

ProDef BULLETIN

GOV|MHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

juli 2021 | nummer 4



Time flies

door Rob Pulles

Wie kent de uitdrukking niet, *time flies* al dan niet (sarcastisch) gevolgd door *when you're having fun*. En het gaat hard. Op het moment dat ik dit artikel schrijf, moet het Europees Kampioenschap voetbal nog beginnen en op het moment dat u het in de bus krijgt is het alweer bijna afgelopen.



Maar ook zit de eerste helft van het jaar 2021 er alweer op en nadert de zomervakantie. Vaak is het de tijd om plaatsingen te be'indigen en nieuwe te beginnen. Afscheid nemen van collega's en nieuwe leren kennen. Soms verhuizen naar een ander land of na, hopelijk, mooie jaren weer terugkeren naar Nederland. En dat geldt zelfs bij de GOV. Na jaren van trouwe dienst, zelfopoffering, de nodige frustraties en gelukkig ook successen, komt er een einde aan Ruud Vermeulen's plaatsing bij de GOV (en de NOV). En ook het buitenland lonkt, het plan is om samen met zijn echtgenote de nodige tijd in Mediterrane contreien te gaan doorbrengen. Ruud, heel veel dank voor alles wat je hebt gedaan voor de vereniging, voor defensie, maar vooral voor het personeel van defensie, onze leden. Met hart en ziel heb je je er dag en nacht voor ingezet en het zal een hele uitdaging worden het gat te vullen dat je achterlaat.

Want er is nog steeds veel te doen. Het is nog steeds nodig om de belangen van het personeel van defensie, u onze leden, te behartigen. Zowel individueel als collectief. We moeten wij ervoor zorgen dat u uw werk kunt doen, dat u van uw pensioen kunt genieten, dat u voldoende collega's hebt, dat u eerlijk, vergelijkbaar en uitlegbaar gewaardeerd wordt. En we moeten ervoor zorgen dat die stappen genomen gaan worden. Over het loongebouw wordt al 20 jaar gepraat, het afspreken van de pensioencompensatie duurt twee jaar, een nieuw AV-akkoord laat op zich wachten. Een groot deel van de oorzaak van het probleem ligt hem in de manier van spreken tussen de werknemers en werkgever. In plaats van van gemeenschappelijke belangen uitgaan en eerst eens even gezamenlijk de grote lijnen af te spreken, betrekken de partijen al snel weer de oude en vertrouwde loopgraven en is het in beweging krijgen van het geheel een crime. Tijd voor een nieuwe relatie tussen de bonden en defensie, als moderne bond en moderne werkgever. En daarbij is het noodzaak dat we *met* het personeel gaan praten in plaats van *over* het personeel. En dat bent u, geachte leden. Wij zullen meer dan nu om uw mening, idee'en en kritiek gaan vragen, zodat er gedegen plannen liggen, die kunnen rekenen op draagvlak binnen de organisatie en waarvan ook u beter wordt. Een beter betekent echt niet altijd financieel. Invloed op uw loopbaan, balans tussen werk en privé en voldoende uitdagend werk zijn minstens net zo belangrijk. Maar ook voor de post-actieve leden is er nog voldoende te doen. De invoering van het nieuwe pensioensysteem lijkt nog ver weg, maar het is zo 2026. Ook hier vliegt de tijd

Time flies, de tijd staat niet stil en dat moeten wij ook niet doen. Maar, zoals mijn opleidingssergeant 34 jaar geleden al zei ook rust is een wapen. Ik wens u daarom ook een goed zomerverlof toe, waarin u hopelijk naar de gewenste vakantiebestemming kunt gaan en waar u met uw naasten kunt genieten. En daarna weer fris en fruitig aan het werk, want er is nog steeds veel werk te doen voor de krijgsmacht. Ook wij gaan er dan weer volle bak tegenaan om ervoor te zorgen dat we ook in het werk bij defensie in de uitdrukking *time flies, when you're having fun*, de nadruk meer op *fun* kunnen leggen.

INHOUD

- 2 Defensie Personeel Plan (DPP) BLUF
- 5 Democratie binnen de GOV|MHB
- 7 ABP helpt de Kromhoutkazerne een nieuw gezicht te geven
- 8 Wat is nu belangrijk?
- 10 10 Verkiezingen
Verantwoordingsorgaan ABP
- EN VERDER
- 6 Juridische zaken
- 10 Medezeggenschapsverkiezingen
- 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. Bliet, P. Eijkelenkamp,
T. van Leeuwen, T. Kofman

Aan dit nummer werkten mee:

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

Vormgeving

Frank de Wit, Zwolle

Drukwerk

Wilco Art Books, Amersfoort

Advertenties

070-3839504

© ProDef bulletin

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

Wijzigingen adres- en persoonsgegevens

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

Juridisch advies

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

Kopij

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

door Ruud Vermeulen



Defensie Personeel Plan (DPP) BLUF

Het bestaansrecht van het Ministerie van Defensie staat onder druk omdat de Krijgsmacht niet in staat is aan haar grondwettelijke taken te voldoen. De operationele output van de Krijgsmachtdelen is ver onder het gewenste niveau, met als belangrijkste oorzaak de personeelsproblematiek. De oplossing voor deze problematiek ligt in de invoering van een modern organisatie-, personeel- en beloningsmodel. Om dit mogelijk te maken is 350 miljoen structureel aan aanvullend budget voor personeel nodig, exclusief de incidentele transitiekosten.

Deze notitie van de GOV|MHB (gezamenlijke Officieren Vereniging/ Middelbaar en Hoger Burgerpersoneel) heeft als doel de problematiek van de operationele inzetbaarheid van de Krijgsmacht in de kern te vatten en u in slechts vijf pagina's de oplossing voor deze uitdagingen op hoofdlijnen te schetsen: het strategisch Personeel Plan Defensie (DPP).

De GOV|MHB is een vakbond maar vooral een beroepsvereniging. Een vereniging met een breed netwerk in de Krijgsmacht en de overige Defensieonderdelen, maar ook met een capabel team dat in staat is om antwoorden te vinden op de organisatie- en personele problemen van Defensie, de consequenties door te kunnen rekenen en bovenal ook de kosten inzichtelijk te maken. In deze aantekening bieden wij u inzicht in de inzetbaarheidsproblematiek van de Krijgsmacht, welke in overgrote mate veroorzaakt wordt door het kwalitatief en kwantitatief gebrek aan personeel. Bovenal schetsen wij u ook een strategische oplossingsrichting voor deze fundamentele uitdaging.

Noodzaak voor een DPP

Probleemschets

Kamerbreed leeft het besef dat de inzetbaarheid van de Defensieorganisatie zwaar onder druk staat en het is algemeen bekend dat de Krijgsmacht haar grondwettelijke taken al ruimschoots niet meer kan uitvoeren. In de kern kan men stellen dat het Ministerie van Defensie niet kan voldoen aan haar *Raison d'être*/haar bestaansrecht, het beschermen van Nederland en haar bondgenoten middels het leveren van een op haar taak toegeruste Krijgsmacht.

Naast het algemeen bekende gebrek aan materieel, duurzame infra, werkende ICT

en beschikbare voorraden, is met name de vulling van militair personeel de kritieke factor. Met 9000 militaire vacatures op ruim 40.000 (militaire) functies is de oplossing van dit probleem voor het op peil brengen en houden van de operationele output urgent.

Los van het absolute aantal militaire vacatures, is de verdeling van de tekorten aan militairen van grote invloed op de inzetbaarheid van de Krijgsmacht. De ondervulling manifesteert zich namelijk met name op de uitvoerende niveaus. Bij de schepen, de vliegvelden, bataljons en brigades. Het operationele deel van de organisatie is vaak maar voor 50 tot 60% gevuld. Eenheden zijn hierdoor niet meer inzetbaar, de gereedstelling staat zwaar onder druk en zelfs het herstelvermogen van de krijgsmacht is in gevaar. Oplossingen zullen zich dus hierop moeten richten.

Een andere constatering mede op basis van de personeelsmonitor van defensie is dat niet de werving, maar met name het behoud de kern van het probleem vormt. Dus ook hier zullen gerichte maatregelen invulling moeten geven aan de oplossing van dit bekende probleem.

Politieke achtergrond

In de periode 1993 t/m 1997 is Defensie overgegaan van een dienstplichtig leger naar een Krijgsmacht gevuld met beroepsmilitairen. In 2001 waren de personele problemen, zeker bij de Landmacht, groot. Door een focus op het vullen en gevuld houden van de organisatie was er eind 2003 meer personeel in de organisatie dan in de begrotingswet 2003/2004 waren voorzien. De toenmalige minister dwong de Koninklijke Landmacht om zijn sterkte in overeenstemming te brengen met de aantallen zoals genoemd in de begroting. Personeel moest weer worden ontslagen en wel op korte termijn. Dit leidde tot een vergrote uitstroom van teleurgesteld per-

soneel waardoor in 2005, Werving 5000 vanuit de Hoofd Directeur Personeel (HDP) moest worden gestart. De organisatie werd daarna in hoog tempo gevuld doordat zowel politiek, de politieke leiding van Defensie, de leiding van de Krijgsmacht als de Krijgsmachtdelen dit als gezamenlijke focus hadden. In 2006 verschoof de aandacht echter naar de uitzending naar Afghanistan. In 2010 kwam de toenmalige HDP vervolgens met de Agenda van de Toekomst, maar eerst moest de organisatie inkrimpen (miljard bezuinigen onder de ministers Hillen en Hennis). Van 2014 tot 2016 verlamde de WUL-crisis, het AOW-gat en de overheid brede nullijn elke voortgang. Daarna werd onder druk van de buitenwereld de focus verlegd op het verkorten van de Uitkering Gewezen Militairen (UGM). Onder druk van het ABP moest er vervolgens overgegaan worden van eindloos naar middelbaar. In 2017 kwam het departement met de notitie over de flexibele/adaptieve Krijgsmacht. Hierbij ontstond onrust over de diepere bedoeling, was het geen poging om 10% of meer op vaste functies te bezuinigen? Speelde hier de maatschappelijke discussie over flexibel versus vast?

De bittere conclusie is dat er 20 jaar verloren zijn gegaan waarin telkenmale een constructieve aanpak van de personele problemen teniet werd gedaan door andere, meestal buiten Defensie gelegen problemen. Het verder ontwikkelen van concepten zoals het Flexibele Personeel Systeem (FPS, het personeelsmodel) en de noodzakelijke herziening van het beloningsmodel inclusief toelages hebben daardoor niet plaats gevonden. Het is dan ook niet vreemd dat Defensie een probleem heeft met het binden en behouden van voldoende militair personeel om een inzetbare Krijgsmacht te kunnen leveren.

Het Defensie Personeel Plan: een oplossingsrichting

Om het gebrek aan operationele output het hoofd te kunnen bieden, liggen er vanuit de optiek als vakbond en beroepsvereniging drie elementaire uitdagingen voor ons. Wanneer deze in volgorde van prioriteit worden opgelost, kan Nederland weer rekenen op een inzetbare Krijgsmacht.

1. Het ontwikkelen, financieren en vervolgens uitrollen van een modern **organisatie-, personeels- en beloningsmodel** dat op elkaar is afgestemd, dat in elkaar grijpt en elkaar versterkt. Modellen die in de organisatie op een breed draagvlak moeten kunnen rekenen, maar ook daarbuiten als gerechtvaardigd, als eerlijk en uitlegbaar worden beschouwd;
2. Het creëren en zekerstellen van de noodzakelijke **randvoorwaarden** voor een **professionele krijgsmacht**;
3. Het structureel oplossen van het tekort aan **modern en inzetbaar materieel**.

In de volgende paragrafen worden deze uitdagingen nader geadresseerd.

Het Organisatie-, Personeel- en Beloningsmodel

Het organisatie-model

Defensie kent drie grondwettelijke taken die diepgaand verschillend zijn, maar wel een gelijkblijvend belang vertegenwoordigen. De eerste hoofdtaak is niet per definitie belangrijker dan de derde hoofdtaak. De hoofdtaken zijn:

Eerste hoofdtaak: bescherming van het eigen en bondgenootschappelijke grondgebied, inclusief het Caribisch deel van het Koninkrijk.

Tweede hoofdtaak: bescherming en bevordering van de internationale rechtsorde en stabiliteit.

Derde hoofdtaak: ondersteuning (onder alle omstandigheden) van de civiele autoriteiten bij de handhaving van de openbare orde, de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde, de bestrijding van rampen en incidenten en de beheersing van crises, zowel nationaal als internationaal

Professionalisme is essentieel om veilig te kunnen werken. Met name de gevechtsfuncties zijn zowel in vreedetijd (*train as you fight*) als onder operationele omstandigheden relatief gevaarlijke functies. Dit vereist een uniek en specifiek militair vakmanschap en is essentieel om als Nederlandse samenleving en als volksvertegenwoordiging te kunnen vertrouwen op een professionele uitvoering wanneer daarom wordt gevraagd. Defensie is immers bij uitstek een middel voor het bedrijven van (inter)nationale diplomatie en het behalen van politieke doelen die anders buiten bereik blijven. Defensie kent naast de gevechtsfuncties verder een aanzienlijk aantal taakgebieden die een nauwe verwantschap vertonen met civiele evenknie' n, zoals techniek, zorg en logistiek.

De kracht van Defensie ligt in het integreren en optimaliseren van de samenwerking tussen al deze functiegebieden (zowel specifiek militaire, zoals de manoeuvre, als civiel verwante, zoals de logistiek). De mogelijkheid om wel overwogen besluiten te nemen in tijden van grote onzekerheid en het vervolgens snel kunnen aanpassen aan wijzigende omstandigheden, daar onderscheidt de Krijgsmacht zich bij uitstek. Voor de uitvoering van de grondwettelijke taken kan, afhankelijk van de specifieke opdracht, worden beschikt over diverse capaciteiten. Beroepsmilitairen en de mobilisabele component kunnen worden ingezet in alle taken. Burgers en reservisten zijn doorgaans echter enkel te benutten in de specifieke nationale taak. Deze capaciteiten zijn zeer beperkt inzetbaar voor het handhaven van de Internationale rechtsorde.

Het organisatie-model geeft richting wie voor welke grondwettelijke taken/inzet benut kan worden en de aantallen die hiervoor nodig zijn, maar geeft ook invulling aan wat je van de verschillende militaire capaciteiten qua professionaliteit kunt en mag verwachten. Bovenstaande is de kern, de essentie van het denken in de flexibele/adaptieve krijgsmacht.

Het personeelsmodel

Het tot op heden gebruikte FPS was in zijn uitgangspunten een negatief model. Het model draaide om het uit te kunnen laten stromen van personeel en zo de gewenste organisatieomvang en vorm te behouden. Dit laatste zonder veel succes, zoals blijkt uit de vullingscijfers van de afgelopen decennia.

Kijkende naar de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en de demografie van Nederland zal een nieuw model **behoud** voorop moeten stellen en **aandacht hebben voor het individu**. Het personeelsmodel moet bovendien de tegenstellingen tussen de soms extreme noden (o.a. langdurig oefenen/varen en uitzenden) van de organisatie versus de behoeften van het personeel in zijn diverse levensfasen in balans brengen (**balans werk priv**). Hierdoor blijft het aantrekkelijk om te blijven dienen.

Wat blijft is dat er altijd een noodzaak zal zijn om op alle leeftijden afscheid van personeel te kunnen nemen en zo de gewenste organisatieomvang en vorm te behouden. Uitgangspunt voor soldaten en korporaals is dat zij als militair een basis kunnen leggen voor hun hele verdere leven. Zij kunnen rekenen op een gefaciliteerde doorstroom in hun vakgebied zowel binnen als buiten de organisatie en bij uitstromen middels aanstelling als oproepbare militair kunnen blijven dienen. Op deze wijze helpen wij niet alleen de maatschappij aan goede, goed opgeleide, gevormde en schaarse arbeidskrachten, maar draagt het model bij aan het invullen van de behoefte aan schaalbare en flexibele capaciteiten in het organisatie-model.

Het beloningsmodel

De basis van het huidige beloningsmodel stamt nog uit de tijd van de staatscommissie Idenburg in 1918. En ook de overgang naar een beroepskrijgsmacht begin jaren 90 heeft de nodige invloed gehad. In essentie is het model achterhaald en aan grootschalige renovatie toe. Het model leunt sterk op leeftijd en anciënniteit en het behoud van eerder verworven rechten, waardoor het onrechtvaardig is.

Het bestaande model past in geen enkele vorm bij de noden van de huidige organisatie en de behoeften van het (potentiële) personeel. Het werkt beperkend voor het heruitvinden van de maatschappelijke weerbaarheid middels een flexibele krijgsmacht. Daarbij werkt het beloningsmodel contrair

aan het succesvol invoeren van het nieuwe personeelsmodel. Al deze zaken dwingen om fundamenteel een nieuw beloningsmodel in te richten. Het uitgangspunt van ons als beroepsvereniging hierbij is geweest dat het allereerst **eerlijk** moet zijn. Geen gouden bergen maar een passende waardering. Daarnaast moet het **vergelijkbaar zijn** met andere sectoren bij de overheid, hetgeen interne en externe acceptatie bevordert. Tenslotte moet het model, daar waar het voor militairen anders is dan voor burgers (en vice versa), **uitlegbaar** zijn.

Overgang naar een volledig nieuw systeem kost geld, precies zoals dit ook het geval is bij het overgaan naar een nieuw belastingstelsel. In dit geval gaat het dan om een rechtvaardiger verdeling, die de structurele kosten doen oplopen, maar ook om de kosten van de overgang zelf, de zogenaamde transitiekosten. De grootste verandering richt zich op een rechtvaardiger verdeling; in de betaling van het operationele lager gegradueerde personeel, de soldaten, korporaals, de lagere onderofficieren en startende officieren. Bovendien wordt aan onderofficieren een betere uitloop in het vooruitzicht gesteld bij een navenant werk- en denkniveau. Als gevolg van de relatief grotere aantallen personeelsleden die voordeel zullen ondervinden, i.c.m. een loongebouw uit 1918, zijn de kosten van renovatie (of nieuwbouw) fors, dat is helder.

Om het totale beloningsmodel **eerlijk, vergelijkbaar en uitlegbaar** te maken, bedragen de **structurele kosten ongeveer 350 miljoen**. Gezien het gekozen personeelsmodel zal, in lijn met de conclusies van het Rapport Commissie Onderzoek Regeling Vervroegde Uittreding Militairen, er geen RVU-boete meer betaald hoeven te worden. De incidentele transitiekosten zijn hierbij niet inbegrepen.

De professionele krijgsmacht

De tweede onderliggende reden van het inzetbaarheidsprobleem is gelegen in het verkrijgen en behouden van de professionaliteit van de militair op individueel-, eenheids- en organisatieniveau en alles daartussenin. Een groot aantal militairen is niet volledig opgeleid en verlaat de Krijgsmacht te vroeg zonder alle vereiste (functie) opleidingen genoten te hebben. Dit omdat er simpelweg te weinig opleidingscapaciteit is om het hoge verloop van het personeel en de daarmee gepaard gaande toename in opleidingsbehoefte te kunnen verwerken.

Niet alleen opleidingscapaciteit, maar ook het geld om voldoende te kunnen trainen ontbreekt. De mariniers kunnen bijvoorbeeld slechts 50% van hun noodzakelijke oefenprogramma realiseren vanwege onder meer gebrek aan (financiële) middelen.

Het laatste element behorende bij een professionele Krijgsmacht is uitzenden; missies. Wij hebben professionele militairen en de wereld (en daarmee ook de politiek) schreeuwt om hun inzet. Van grensbewaking rond de Middellandse Zee tot afschrikking aan onze oostflank. Veiligheid brengen is nog steeds het bij de bron aanpakken van het probleem. En nee, de Krijgsmacht kan dit niet alleen. In gezamenlijkheid met Buitenlandse Zaken, Ontwikkelingssamenwerking en NGO's kunnen en moeten hier fundamentele stappen worden gezet. In het belang van onze internationale politieke positie, in het belang van onze algehele welvaart als natie, maar ook

simpelweg in het belang van het behouden van een professionele Krijgsmacht. Professionele militairen willen niet alleen trainen, maar ook daadwerkelijk uitgezonden worden.

Modern en inzetbaar materieel

Tenslotte het laatste onderdeel van het inzetbaarheidsvraagstuk; materieel. Vanaf 2014 onder minister Hennis en daarna minister Bijleveld is men bezig om de reparatie van de Krijgsmacht vorm te geven. Gedurende het laatste kabinet is voortgegaan op deze weg en er is ook nieuw materieel gekocht zoals 9 extra F-35's. Daarnaast is geïnventariseerd waar de tekorten liggen en wat gaat dit kosten. De aan de NAVO in 2018 toegezegde uitbreiding van de capaciteiten op o.a. het gebied van vuursteun, vierkante brigades, vliegtuigen en verdediging tegen ballistische raketten voor de Koninklijke Marine zijn niet of niet volledig uitgevoerd. Hier is geen geld voor. Ook op het gebied van infra is er geïnventariseerd wat de achterstanden zijn en deze zijn extreem. Daarnaast zijn er nog steeds grote problemen op munitiegebied en bij de beschikbaarheid van reservedelen.

Ook aan werkende, stabiele en moderne ICT is een groot gebrek, dat is geen geheim. Dit heeft niet alleen invloed op de dagelijkse bedrijfsvoering van, maar geeft ook beperkingen in het huidige en vooral toekomstige operationele optreden van de Krijgsmacht. In de jongste evaluatie van de NAVO worden er wederom ernstige tekortkomingen geconstateerd. Het goede nieuws is dat op dit moment de investeringsquote ruim boven de 20% (NAVO-eis is 20%) ligt, maar dat moet ook na decennia van onder investering. Doorgaan op deze weg is dan ook het minste wat we kunnen en moeten doen.

Conclusie

Het bestaansrecht van het Ministerie van Defensie staat onder druk omdat de Krijgsmacht niet in staat is aan haar grondwettelijke taken te voldoen. De operationele output van de Krijgsmachtdelen is als gevolg van met name het personeelstekort ver onder het gewenste niveau.

De uitdagingen voor de operationele inzetbaarheid van Defensie zijn fors en pluriform. Alleen door ze in samenhang te adresseren is het mogelijk om ze fundamenteel op te lossen. De belangrijkste onderliggende oorzaak is de personeelsproblematiek van de Krijgsmacht en dit maakt de implementatie van een strategisch Defensie Personeel Plan noodzakelijk. Door in dit plan oplossingen te bieden vanuit een nieuw samenhangend organisatie-, personeels- en beloningsmodel, en tegelijkertijd oog te hebben voor de materiele inzetbaarheid en de randvoorwaarden op het gebied van professionaliteit, kan het Ministerie van Defensie haar bestaansrecht heroveren. Pas dan kan Nederland weer rekenen op een Krijgsmacht die op haar grondwettelijke taken voorbereid is.

Om de invoering van een modern organisatie-, personeel- en beloningsmodel mogelijk te maken is 350 miljoen structureel aan aanvullend budget voor personeel nodig, exclusief de incidentele transitiekosten.



Democratie binnen de GOV|MHB: ledenraadpleging pensioencompensatie

Kort na de raadpleging over het AV-bod van de werkgever, hebben wij u recentelijk alweer geraadpleegd. Dit keer over wat in de volksmond de pensioencompensatie is gaan heten (of voluit: maatregel in verband met verminderd pensioenperspectief). Via een survey met daarbij de nodige stukken, en via de mogelijkheid om individuele vragen te stellen en/of deel te nemen aan online sessies, hebben we uw mening op dit dossier gesondeerd. Dit deden wij niet voor niets, het onderwerp was en is voor veel actief dienende collega-officieren van grote invloed op hun financiële situatie. Deze raadpleging was voor ons in ieder geval waardevol, omdat zij duidelijkheid gaf over hoe uw gezamenlijke standpunt is. Daarentegen leidde de raadpleging bij een deel van u ook tot de nodige verwarring. Temeer reden om u hier nu uitgebreid over terug te koppelen.

Achtergrond van de raadpleging

Waarom zijn wij überhaupt tot deze raadpleging over gegaan? Het betreft toch een uitwerking van een akkoord waar de leden eerder al hun steun voor hebben uitgesproken? Hierin zit hem nu juist de crux. Inderdaad is het zo dat de voorgelegde maatregel voor de pensioencompensatie slechts een uitwerking is van eerder gemaakte arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Daar heeft u al bij de totstandkoming uw mening over kunnen geven. In die zin hadden wij niet noodzakelijkerwijs bij u terug hoeven komen om uw goedkeuring te vragen. De reden dat wij dit echter toch meenden te moeten doen is dat, na ruim 1,5 jaar uitwerken van een afspraak die voor een significant deel van onze achterban fundamenteel was (actief dienende officieren grofweg in de rang van kapitein t/m luitenant-kolonel), er een uitwerking lag die op belangrijke aspecten afweek van hetgeen initieel is afgesproken. Wij staan nadrukkelijk achter deze uitwerking, omdat deze eerlijk en uitlegbaar is. Maar omdat deze voor velen van u van groot belang was, omdat de uitwerking echt anders is geworden dan de initiële AV-afspraken, hebben we besloten u in de gelegenheid te stellen hierover te stemmen. Wij kunnen het namelijk wel goed vinden, maar u bent degene die het bij ons voor het zeggen heeft. Omdat de stemming bij een AV-resultaat altijd aan alle leden wordt voorgelegd, hebben we dat bij deze uitwerking ook gedaan.

Verwarring

Bij dit laatste punt, dat iedereen mocht stemmen, ontstond misschien ook wel de kern van de verwarring. Veel van onze leden, met name de post-actieve, worden in geen enkele wijze geraakt door de pensioencompensatie. Simpelweg omdat zij in hun pensioenopbouw nooit geraakt zijn door de overgang van eindlooppensioen naar middellooppensioen. Vrij veel van u vroegen zich dan ook af waarom ze hierin betrokken werden. Het antwoord hierop is simpel: alle leden van ons hebben stemrecht en de meerderheid beslist.

Naast de verwarring voor wie deze maatregel nu eigenlijk bedoeld was, bleek ook de inhoud aardig ingewikkeld. Dit signaal begrijp ik goed. Het is niet voor niets dat we 1,5 jaar zijn bezig geweest met de uitwerking. Dat lag niet alleen aan tegengestelde belangen van de partijen aan tafel, maar ook in grote mate aan de complexiteit van de pensioenproblematiek. Sommigen van u gaven dan ook aan vooral te vertrouwen op het oordeel van uw bond, want daarom ben ik tenslotte lid. Desalniettemin doen wij onze uiterste best om complexe materie zo simpel en duidelijk mogelijk naar u over te brengen en geven wij u de mogelijkheid tot het stellen van vragen. Op deze manier wordt u geïnformeerd als u dat wenst, en kunt u ons zelfs controleren op ons werk, maar mag u natuurlijk ook altijd gewoon vertrouwen op ons professionele oordeel. Wij zijn er immers voor om u in complexe personeelsproblematiek op professionele wijze te vertegenwoordigen.

Tenslotte bleek er nog de nodige verwarring, of eerder ontstem-

ming te zijn onder onze post-actieve leden. Want waarom doet de GOV|MHB zoveel moeite voor de pensioencompensatie voor actief dienende officieren en doet zij niets (naar het lijkt) voor de gepensioneerden? Zij hebben immers ook al vele jaren van uitblijvende indexatie achter de rug? En lopen hiermee significante inkomensontwikkeling mis? Waarom doet de GOV|MHB hier niets aan? Ook deze sentimenten begrijp ik maar al te goed. En ik kan u verzekeren dat wij ook voor deze problematiek, voor uw situatie, ten strijde trekken. Overigens wil ik hierbij wel de kanttekening maken dat vrijwel alle werkenden die gepensioneerden in Nederland met deze achterblijvende indexatie te maken hebben.

Dit beperkt zich niet tot u als post-actieve militair. Dat maakt de problematiek echter niet minder, maar juist alleen maar van nog zwaarder belang. Omdat deze problematiek direct gelieerd is aan de nationale pensioendiscussie en de regels onder ons nationale pensioenstelsel, treden wij hierin op binnen onze koepelorganisatie; de VCP. Op www.vcp.nl vindt u een reeks video's over het pensioenstelsel die u meer uitleg geven. Via deze Vakcentrale voor Professionals strijden wij dan ook voor u als gepensioneerde en voor zij die nog pensioen opbouwen of in de toekomst gaan opbouwen. Eenieder verdient immers een eerlijk pensioen, zeker (oud) medewerkers van defensie!

Uitkomst

Dan het resultaat van onze achterbanraadpleging. Op zondag 30 mei hebben wij de survey gesloten en de resultaten van de diverse onderverenigingen geanalyseerd. Velen van u hebben de survey ingevuld, maar ook een groot deel van onze leden heeft afgezien van stemming. Desalniettemin kunnen wij met 95% zekerheid zeggen dat een ruime 70% van de actief dienende leden (en ruim 60% van alle leden) de uitwerking van de pensioencompensatie ondersteund. Deze uitslag hebben wij, zoals onder de sociale partners afgesproken, op donderdag 3 juni aan de andere bonden en aan defensie informeel medegedeeld. Vervolgens hebben wij vrijdag 4 juni aan de sociale partners via een formele brief laten weten af te zien van verdere behandeling van de pensioencompensatie en vooral opgeroepen om zo snel als mogelijk de regeling ten uitvoer te brengen.

Route voorwaarts

Hoe nu verder? Dit is afhankelijk van de positie van de andere bonden en de werkgever t.a.v. de pensioencompensatieregeling, waarover ten tijde van het schrijven van dit stuk nog geen definitieve zekerheid bestaat. Zijn alle partijen positief, dan kan de regeling ook in een tijd waarin het overleg stil ligt worden geïmplementeerd. Mochten alle partijen deze maand nog akkoord gaan dan wacht ons naar verwachting een implementatieproces door de werkgever van ongeveer 6 maanden. In dat geval kunt u hopelijk in januari 2022 uw eerste pensioenbedragen verwachten.



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 gevalueerde 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



Gepubliceerd op de ABP-website

ABP helpt de Kromhoutkazerne een nieuw gezicht te geven

In 2013 deed ABP een bijzondere investering in een publiek-privaat samenwerkingsproject (PPS). Bij een PPS werkt de overheid samen met bedrijven om tot het beste resultaat te komen. We investeerden samen met andere partijen in de grootschalig renovatie van de Kromhoutkazerne. In de praktijk stelt ABP met de investering kapitaal ter beschikking voor de grootschalige modernisering en langjarige exploitatie van de Kromhoutkazerne. Een aantal historische gebouwen dat nog dateerde uit de tijd van de Hollandse Waterlinie, werd in oude luister hersteld. Wat verdween waren veel van de oude bedrijfshallen op het 19 hectare grote terrein. De oude geniekazerne is nu een multifunctionele en moderne campus voor kantoorpersoneel van de Landstrijdkrachten, Defensie Ondersteuningscommando (DOSCO) en Defensie Materieel Organisatie (DMO).

Kantoorruimte die voldoet aan de hoogste eisen

Wat we vooral gedaan hebben, is een omgeving creëren waarin mensen goed kunnen werken, vertelt Hendrik Jan Barten van Strukton Integrale Projecten, directeur van deze PPS-constructie. Het resultaat is een terrein dat is voorzien van moderne faciliteiten om te werken, te sporten en kantoorruimte die voldoet aan de hoogste eisen van comfort, duurzaamheid en veiligheid.

Unieke samenwerking maakt modernisering mogelijk

Het moderne kantorenpark, dat ruimte biedt aan 3.000 man Defensiepersoneel, is het resultaat van een unieke samenwerking tussen Defensie, dienstverleners en financiers. Het is de eerste keer dat Defensie de modernisering van een van haar locaties bekostigt met kapitaal van een buitenstaander als ABP.

Personeel is tevreden

Ook het beheer, het onderhoud en de exploitatie liggen tot 2035 bij bedrijven zoals Strukton. Hendrik Jan: Ook dit was destijds nieuw voor Defensie. Normaal deed Defensie alles zelf. Maar deze aanpak heeft inzichtelijk gemaakt dat het uitbesteden helpt bij het onder controle houden van de kosten en tegelijkertijd de kwaliteit kan verhogen. Het militair personeel op de Kromhoutkazerne is erg tevreden over de faciliteiten.



Goede mogelijkheid voor ABP

De mogelijkheid om in de Kromhoutkazerne te investeren, was een buitenkans voor APG en klant ABP. De uitvoerder van het ABP-pensioen is altijd op zoek naar investeringen in Nederland, zo zegt Viktor Filipan. Hij is portfoliomanager voor beleggingen in infrastructuur zoals tolwegen, windparken of nutsbedrijven. Het liefst willen we daarbij ook in Nederland beleggen, grootschalige private infrastructuurprojecten zijn hier echter schaars. Dit was voor ons een goede mogelijkheid.

Wat levert het op?

Maar waarom zou je als pensioenfonds eigenlijk investeren in het opknappen van een oud militair terrein? Vooral omdat het een relatief veilige investering is tegen een aantrekkelijk rendement. Viktor legt uit: We beperken het risico door met sterke partners samen te werken. Daarnaast is de Nederlandse staat een betrouw-

bare partij die haar verplichtingen altijd nakomt. Ook kunnen wij als pensioenbelegger voor een zeer lange termijn betrokken blijven bij onze investeringen. Dit stelt ons in staat om keuzes te maken die uiteindelijk het meeste opleveren.

Samenwerking verloopt naar volle tevredenheid

Inmiddels verloopt de samenwerking tussen Defensie, de deelnemende bedrijven en investeerders al enkele jaren tot volle tevredenheid. Het succes van het project opende de deuren naar nieuwe projecten waarbij Defensie meer ging samenwerken met de markt. Hendrik Jan: Wij en onze opdrachtgever Defensie zijn er heel tevreden over. Het is een mooie meerwaarde dat een solide, Nederlandse organisatie als ABP een belang heeft en zich voor langere termijn aan dit project verbonden heeft.

Mooie extra: beleggen in iets wat je klanten belangrijk vinden

ABP is ook het pensioenfonds voor zo'n 115.000 mannen en vrouwen die bij Defensie werken of hebben gewerkt. Speelt dat nog een rol bij de investeringskeuze? Viktor: In eerste instantie kijken we naar de kwaliteit van een investering en de verhouding tussen risico en beoogd rendement. Wij moeten natuurlijk zorgen voor een goed pensioen, dat is het belangrijkste. Maar het is natuurlijk wel extra mooi om te beleggen in Nederland en iets wat onze klanten belangrijk vinden en wat tastbaar voor hen is.



Wat is nu belangrijk?

In het vorige PRODEF-bulletin gaf ik aan dat het Informeel Overleg Reorganisaties nog steeds doorgaat. Dat is nog steeds zo. Wel worden alle plannen uit de IOREO ter behandeling aan de Werkgroep Reorganisaties (WGRO) aangeboden. Daar zullen de Centrales na interne afweging beslissen of het Voorlopig Reorganisatie Plan (VRP) een Definitief Reorganisatie Plan (DRP) mag worden. Die interne afweging kan zijn dat het arbeidsvoorwaarden belang zwaarder weegt dan het voorliggend plan. Ook kan het advies van de medezeggenschap met daarbij de repliek van het Hoofd Dienst Eenheid (HDE) leiden tot aanpassingen van het VRP.

In het laatste Informeel Overleg Reorganisaties Koninklijke Marechaussee (IOREO KMar) van 23 april jl. werden o.a. twee reorganisatieplannen besproken in het kader van het Breed Offensief Tegen georganiseerde Ondernijdende Criminaliteit (BOTOC). Maar waar gaat dat nu eigenlijk over?

Ons kabinet wil de georganiseerde ondernijdende criminaliteit verder terugdringen. Hoewel de aanpak van ondernijdning reeds een prioriteit van het Kabinet was, vormde de moord op advocaat Derk Wiersum op 18 september 2019 de directe aanleiding voor het BOTOC. Het kabinet wil extra middelen ter beschikking stellen om de georganiseerde ondernijdende criminaliteit verder terug te dringen.

Op 18 oktober 2019 heeft het ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) de Tweede Kamer geïnformeerd over de contouren van dit offensief. In het BOTOC worden de contouren geschetst om de georganiseerde ondernijdende criminaliteit verder terug te dringen. In zijn brief aan de Tweede kamer geeft het ministerie van JenV aan dat:

Criminele netwerken organiseren zich internationaal, nestelen zich in wijken en buurten en ondernijden onze legale economie met hun criminele geld. Onze rechtsstaat staat onder druk: excessief geweld bedreigt de dragers van onze democratische instituties (lokale bestuurders, zittende en staande magistratuur, journalisten, agenten, advocaten). Met de recente moord op de advocaat Derk Wiersum is wederom een grens overschreden.

Het BOTOC kent een drietal hoofdthema's, te weten:

- Bewaken en beveiligen;
- Multidisciplinair Interventie Team (MIT);
- Preventieve aanpak en lokale en regionale aanpak.

Hoofdthema Bewaken en beveiligen (B&B)

De structurele versterking en flexibilisering van de stelsels Bewaken en Beveiligen en Getuigenbescherming is uitgewerkt langs

drie sporen: versterking van de uitvoering, versterking van de stelsels en versterking van de weerbaarheid. Waar het gaat om de uitvoering wordt ingezet op versterking van de informatieorganisatie, de capaciteit voor de uitvoering van beveiligingsmaatregelen bij politie en KMar en het creëren van meer mogelijkheden voor beveiligingsconcepten. Daarnaast wordt ingezet op het inrichten van een multidisciplinair platform voor kennisdeling, innovatie en kwaliteitsverbetering ten einde te komen tot lerende en toekomstbestendige stelsels.

Tenslotte wordt ingezet op het breder delen van best practices met betreffende beroepsgroepen om een stevig beveiligingsbeleid te realiseren vanuit en in samenwerking met betrokken werkgevers. Binnen het vastgestelde financieel kader wordt dit hoofdthema onder voorzitterschap van de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV) uitgewerkt door de Stuurgroep Bewaken en Beveiligen. Namens Defensie participeert Directeur Operaties KMar in deze stuurgroep.

Hoofdthema Multidisciplinair Interventie Team (MIT)

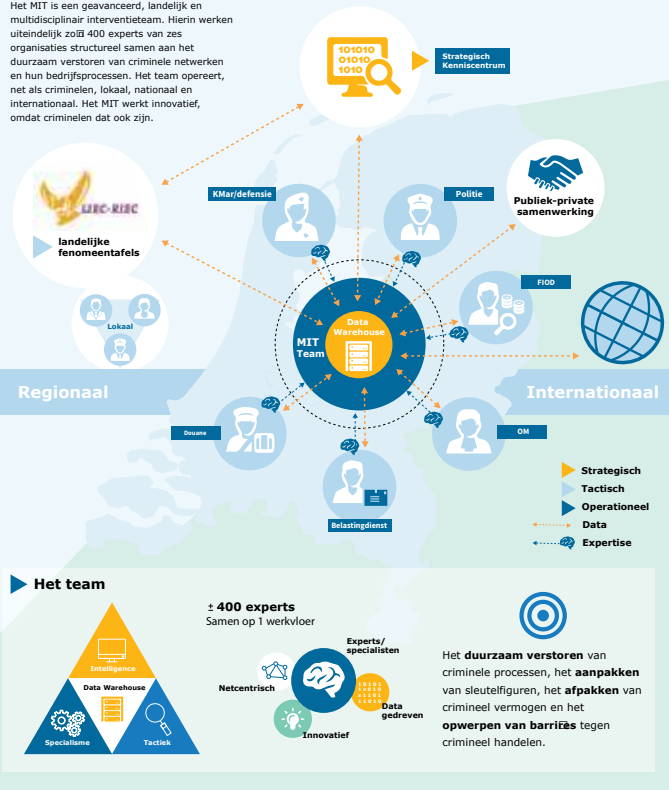
Het MIT heeft als doelstelling: het duurzaam verstoren van ondernijdende criminele bedrijfsprocessen - ook in het buitenland - door het structureel opsporen en ontmantelen van criminele netwerken, het oppakken van kopstukken, het in beslag nemen van crimineel vermogen voor de verschillende afpakoelinden, het opwerpen van barrières voor crimineel handelen en voor het verkrijgen van crimineel geld. Het MIT is een samenwerkingsverband van politie, Openbaar Ministerie (OM), Fiscale Inlichtingen en OpsporingsDienst (FIOD), Douane, Belastingdienst, Koninklijke Marechaussee (KMar) en Defensie dat wordt ingebed bij de politie. De beoogde omvang van het MIT groeit tot ongeveer 400 vte n¹ in 2023. Het MIT wordt gefaseerd gebouwd. Binnen het vastgestelde financieel kader wordt onder voorzitterschap van de Directeur-generaal Ondernijdning Ministerie JenV het MIT uitgewerkt door de Stuurgroep MIT en het Programmteam MIT. Namens Defensie participeert Directeur Operaties



Luitenant-generaal Hans Leijten over het onderwerp leiderschap: er zijn veel verschillende stijlen van leiderschap maar zoek moet naar een stijl die bij je past en dichtbij jezelf ligt. Ook zijn ervaring buiten defensie was zeer waardevol. Hij gaat zelf voor dienend leiderschap. Hier op de foto tijdens een werkbezoek. Draait gewoon een dienst mee!

Multidisciplinair Interventie Team

Het MIT is een geavanceerd, landelijk en multidisciplinair interventieteam. Hierin werken uiteindelijk zo'n 400 experts van zes organisaties structureel samen aan het duurzaam verstoren van criminele netwerken en hun bedrijfsprocessen. Het team opereert, net als criminelen, lokaal, nationaal en internationaal. Het MIT werkt innovatief, omdat criminelen dat ook zijn.



KMar in de stuurgroep MIT.

Naast oprichting van het MIT vormen de oprichting van een Strategisch Kenniscentrum (SKC) te Vlissingen en de oprichting van Landelijke Fenomeen Tafels (LFT) onderdeel van dit hoofdthema. Binnen de hiervoor vastgestelde financiële kaders worden onder voorzitterschap van de Directeur-generaal Ondernijming Ministerie JenV het SKC en LFT uitgewerkt door de Stuurgroep Strategische Kennis Entiteit (SKE). Namens Defensie participeert Directeur Operaties KMar in de stuurgroep SKE.

Hoofdthema Preventieve aanpak en lokale en regionale aanpak

De preventieve aanpak uit dit hoofdthema kent een focus op (kwetsbare) jongeren en hun leefomgeving met als doel te voorkomen dat zij in de criminaliteit terecht komen of hierin verder afglijden. Daarnaast wordt door JenV in samenwerking met het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) ingezet op het optimaal benutten van mogelijkheden om een gedragsverandering te bewerkstelligen bij gebruikers van illegale drugs. Tevens worden de gemeentes in deze problematiek ondersteunt, bijvoorbeeld over de mogelijkheid om effectievere vergunningsvoorwaarden te hanteren ten aanzien van drugsgebruik. De KMar participeert in deze lijn via de Regionale Informatie- en Expertise Centra (RIEC's) structuur. Samen met het Landelijk Informatie- en

Expertise Centrum (LIEC) richten zich op de bestrijding van ondermijnende criminaliteit. Ze verbinden informatie, expertise en krachten van de verschillende overheidsinstanties. Daarnaast stimuleren en ondersteunen de RIEC's de publiek-private samenwerking bij de aanpak van die ondermijning. (Bijv. Project Orville² op Schiphol waar awareness trainingen vanuit de BOTOC-gelden zijn gefinancierd).

Dit laatste thema vraagt geen capaciteit van Defensie. Voor de eerste twee thema's geldt dat Defensie (Kmar en CLAS) daardoor geraakt worden en daarom zijn er 2 cVRP'n gemaakt. Beide cVRP'n wel vanuit hetzelfde beleidsvoornemen. Alle drie de hoofdthema's volgen een eigen spoor. Het hoofdthema MIT staat naast bewaken en beveiligen. Bewaken en beveiligen is gericht op het voorkomen van dreigingen

en het MIT is gericht op de aanpak van die dreiging. Het betreft twee onafhankelijke thema's met aparte stuurgroepen die beide zelfstandig hun doelstelling formuleren. Er zit wel een samenhang in, maar het domein bewaken en beveiligen heeft een heel andere aanpak. Om die reden zijn ze bestuurlijk, qua tempo, qua realisatie en qua conditie, bijvoorbeeld voor financiering, los van elkaar georganiseerd. Voor het MIT is onder andere aangegeven dat er eerst een bestedingsplan moet worden aangeboden aan de stuurgroep MIT voordat de financiële echt ter beschikking worden gesteld aan de departementen. Die eis geldt niet voor bewaken en beveiligen. Om die reden zit de sturing op die twee hoofdthema's van het BOTOC en vinden ook los van elkaar plaats. In de Kamerbrief is het totaal van activiteiten beschreven en daaraan zijn financiële gekoppeld.

De GOV|MHB is op dit moment zeer gevoelig voor het spreekwoord: **Geen geld, geen Zwitsers**³. Voor het BOTOC is echter zeker gesteld dat als de toekenning van de financiële minder is dan verwacht er uiteindelijk minder inspanningen geleverd gaan worden. De inspanningen van Defensie en de capaciteit die gerealiseerd wordt is nu afgestemd op de toekomstige financiering. Hierin zitten eveneens de gebruikelijke regelsystematiek van Defensie, capaciteit voor staf en ondersteuning, en de reguliere

middensom systematiek. Daarmee is Defensie in staat om de versterking daadwerkelijk te realiseren. De vraag of de financiële voldoende zijn om de politieke doelstellingen te realiseren is een andere vraag en die ligt op de tafel van de Tweede Kamer. Gedurende de behandeling van het plan waren er nog genoeg uitdagingen. Aangezien die uitdagingen nog behandeld zullen worden in een volgende IOREO KMAR, zal ik ze (niet uitputtend) noemen:

1. Medezeggenschap, hoe is de huidige indeling en aan wie is de adviesvraag gesteld voor deze voorgenomen maatregel?
2. Wat is de uitbreiding van bestaande capaciteit en wat is nieuwe capaciteit?
 1. Wie valt straks waar hi' rarchisch onder?
 2. Hoe vergelijken we onze functiebeschrijvingen met die van het Rijk, om te voorkomen dat we straks weer onze mensen kwijtraken (hetzelfde werk voor een hoger salaris)?
 3. Welke medezeggenschap systeem is er in het MIT (Besluit Medezeggenschap Defensie versus Wet op de ondernemingsraden)?
 4. Een werkorganisatie is geen tijdelijke organisatie, hoe nu verder?
 5. De functievergelijkingstabel met daarbij de discussie;
 - Projectfuncties en sleutelfuncties.
 - De toegekende functie code.

De GOV|MHB vindt het natuurlijk belangrijk dat ook Defensie haar bijdrage levert aan het brede offensief tegen georganiseerde ondermijnende criminaliteit. De multidisciplinaire samenwerkingsverbanden die op nationaal niveau ontstaan zien ook wij als noodzakelijk. Het gezamenlijke front wat gevormd gaat worden moet wel het effect bereiken dat het ook uiteindelijk het verschil gaat maken.

In april 2020 is er een begin gemaakt met de inrichting van het MIT. In fases wordt het MIT opgebouwd en in de loop van 2023 moet het MIT volledig operationeel zijn. Ik hoop u niet uit te leggen dat we nu in 2021 zitten en dat de klok tikt. Begin dit jaar berichtte de Volkskrant al dat de Nationale Politie een leegloop vreest omdat het MIT ervaren rechercheurs weg zou kopen. Ook het OM zou kritiek hebben omdat er geen boef in beeld zou zijn. Het gevecht over schaarse personele capaciteit herkent de GOV|MHB, maar het is een feit dat Keulen en Aken niet op 'n dag gebouwd zijn. Bij Defensie weten wij goed hoelang het duurt om iets wat afgebroken is weer op te bouwen, laat staan als je iets nieuws wilt opzetten. Je dat blijven realiseren is belangrijk, zeker als straks weer blijkt dat Defensie niet genoeg financiële toebedeeld krijgt.

1 voltijdsequivalent; rekeneenheid waarmee aangeduid wordt wat de precieze omvang van een arbeidsovereenkomst is

2 <https://www.sterkevluchthaven.nl/over>

3 <https://onzetaal.nl/taaladvies/geen-geld-geen-zwitsers/>



Verkiezingen Verantwoordingsorgaan ABP

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

VERKIEZINGEN
VERANTWOORDINGSORGAAN



UW STEM TELT ▶

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.**

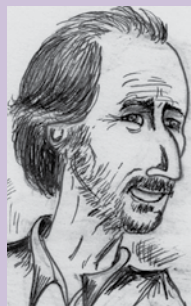
**Met het tekenen van deze petitie
dwingen we onze volksvertegenwoordigers
om in de komende regeerperiode
echt in actie te komen
tegen de dramatische staat van Defensie.**

**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)



Hamertje tik...

De tijd tikt genadeloos door richting de langste dag (21/06). Het zomert inmiddels in de lage landen, met COVID-19 lijkt het -met dank aan het grootschalig vaccineren- de goede kant op te gaan en het is niet onlogisch om te dromen van een zomervakantie in het buitenland.

Het was op 17 maart dit jaar dat de verkiezingen voor de Tweede Kamer werden gehouden en we mogen constateren, dat er voor wat betreft de vorming van een nieuw kabinet nog maar verrekt weinig voortgang is geboekt.

Mari' tte Hamer (Vz SER en koningin van het poldermodel) mocht op 11 mei 2021 het toverstokje van informateur overnemen van Herman TW. Je moet het maar durven

Het land is in crisis, een herstelplan voor onze economie zou Prio I moeten zijn maar zelfs een flinterdun regeerakkoord is nog niet in zicht. In tegendeel, partijen maken zich liever druk over wie met wie wel en wie met wie niet in zee wil gaan. Schiet lekker op zo

Na bijna drie maanden impasse lieten Rutte en Hoekstra dit weekend weten bij voorkeur niet in zee te willen gaan met het ondeelbare bonbonblok (betonblok?) van GroenLinks/Klaver en PvdA/Ploumen. In de politiek moet alles nu z.g. anders, maar ik zie Rutte niet snel een groenrood colbert aantrekken. Aan het eind van de formatierit dansen Jan en alleman weer naar de pijpen van Mark. Hij is als een feniks uit de as herrezen. De meeste partijen willen wel weer met hem een regering vormen.

Razend knap, maar wat bracht Mark ons sinds 2010?

Het beleid van de kabinetten Rutte I, II en III werd gekenmerkt door veranderlijkheid en onevenwichtigheid. Ik zet het voor U even op een rijtje:

Bezuinigen
Hervormen
Decentraliseren
Terugdraaien
Dan weer meegaand, dan weer streng
Hogere uitgaven
Schatkist bepaalde de te varen koers
Snijden in financieel beheer op de departementen.

De Rekenkamer heeft er een permanent punthoofd van gekregen. Maar eens zien hoe het afloopt met de verantwoording van de Corona miljarden bij VWS. Als er meer van die flierefluiter als Sywert van Lienden hun wrakkige waar hebben kunnen uitventen bij VWS, dan houd ik mijn hart vast. Kappen met die rotkapjes
Tijd voor ander beleid

Bronnen: VK en NRC

Haal meer uit uw lidmaatschap!

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

VERZEKERINGEN MET INTERESSANTE KORTINGEN
OHRA INTER ASSURE

ADVISEURS VOOR HYPOTHEKEN EN VERZEKERINGEN
PRINSENLAND ADVISEURS

REIZEN MET AANTREKKELIJKE KORTING
AVIS AUTOHUUR WEEKENDJEWEG.NL

CARDS TEGEN BIJZONDERE TARIEVEN
AMERICAN EXPRESS

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

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



KVNRO

