzadelen met het gebrek aan vertrouwen van hun voorgangers. Mijn eerste ervaringen met hen zijn in ieder geval heel positief. We staan op een belangrijk punt als het gaat om het terugwinnen van het vertrouwen. Gaat er inderdaad voldoende geld bijkomen om de beloofde verbeteringen te kunnen krijgen of moeten we opnieuw lastige keuzes maken. Hopelijk komt er snel duidelijkheid als er een nieuw regeerakkoord is en we weten hoeveel geld er voor Defensie bij komt. Ik heb toch stiekem vertrouwen dat het beter gaat worden. Ook al zijn niet alle signalen daarna. Soms moet je ook positief en tegen de sentimenten in hoop houden en van het positieve uitgaan. Ook dat is vertrouwen. Laten we samen ervoor zorgen dat het vertrouwen weer gaat groeien. Dat wens ik voor het jaar 2022.

Cartoon





Onze achterban zegt "NEE", maar toch ook "JA"

Bij het ter perse gaan van deze Prodef is de achterbanraadpleging van de uitkomst van de arbeidsvoorwaardelijke onderhandelingen afgerond. Het moment dat u dit leest is zelfs ook het Sector Overleg Defensie (SOD) naar alle waarschijnlijkheid gevoerd. Op deze regenachtige vrijdagmiddag dat ik achter mijn PC zit, om me voor de laatste keer dit jaar via de Prodef tot u te richten, heeft dit echter nog niet plaatsgevonden. Over de uitkomst van dit SOD kan ik dan ook alleen maar speculeren, hetgeen ik mogelijk wel ga doen. Al was het maar om achteraf te kunnen zeggen: zie je wel! .

Wat w I duidelijk is, is de uitkomst van onze survey onder u, onze leden. De ledenraadpleging is gesloten en door onze kundige en wetenschappelijk onderlegde onderzoeker, ja ook de GOV|MHB heeft zijn eigen *one-man* CBS, statistisch geanalyseerd. Bottom Line Up Front (BLUF): de meerderheid was tegen en heeft dus gestemd v r het afwijzen van deze uitkomst. Een, zij het krappe, maar toch ook duidelijke, NEE . Tegelijkertijd heeft een overgrote meerderheid ook JA gezegd, tegen het in gesprek blijven met de werkgever. Een m.i. interessante uitkomst, die in lijn ligt met wat ik had verwacht op basis van de reacties bij de voorlichtingen.

Kennelijk heeft u net als ik moeite gehad met het besluiten wat wijsheid is. Nee zeggen, om een verscheidenheid aan redenen, of toch instemmen, eveneens met valide argumentatie? De resultaten van de survey ondersteunen in ieder geval dit beeld. Het was namelijk nog best spannend hoe de stemming uit zou vallen en het duurde even tot deze definitief was beslist. Het verschil tussen de voor- en tegenstemmers lag namelijk vrij lang binnen de statistische foutmarge van een dergelijke survey¹, maar uiteindelijk kwam het verschil tussen voor en tegen op ongeveer 6%. Kijk ik naar de krappe meerderheid die voor afwijzen heeft gestemd, dan is het een duidelijk antwoord; de meerderheid van u denkt dat dit resultaat niet goed (genoeg) is. Hoewel ik beseft dat er dus ook een belangrijk deel van onze leden is dat er anders over denkt; blijft deze uitkomst voor ons de basis, met een dergelijk bod gaan wij niet akkoord.

Ook hebben wij u gevraagd naar uw mening over de verdere aanpak; moeten wij al het overleg stoppen om druk te zetten, moeten wij over al het overleg doorgang laten vinden, of moeten wij gaan voor een variant waarbij we druk houden op het overleg, maar over specifieke belangrijke onderwerpen wel verder praten? Hier was

de uitkomst helder en met een veel grotere marge dan bij de eerdere vraag over het afwijzen van de uitkomst: een overgrote meerderheid is voor het in gesprek blijven met de werkgever, met een duidelijke voorkeur voor het blijven praten over specifieke onderwerpen. Deze uitkomsten werden nog eens benadrukt in de vele commentaren die u heeft achtergelaten aan het einde van de survey; velen van u zien het in gesprek blijven met de werkgever als een groot goed.

Opvallend vond ik overigens de meermaals gemaakte opmerking dat er een optie miste bij de vraag over hoe verder met het overleg: namelijk door blijven onderhandelen over de CAO. Ik begrijp deze opmerking zeker, maar laat mij u uitleggen hoe ik dit zie. Vooropgesteld ik ben altijd bereid om te onderhandelen over de CAO. Zeker wanneer deze alweer zo lang *overdue* is als nu. Dit is en dit blijft zo. Maar dan is er

wel een wijziging in de situatie nodig, om het berhaupt zinvol te maken om door te onderhandelen. Zoals gepresenteerd door mij aan u, maar ook door de HDP en de andere bonden aan het personeel, is deze onderhandeling afgerond. Al het geld dat de werkgever zegt te hebben, en ik moet zeggen dat ik hem daarin geloof, is uitgegeven en verdeeld. Het verder onderhandelen heeft m.i. dan ook alleen zin als hier verandering in komt. Kortom: als het kabinet besluit meer geld voor het defensiepersoneel beschikbaar te maken, dan wel dat zij toestaat dat onze Minister extra geld vrijmaakt uit de eigen begroting. Gebeurt dit niet, dan heeft verder onderhandelen geen zin en ga ik dit ook niet doen. Zeker niet met de afwijzing van uw zijde over de uitkomst die er nu ligt. Wees echter gerust, zodra er signalen zijn dat er ruimte is om te komen tot een resultaat dat w I recht doet aan het defensiepersoneel,





dan ben ik de eerste die weer aan tafel zit. Dat spreekt voor zich.

Hoe moeten we nu verder?

Het SOD moet zoals gezegd nog komen, maar ik voorspel dat dit niet alsnog gaat leiden tot een akkoord. Ik verwacht dat net als bij ons, ook de achterban van de andere bonden de uitkomst van dit resultaat afwijst. Hoe vervelend ik dit op bepaalde vlakken ook vind, ik begrijp het maar al te goed. U mist, denk ik, terecht waardering en u bent van mening dat dit niet goed is voor Defensie. Primair hoop ik dat wij gezamenlijk met de werkgever tot de conclusie kunnen komen dat u beter verdient. En ik maak mij dan ook hard voor dat wij als sociale partners gezamenlijk(!) een duidelijk signaal afgeven naar het kabinet dat het beter moet. Daar moet de druk komen te liggen, bij de politiek. Naast druk op de politiek en het voorlopig stilleggen van de onderhandelingen over de CAO moeten we wel verder. Een jaar ligt het overleg nu stil en vele onderwerpen kunnen volgens mij niet langer wachten. Wij als GOV|MHB zetten dan ook, naast actievoeren voor een betere CAO, in op het wederom voeren van overleg over cruciale onderwerpen. Welke dat zijn?

Dan kunt u denken aan het nieuwe personeelssysteem, het beloningsmodel (loongebouw en stelsel van toelagen), belangrijke reorganisaties, de afronding van de overgang van het eindlooppensioen naar het middellooppensioen², maar ook andere onderwerpen die opkomen en urgent zijn.

Alleen zo komen we tot de broodnodige modernisering van personeelsbeleid en beloning. Alleen zo komen we tot een taakvolwassen Krijgsmacht. Zoals ik in mijn vorige column zei: dit vereist geld en focus. Geld door bij de Haagse politiek het belang te blijven onderstrepen en additioneel budget vrij te spelen. Focus door in het overleg scherpe en soms pijnlijke keuzes te maken.

Het jaar is alweer bijna voorbij. Een vreemd jaar, zowel maatschappelijk, professioneel als in de priv sfeer. Een jaar waarvan ik me afvraag wat we nu feitelijk hebben bereikt? Ook een jaar waarvan ik moeite heb om de elementen te benoemen waar ik professioneel gezien trots op ben dat ik ze voor elkaar heb gekregen. En een jaar waar ik niet echt met voldoening op terugkijk. Ik zie het einde van dit jaar dan maar als een keerpunt. Een punt waarbij ik op de helft van

mijn functietermijn kan vaststellen dat ik veel geleerd heb, maar waarbij ik vooral nog veel functionele ambities te verwezenlijken heb. Voor u, mijn leden. In die zin kijk ik dan ook positief naar de toekomst: er is nog veel te doen en dus ook te bereiken!

Ik wens u allen een ontspannen winterperiode en vooral rustige en fijne feestdagen toe. Volgend jaar gaan we er weer net zo hard tegenaan! Groet, uw onderhandelaar

PS vanuit velen van u kreeg ik, geheel terecht, weer vragen over de pensioencompensatie. Hoe zit het en waar blijft het? Hier kom ik separaat, maar nog voor de Kerst over bij u terug. Beloofd!

¹ Het is feitelijk nooit het geval dat I onze leden hun stem uitbrengen en we zodoende zeker weten wat de meerderheid van onze leden wilt, dus moeten we besluiten op de wel uitgebrachte stemmen. Hierbij proberen we met statistische betrouwbaarheid vast te stellen wat de mening is van de gehele populatie.

² Waaronder de pensioencompensatie.



Waar kijk jij het meest naar uit?

Wat een jaar was 2021! Iedereen keek in 2020 uit naar een nieuw jaar. Velen in de verwachting dat we voor de zomer 2021 weer onze vrijheid in relatie met COVID-19 terug zouden krijgen. Maar dat liep voor iedereen net even anders.

Terugkijkend houdt het coronavirus ons al sinds maart 2020 in zijn greep. En dat virus beheerst onze maatschappij nog steeds. Corona is onderdeel geworden van ons dagelijkse leven. Wij willen steeds liever het gewone leven weer oppakken en het vooral niet meer constant hebben over corona, maar iedereen weet dat het virus weerbarstig is. Hoewel nu het grootste deel van de bevolking is gevaccineerd, neemt het aantal besmettingen sterk toe. Het aantal positief geteste personen overschrijdt het aantal van voor de vaccinatie.

De houdbaarheid van het zorgsysteem stond al voor de coronacrisis onder druk, onder andere door de toename van het aantal ouderen en chronisch zieken. De overheid wil graag dat mensen zo lang mogelijk gezond en zelfredzaam blijven met regie over hun eigen leven. Men wilde als het ware proberen te voorkomen dat het systeem oververhit raakte en betaalbaar blijft door o.a. te voorkomen dat mensen gebruik maken van meer gespecialiseerde, dure zorg en door het verplaatsen van de zorg van het ziekenhuis naar de huisartsenpraktijk. Het mag duidelijk zijn dat door de coronacrisis juist de zorg geleverd door het ziekenhuis onder druk staat. Daar komt nog bij dat ruim 75.000 zorgmedewerkers de laatste tijd de zorg hebben verlaten om elders betere arbeidsomstandigheden (met name minder werkdruk) te krijgen en een passend loon te ontvangen. De jeugdzorg, de verpleeghuizen en de academische ziekenhuizen zagen de meeste mensen vertrekken. Het is diepbedroefd en schandelijk zoals het kabinet ook met deze beroepsgroep omgaat.

Defensie staat ook onder druk, alleen merkt Nederland daar niet veel van. Natuurlijk is er enige steun geleverd in de coronacrisis, echter de zichtbare vijand staat nog niet te kloppen aan de deur. Alhoewel als je alleen al ziet hoeveel Defensie bijdraagt aan het bestrijden van de georganiseerde misdaad en het bewaken van onze grenzen (ook buiten Nederland) dan is dat toch substantieel. Kijk maar hoeveel Koninklijke Marechaussee (KMar) personeel daar mee bezig is! Dat wij en de politiek niet willen

zien dat duizenden wanhopige migranten worden gebruikt als menselijke pionnen door naar de Wit-Russische grens met Polen, Litouwen en Letland te worden vervoerd. Dit omdat president Poetin een groot deel van Oost-Europa in een nieuwe Russische invloedssfeer probeert te dwingen, zegt genoeg over onze naïviteit en ons weggijken. De uitdagingen in Griekenland, in samenhang met vluchtelingen, zal ik maar niet benoemen, laat staan het land China.¹ Dat wij als Defensie niet kunnen laten zien in hoeverre wij bijdragen in het voorkomen van ellende op ons eigen grondgebied is de grote uitdaging. Defensie is toch relevant als wij een vrij, veilig en welvarend Europa willen met een goed functionerende Europese Unie nu de wereld in hoog tempo verandert en onveiliger wordt. Het blijft de vraag bij hoeveel dreiging politici er echt van overtuigd raken dat defensie best belangrijk is. Ik moet er niet aan denken wat de consequenties voor Defensie zijn als het nieuwe kabinet niet met het noodzakelijk bedrag over de brug komt.

Voor mij als werknemer bij de GOV/MHB was 2021 weer een uitdagend jaar. Allereerst is het moeilijk te doorgronden waarom het kabinet (de politiek) zo weinig

over heeft voor ons defensiepersoneel. Waaruit blijkt nu de waardering van de politiek voor onze defensie medewerkers. Om die reden kwam er weer een AV-problematiek waardoor er door de Samenwerkende Centrales voor Overheidspersoneel in de sector Defensie (SCO-Def) niet op alle fronten gesproken kon worden met Defensie. Ik accepteer dat deze AV-problematiek boven mijn niveau is als dit besproken wordt, maar zit wel met het dilemma of de gevolgen van deze problematiek nu echt goed zijn voor het actieve defensiepersoneel. Een vakbond moet natuurlijk wel voor alle leden opkomen. Dus ook voor degene die niet meer actief zijn bij Defensie (UGM, FLO en pensioen) en dat aspect moet zeker meegenomen worden.

Advies CGMD

De Technische Werkgroep Besluit Medezeggenschap Defensie (BMD) is ook alweer enige tijd niet bijeengeweesd. Wel heb ik als een van de vertegenwoordigers van de SCO-Def het jaargesprek met het College geschillen medezeggenschap Defensie (CGMD) gevoerd. Onze hoofd directeur Personeel, Wim Hoogendoorn, had het College gevraagd eventuele aanvullende punten aan de orde te stellen voor de evaluatie van



The North Atlantic Council strongly condemns the Russian Federation's reckless and irresponsible anti-satellite missile test on 15 November 2021.^{2,3} Kijk dat maakt indruk! Wat leven wij toch in een vreedzame wereld. Keep on dreaming!



Luitenant-generaal Kees Matthijssen wordt voor minimaal 1 jaar Force Commander van VN-missie Minusma in Mali. Minusma is één van de grootste en meest complexe VN-missies op dit moment. Ik ken Kees al vele jaren en ook hier weer: de juiste man op de juiste plaats.

het BMD. Het College heeft een paritaire taak. Om die reden informeert en spreekt zij met de werkgever, de centrales en de medezeggenschap.

Het college adviseert een moderniserings-slag door te voeren in het hoofdstuk over geschilbeslechting in het BMD en zijn taak minder juridisch in te kaderen. Juridische oplossingen zijn bij langer aanhoudende conflicten tussen dienstleiding en medezeggenschap zelden duurzame oplossingen. Juist bij arbeidsverhoudingen en de relatie tussen een commandant (hoofd van de diensteenheden) en zijn medezeggenschapscommissie zijn vraagstukken meer gericht op de wederzijdse belangen van organisatie en personeel. Daarbij staat voorop dat partijen samen verder kunnen en escalatie zoveel mogelijk vermeden dient te worden.

De moderniseringsslag zou wat het college betreft uit de navolgende elementen bestaan:

Het college adviseert de mogelijkheden in het BMD te vergroten in een zo vroeg mogelijk stadium tot een snelle, effectieve en laagdrempelige oplossing voor gerezen problemen in de medezeggenschap te komen, met name in een vroegtijdig(er) stadium. Een breder palet aan interventiemogelijkheden is daarbij op zijn plaats. Dat begint dan wat het college betreft breed, met het vroegtijdig en laagdrempelig verstrekken van informatie en advies, tot mogelijkheden van actieve bemiddeling. Juist wanneer partijen een nog niet

ge' scaleerde kwestie met elkaar hebben, kan men proberen het vraagstuk op te lossen door middel van informatie en advisering (en eventueel bemiddeling). Deze resultaatgerichte adviezen kunnen volgens het college partijen helpen tijdig een oplossing voor hun probleem te vinden waar ze beiden tevreden mee zijn, zodat ze samen verder kunnen. De meer klassieke rol van het college als geschilbeslechter en sluitstuk door advisering in (vaak langer lopende) conflicten kan worden gehandhaafd.

Het college pleit daarbij over de hele linie voor maatwerk in de aanpak, zoals on-line interventies en actieve bemiddeling op locatie, als dat bijdraagt aan een goede oplossing.

Wij stellen voor de taak van het college in het BMD ruimer te omschrijven; bijvoorbeeld het tussen partijen bemiddelen bij een vraagstuk dat is te herleiden tot het BMD en het geven van voorlichting en informatie aan partijen . De vooraf omschreven situaties waarin het college bevoegd is (art. 34 BMD), met een verwijzing naar de diverse artikelen in het BMD, zouden hiermee dus worden vervangen door de ruimere taakomschrijving, die overigens ook aansluit bij de rol van de bedrijfscommissies in de WOR.

Daarbij stellen wij voor om de naam van het College te veranderen in college voor medezeggenschap Defensie en het woord geschillen te schrappen.

Als bemiddeling niet slaagt, adviseert het college partijen over de oplossing van het

geschil zoals dat ook nu het geval is. Partijen zou aanvullend nog de mogelijkheid kunnen worden geboden samen overeen te komen een bindend advies van het college te vragen.

De GOV|MHB staat positief tegenover deze moderniseringsslag. Escalatie moet altijd vermeden proberen te worden. Mocht u van u hierop willen reageren, graag. Ook andere punten die u zou willen inbrengen voor de evaluatie van het BMD zijn altijd welkom. Dit gezegd hebbende is het nu goed om te focussen op het inspirerende, het goede, het positieve en de mogelijkheden van het komende jaar! Al is dat, voornamelijk door COVID-19 en de daarbij behorende maatregelen, zeer uitdagend. Toch hoop ik erop dat we wel kunnen uitkijken naar het nieuwe jaar 2022! Het jaar waarin wij:

- hopen dat het gewone leven weer opgepakt kan worden;
 - onze grondwettelijke taak weer kunnen uitvoeren;
 - in het buitenland niet meer worden gezien als een freerider en;
 - het defensiepersoneel een fatsoenlijk CAO en loongebouw kunnen geven.
- Er is in ieder geval genoeg om naar uit te kijken!

1 <https://www.youtube.com/watch?v=Yt3vns42Nd8>
Prepare for Armageddon
2 https://www.nato.int/cps/en/natohq/news_188780.htm
3 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/diplomatieke-verklaringen/2021/11/17/nationaal-statement-in-reactie-op-vernietiging-van-cosmos-1408>



Vrijstelling van vaccinatieplicht Covid-19

Ten tijde van het schrijven van dit stukje is in de Telegraaf te lezen dat het Ministerie van Defensie werkt aan de verruiming van de vaccinatieplicht; ook op termijn uit te zenden eenheden komen onder de verplichting te vallen. Eerder zagen we al dat de Duitse Defensie tot algehele vaccinatieplicht is overgegaan.

Het mag algemeen bekend zijn dat een niet te verwaarlozen aantal militairen grote weerstand heeft tegen vaccinatie en dus ook tegen de verplichting daartoe. Deze militairen maken zich ernstige zorgen over het moment dat zij voor het blok komen te staan. Wat zijn de rechtspositionele gevolgen als zij blijven weigeren het vaccin te nemen?

In dit verband wordt vaak gesproken over de in de artikelen 5 en 6 van de Wet immunisatie militairen opgenomen mogelijkheid om vrijstelling van de verplichting te verzoeken. Artikel 6 gaat over de individuele medische conditie die een vaccinatie ongewenst maakt. Dit kan uiteraard interessante medisch-wetenschappelijke discussies uitlokken.

Een meer acute en algemene discussie is te

verwachten bij artikel 5. Deze bepaling regelt het verkrijgen van vrijstelling op grond van gewetensbezwaren verband houdend met godsdienst, levensbeschouwing of zedelijke overtuiging. Ik durf zomaar te stellen dat de gemiddelde Covid-19-vaccinweigeraar zich niet zal (kunnen) beroepen op godsdienst of levensbeschouwing. Blijft over de zedelijke overtuiging. De toelichting bij de wet noemt als voorbeelden hiervan vegetariërs, aanhangers van natuurgeneeswijzen en personen die tegen vivisectie zijn. Gevallen van gevoels- of verstandelijke bezwaren komen niet voor erkenning in aanmerking. Ik schat in dat deze beperking tot veel onrust zal zorgen. Een groot deel van de vaccinweigeraars beoordelen de vaccins momenteel nog niet als bewezen veilig genoeg en deze stellingname zweeft ergens tussen gevoel en verstand. Geen vrijstelling voor deze groep binnen de huidige juridische context derhalve.

Helaas moet ik vaststellen dat er geen zichtbare aandacht is voor deze problematiek.



Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven v r	Kiesdatum
CLAS	Opleiding Trainingscentrum Manoeuvre Amersfoort	15-11-2021	03-01-2022
DOSCO	DCHR	25-11-2021	07-01-2022
CZSK	Surface Assault and Training Group UKC 4636	08-11-2021	10-01-2022
CZSK	Marinebasis Den Helder UKC 0401	08-11-2021	10-01-2022
CZSK	Seabased Support Group UKC 4671	08-11-2021	10-01-2022

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl



Vernieuwde website Mijnpensioenoverzicht

De website *MijnABP* geeft u een overzicht van het bij ABP opgebouwde pensioen. Op die site kunt u ook spelen met uw pensioeningangsdatum en u kunt hoger en lager constructies narekenen.



Voor degene die meer wil weten is er de website *Mijnpensioenoverzicht* (MPO). Die geeft u een overzicht van de optelsom van uw AOW-uitkering en de pensioenen die u hebt opgebouwd bij de verschillende pensioenuitvoerders die zich bij het MPO hebben aangesloten. Een totaaloverzicht dus van uw AOW en pensioengelden. Let wel: het MPO kent niet oudedagsvoorzieningen die u priv heeft afgesloten, zoals lijfrenten of andere voor de oude dag bedoelde spaartegoeden.

De website van Mijnpensioenoverzicht (MPO) is intussen vernieuwd en misschien voor u een reden om deze eens te bezoeken. De website is persoonlijker geworden met overzichten van het tot nu opgebouwde pensioenen en de op pensioendatum te verwachten bruto en netto pensioenen. Verder is het ook mogelijk om vanuit

MPO online naar de eigen pensioenuitvoerder of de Sociale Verzekeringsbank (SVB) te gaan, voor meer informatie of advies.

Welke informatie is hier te vinden?

Pensioenbedragen, eventueel ook van verschillende fondsen en AOW.

De gevolgen van levensgebeurtenissen op uw pensioen, bijvoorbeeld scheiden of overlijden.

Het gezamenlijke pensioen van u en uw partner, ook als een van beiden komt te overlijden.

Rekentools om in te schatten wat bepaalde pensioenkeuzes doen met het pensioen, zoals bijvoorbeeld eerder stoppen of langer doorwerken.



Van vrijdag 24 december tot maandag 10 januari is onze dienstverlening gesloten. U kunt deze periode niet bellen met het secretariaat. Heeft u een spoedgeval? Bericht dan secretaris@prodef.nl

Namens iedereen bij de GOV|MHB wensen wij u fijne feestdagen.

Indexatie 2022 vanaf dekkingsgraad 105%

Staatssecretaris Wiersma van SZW heeft de Tweede Kamer toegezegd dat hij eerder indexeren van pensioenen mogelijk wil maken. De regels daarvoor worden in de loop van 2022 met een Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) aangepast en gelden dan met terugwerkende kracht tot 1 januari 2022.

Wiersma wil de AMvB gelijktijdig met het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen naar de Tweede Kamer sturen. Dat betekent dat het eenvoudiger wordt om de pensioenuitkeringen te verhogen, ook als de nieuwe pensioenwet nog niet door de Tweede Kamer is aangenomen. Eerder stelde Wiersma wel de eis van instemming door het parlement met de Wet toekomst pensioenen, maar nu door deze AMvB niet meer. Indexeren wordt dan mogelijk voor pensioenfondsen die een beleidsdekkingsgraad hebben van ten minste 105% in plaats van de huidige 110%. Hieraan stelt hij wel nadere eisen, waaronder een onderbouwing door pensioenfondsen waarom ze indexeren. Het wetsvoorstel is net voor advies naar de Raad van State gestuurd. Daarna, en dat is naar verwachting ergens in het voorjaar 2022, worden het wetsontwerp en dus de AMvB doorgestuurd naar de Tweede Kamer.

Beleidsdekkingsgraad

De beleidsdekkingsgraad is het voortschrijdend gemiddelde van de 12 laatste actuele dekkingsgraden. Die zien er bij ABP als volgt uit:

Maanden	Dekkingsgraad
november 2020	91,5%
december 2020	93,5%
januari 2021	93,8%
februari 2021	97,5%
maart 2021	100,5%
april 2021	102,9%
mei 2021	102,6%
juni 2021	104,5%
juli 2021	102,1%
augustus 2021	103,9%
september 2021	105,3%
oktober 2021	105,1%
Gemiddelde van 12 maanden	100,3%

Het draait vooralsnog om de beleidsdekkingsgraad op peildatum 1 januari 2022, zoveel is intussen duidelijk uit de TK-hande-

lingen. We kunnen uit bovenstaande tabel veilig aannemen dat dat voor het ABP betekent dat er geen indexatie zal zijn in 2022. Alhoewel, de tekst van de AMvB moet nog worden geschreven. Misschien zit er een anders vormgegeven tussentijdse indexatie verderop in 2022 toch nog in.

Intussen zijn er al kritische geluiden te horen. In de Tweede Kamer zelf, van leden die stellen dat je niet vooruitlopend op de grote omwenteling in 2026 nu al moet gaan indexeren. Je hebt het geld nodig om straks een goede overgang te realiseren, waarbij er bij het invaren niet gekort hoeft te worden en ook niet meteen in het daaropvolgende jaar. Dat zou de acceptatie en vertrouwen in het nieuwe stelsel niet ten goede komen. Daarnaast moet er geld zijn voor de compensatie van het zogenoemde veertigersverdriet, de deelnemers die in het verleden in het huidige systeem steeds de oudere deelnemers hebben gesubsidieerd en nu ze zelf aan beurt zijn naar die subsidie kunnen fluiten.

Er doen verhalen de ronde alsof na ingang van het nieuwe stelsel meteen groots gindexeerd kan worden, doordat de pensioenen worden bepaald op basis het zogenoemde projectierendement. Dat projectierendement heeft voor het berekenen van de pensioenen dezelfde functie als de rekenrente in het huidige stelsel, maar valt hoger uit omdat er ook een deel verwacht aandelenrendement in wordt opgenomen. Op dit moment wordt dat projectierendement in 2026 op 1,5% geschat. Een rekenrente van 1,5% zou bij het ABP in het huidige stelsel een dekkingsgraad opleveren tussen de 115% en 120%. Die dekkingsgraad geldt voor alle deelnemers op dezelfde wijze en dus kan de gepensioneerde net als de jonge deelnemer weer voor een groot deel worden gindexeerd.

Echter, in het nieuwe stelsel kent de gepensioneerde maximaal 35% rendementstoedeling zakelijke waarden. De andere 65% rendementstoedeling komt uit de vastrentende waarden met op het ogenblik een rendement rond de -0%. Oftewel, in het nieuwe stelsel kent de gepensioneerde een lager verwacht rendement en er zit dus niet echt een sterke pensioenverhoging in. Voor de jongere ligt dat anders. Zijn rendement-

stoedeling ligt voor het grootste deel in de zakelijke waarden en hij kan dus bij een positief beleggingsrendement wel een grote pensioenverhoging tegemoet zien. De zaken liggen andersom bij een negatief beleggingsrendement. In dat geval zal de wijze van rendementstoedeling in het nieuwe stelsel de gepensioneerde behoeden voor een grote pensioenterugval, terwijl de jongere dat wel kan overkomen met zijn in opbouw zijnde pensioen.

Besturen van pensioenfondsen met hoge dekkingsgraden willen wel indexeren. Dat deden ze toch al steeds in de voorbije jaren. De pensioenfondsbesturen van de grote 5 pensioenfondsen met dekkingsgraden in de buurt van die van het ABP, laten weten dat ze niet meteen staan te trappelen. Ook zij leggen de relatie met onbekende financieel-economische ontwikkelingen en het komende nieuwe pensioenstelsel en de daarvoor benodigde gelden.

Kortom, een deel van de BV Nederland zit te springen om geld nu, terwijl het andere bepalende deel liever nog afwacht om het geld later, als het er op dat moment is, in te zetten.

Premie en indexatie 2022 militaire en burgerpensioenen

De pensioenpremie voor het ouderdoms- en partnerpensioen (OP/PP) stijgt per 1 januari 2022 voor de militair. De premie stijgt met 0,9%-punt van 23,8% naar 24,7%. Voor de burgerambtenaar blijft deze premie gelijk. De indexatie per 1 januari 2022 is voor burger en militair gelijk, nl. 0%.



Premies

De verhoging van de OP/PP-premie is een gevolg van de verlaging van de rekenrente waarmee het ABP de premie berekent die nodig is om het pensioen te financieren. Hoe lager het rendement dat je in de toekomst denkt te halen op je ingelegde premie, hoe hoger nu de premie moet zijn om op pensioendatum een bepaald vastgesteld pensioen uit te kunnen betalen.

Het verschil in premie tussen burgers en militairen heeft te maken met het verschil in toegekende pensioenen. De burger kent in 2022 nog de opbouw van een voorwaardelijk ouderdomspensioen als nasleep van de toenmalige FPU. De opbouw van dat voorwaardelijk pensioen stopt op 31 december 2022 en dan valt er 3%-punt premie vrij. Voor de burger is daarom een premiestaffel over meerdere jaren bedacht, waarbij de OP/PP-premieverhoging van

2022 is doorgeschoven naar 2023. De burger OP/PP-premie had eigenlijk in 2022 27,4% moeten zijn, maar blijft nu door die staffel gelijk aan de 2021-premie, nl. 25,90%. De militair kende geen FPU, kent daarom ook geen voorwaardelijk pensioen en als gevolg is er ook geen sprake van een heftig bewegende premie.

De gevolgen voor het bruto inkomen van de militair zien er als volgt uit: zie tabel 1.

Indexatie

De indexatie is voor burgers en militairen gelijk en werkt ook gelijk uit op de pensioenen van beide beroepsgroepen. De indexatie van ABP-pensioenen per 1 januari 2022 is afhankelijk van de hoogte van de zogenoemde beleidsdekkingsgraad. Dat is het voortschrijdend 12-maandsgemiddelde van de actuele dekkingsgraden. Die beleidsdekkingsgraad moet volgens de rekenregels

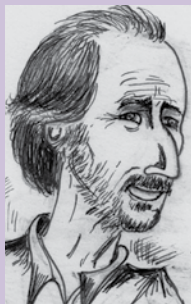
van de toezichthouder DNB op minimaal 110% staan per 31 oktober 2021, voordat er sprake kan zijn van indexatie in 2022. Dat is niet het geval. De beleidsdekkingsgraad stond 31 oktober jl. op 100,3%. Het gevolg is dat de ABP pensioenen niet worden geïndexeerd, noch voor de gepensioneerden, noch voor de actieven. Dat geldt ook voor de vrijwillige netto pensioenen. Ook deze worden niet geïndexeerd.

De ABP-pensioenen worden sinds 2015 geïndexeerd a.d.h.v. de stijging van de consumentenprijzen in Nederland. Het consumentenprijsindexcijfer (CPI alle huishoudens) steeg van 1 september 2020 tot 1 september 2021 met 2,39%. Op 1 januari 2020 was er al een indexatieachterstand van 19,10%. Op 1 januari 2022 stijgt de cumulatieve indexatieachterstand daarmee naar 22,82%.

Salaris	20.000	30.000	40.000	50.000	60.000	70.000	80.000	90.000	100.000	113.000*
Premieverhoging bruto per maand	0,50	3	5	7	9	12	14	16	18	21

tabel 1

*113.000 euro is een schatting van het nog niet bekende maximale pensioengevend inkomen in 2022.



De loopneus van Gaston

Ik zie Uw gefronste wenkbrauwen al bij deze columnkop, want wie is in vredesnaam Gaston en wat mankeert hij! Gaston is onze Franse bulldog die solidair is met het baasje als het gaat om de besmetting met het COVID-19 virus.

Hij is gevaccineerd tegen COVID, maar ont-kwam net als ik- niet aan de tentakels van het venijnige virus en liep een krap weekje met een enorme loopneus. De keukenrollen van de lokale buurtsuper absorbeerden zijn snottebellen en voorkwamen adequaat waterschade aan het eiken parket. Aandoenlijk, geen groter leed dan dierenleed.

Uw scribent is twee keer inge'nt met het Pfizer/Biontech vaccin, maar was blijkbaar toch onvoldoende beschermd tegen de staketsels van het vermaledijde virus. Van zelftest tot GGD test met positief gevolg.

Dus met frisse tegenzin in quarantaine. Ik had slechts milde klachten (raspend stem-geluid). De finale beloning was een GGD herstelbewijs met bijbehorende QR-code. Kan tot eind mei 2022 frank en vrij vertoeven in mijn zo geliefde Franse stulpje.

ABP

Het ABP heeft inmiddels laten weten de pensioenen in 2022 niet te kunnen verhogen. De dekkingsgraad zou dit niet toelaten. Dat krijg je er van als DNB jou de rekenrente dicteert (bijna nul) en je een premie niveau hanteert waar je niet van rond kunt komen. En toch maakt het ABP door de bank genomen rendementen van 6-7% per jaar. Als U het nog snapt dan hoor ik het gaarne!

Corona

Het demissionaire kabinet Mark-III heeft ons verblijd met Corona maatregelen die doortikken tot in het nieuwe jaar. Vier gasten maximaal met de kerst. Scheelt qua kosten een slok op een borrel. Met een halfvol glas in de hand zou je zelfs kunnen beweren dat je de inflatie deels compenseert

F1 en de climax van Max

Chapeau Max, een wereldprestatie!

Rutte-4

Ik wacht geduldig af.

VWS

Als ik Hugo de Jonge was, dan kwam ik op zeker niet terug als minister van VWS in Mark-IV. Hij heeft wel de gave van het woord, maar zijn daden die pakken helaas te vaak verkeerd uit. Kwestie van tijd dat hij over zijn eigen benen struikelt.

De mondkapjes affaire met als hoofdrolspelers o.a. Sywert van L. en DSM kunnen hem zomaar fataal worden (en terecht).

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