

# ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS

mei 2021 | nummer 3



## De vakbondsjanus

door Rob Pulles

## INHOUD

2 Onze leden staan centraal!

4 United we stand

8 Wat leven we toch in een complexe wereld

10 Hoeveel kosten maken pensioenfondsen?

### EN VERDER

5 Medezeggenschapsverkiezingen

6 Juridische zaken

12 Column vice-voorzitter

**De meeste (oud) marineofficieren en waarschijnlijk ook wel een aanzienlijk deel van de landmacht-, luchtmacht- en marechaussee-officieren weten waar de term janus op slaat. En voor wie dat niet weet, de onderverenigingen van het Korps Adelborsten op het Koninklijk Instituut voor de Marine in Den Helder, worden janussen genoemd. Je hebt (had) de fotojanus, schaakjanus, hockeyjanus etc.**



**D**aarnaast werden en worden alle formele, informele en ad hoc clubjes ook wel janus genoemd. De senaat is dan de senaatsjanus en als de adelborsten voor een nachtje studeren voor een tentamen bij snackbar Ambrosia gingen bestellen, dan had je al gauw de Ambrosia(ja)nus. De naam janus is afkomstig van de Romeinse god Janus. Deze god had twee gezichten: zon en maan, openen en sluiten en begin en einde. In de symboliek van het KIM stonden de twee gezichten voor vorming en gezelligheid, de twee belangrijkste doelstellingen van de janussen.

Maar waarom dan vakbondsjanus? In mijn ogen hebben de GOV, NOV, KVNRO en KVMO ook twee gezichten, te weten als vakbond, maar zeker ook als beroepsvereniging. Enerzijds is de collectieve en individuele belangenbehartiging een doelstelling, maar ook het bijdragen aan het in stand houden van, respectievelijk, een op haar taak berekende defensieorganisatie/krijgsmacht/zeemacht.

De afgelopen weken en maanden werd die dubbelrol weer eens benadrukt. Een zeer groot deel van de leden van alle verenigingen wees het bod van defensie bij de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen af, maar ik kreeg ook veel reacties van leden die aangaven dat we acties moesten voorbereiden en uitvoeren, maar ook en vooral met defensie in gesprek moesten blijven over de grote uitdagingen die voor ons liggen. Dan hebben we het met name over het gevuld krijgen in houden van de krijgsmacht. Daarvoor zijn verreikende en langdurige afspraken nodig tussen de sociale partners. En om die te kunnen maken zal je in gesprek moeten blijven met elkaar. Maar dat verhoudt zich weer niet met het opschorten van het overleg tussen de centrales en defensie.

Een onoplosbare puzzel? Een duivels dilemma? Of misschien toch een spagaat? Wat mij betreft gelukkig niet zo dramatisch. Ik zou eerder zeggen: een verbinding. Je krijgt, of neemt, de mogelijkheid om vanuit verschillende posities mee te denken. Aan vakbondszijde kom je voornamelijk, zo niet alleen maar, op voor de belangen van je leden, werknemers van defensie. Het gaat om arbeidsvoorwaarden, (sociale) veiligheid, de controle of de werkgever zich wel aan afspraken en wet- en regelgeving houdt en veel andere zaken die zich voornamelijk in het hier en nu afspelen. Maar zeker niet alleen het hier en nu, zo zijn de pensioenen bijvoorbeeld ook een belangrijk punt van aandacht. Aan de beroepsverenigingszijde ben je ook bezig met de belangen van je leden, maar vanuit een andere invalshoek. Onze leden zijn ook gebaat bij een goed werkende organisatie, die ook toekomstbestendig is. Dat kan bijvoorbeeld door het invoeren van bijdetijdse organisatiestructuren, beloningsystemen en moderne HR. En om te zorgen dat die ook passen bij de medewerkers en er niet alleen *top-down* goed uitzien, is het van groot belang erover mee te praten en daar waar mogelijk mee te beslissen. Onze leden zijn niet alleen medewerkers van defensie, ze zitten over het algemeen op leidinggevende posities. Soms met een behoorlijk aantal werkgeverskenmerken en ook daarvoor maken wij ons sterk. Maar het blijft een continue afweging van belangen. En we rekenen erop dat u, onze leden, ons scherp houden, om te zorgen dat de balans tussen de twee Janusgezichten, het vakbondsgezicht en het beroepsverenigingsgezicht, niet te veel naar een kant doorslaat.

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, 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 [coordinator.ib@prodef.nl](mailto:coordinator.ib@prodef.nl)). In spoedeisende gevallen kan onder goedkeuring achteraf rechtstreeks contact worden opgenomen met:  
mr. B. Blonk  
070-3839504  
[bert.blonk@prodef.nl](mailto:bert.blonk@prodef.nl)

#### Kopij

Kopij voor nummer 4 van het ProDef bulletin dient voor 12 juni 2021 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

door Ruud Vermeulen



## Onze leden staan centraal!

**Af en toe is het goed om als GOV|MHB je raison d'être weer eens opnieuw te ijken. In de vaart der volkeren/ de beslommeringen van alledag wil je het uiteindelijk doel, het waarom zijn wij op aarde, nog wel eens uit het oog verliezen.**

**D**e GOV|MHB is er voor zijn leden. Dat is de bron en vormt de basis van ons denken en doen. Wij moeten ons door onze leden laten leiden, hen uitleggen en om hun mening vragen.

Eerst eens op hoofdlijnen, wat leeft er zoal bij onze leden?

In mijn contacten met de leden blijkt *overall* dat men enerzijds gewoon zijn werk goed wil kunnen doen en anderzijds eerlijke arbeidsvoorwaarden ervoor terug wil zien. Iedereen weet dat je bij de overheid geen topsalarissen krijgt, dat is bekend en geaccepteerd. Maar de vraag is wel, krijgt men wel een eerlijke en vergelijkbare vergoeding voor de inspanningen die worden geleverd? Daarnaast woedt er in de maatschappij een discussie over vast versus flexibel werk. En als wij navragen op KMA en KIM dan is de mening eenduidig, men wil vast werk. Dat wil overigens niet zeggen dat men dan al voor een *life time employment* bij de krijgsmacht gekozen heeft, maar men wil ook niet door defensie carrot-on-a-stick omgebonden krijgen.

De krijgsmacht wordt verder uitgedaagd om invulling te geven aan het langer doorwerken. Anderzijds ook aan de eis van werknemers, dat defensie rekening moet houden met partners die ook werken en carrière maken, waardoor de prioriteit niet langer (continu) bij de carrière van de militair ligt. Wij zien ook dat het personeel naar andere burgers bij de overheid en werknemers in het bedrijfsleven kijkt en ziet dat men daar veel sneller carrière kan maken. Bij onze leden popt de vraag op wat zet defensie hier voor zijn militairen tegenover? Moet ik mij in mijn ontwikkeltempo aan blijven passen aan (of laten remmen door) het tempo van de organisatie? Als ik de verantwoordelijkheid aankan, waarom mag ik die dan niet dragen?

Een van de grootste problemen waar onze leden nu mee te maken hebben zijn de vacatures. Naar de overtuiging van de GOV|MHB kan alleen het inzetten op

behoud hier een adequaat antwoord op geven. Dat geeft rust in de organisatie, het verhoogt de professe en daarmee de veiligheid van het personeel/onze leden en het vermindert de directe kosten van opleiding en training. Bovendien verkleint het de opleidings- en trainingsorganisatie, wat indirect ook een financieel positief effect heeft.

#### Wat maakt het ingewikkeld?

Defensie kent drie verschillende taken die in de Grondwet zijn vastgelegd. Hoewel de neiging bestaat om hier een rangvolgorde in aan te brengen zijn zij nevenschikkend. Dat wil zeggen dat wij bij wet geboden zijn om ze alle drie uit te kunnen voeren. Dit is een verantwoordelijkheid van de staat en daarmee het kabinet. De krijgsgeschiedenis staat bol van de voorbeelden hoe op grond van een betere doctrine oorlogen gewonnen of verloren worden. Toch overheerst in de discussie de multidimensionale benadering. De enkele man aan het roadblock of de infanterist te velde. Van Heutsz heeft Atjeh alleen kunnen pacificeren doordat hij steun heeft weten te verkrijgen van delen van de bevolking. In de Vietnam oorlog zijn alle slagen door de Amerikanen gewonnen en is de oorlog doctrinair verloren. Het is echt ingewikkeld, het is en blijft een professe.

Ook het verdedigen van ons grondgebied vraagt om een doctrinaire benadering. Evenals het optreden als nationale reserve, de verzekeringspolis van Hillen. Het integraal een multidisciplinair aanpakken heeft als uitkomst, het geheel is veel meer dan de som van de samenstellende delen. Te vaak vervallen wij in simplificerende gemeenplaatsen.

Wat is de moraal van mijn verhaal? Wij werken voor onze leden. Als wij onze leden van dienst willen zijn dan moeten wij begrijpen hoe de oorlog /conflict gevoerd zou moeten worden, hoe effecten bereikt kunnen worden. Zonder een goed beeld hiervan in alle taken mis je eigenlijk de kwintessens. Daarbij moet je je ook over de diverse

niveaus kunnen verplaatsen in de uitvoering van de diverse taken die defensie heeft. Er worden maar weinig discussies zo integraal gevoerd. Onze leden hebben wel het recht om op deze wijze bevestigd te worden. Dit is meerdimensionaal en buitengewoon ingewikkeld heb ik gemerkt. Het goed doorgronden, een goede film geeft uiteindelijk ook rust en duidelijkheid.

### Wat ligt er nu voor?

Er ligt nu een defensievisie 2035. Ik heb begrepen dat men nu gaat kijken wat deze feitelijk zou moeten gaan betekenen voor de organisatie van de krijgsmacht, het benodigde materieel en zijn personele kwalitatieve en kwantitatieve vulling.

Wat er direct voor ons ligt is een voorstel voor een organisatie-model, de adaptieve krijgsmacht, wat uitgaat van het kunnen uitvoeren van de drie taken. En afhankelijk van de situatie moet kunnen op- en afschalen. Per krijgsmachtdeel is men nu hierover na aan het denken. Voor de GOV betekent dit dat wij ons een duidelijke mening moeten vormen over deze adaptieve krijgsmacht en de hiervoor benodigde aanstellings- en contractvormen. Hier komen dan o.a. de eerdergenoemde aspecten zoals vast versus flexibel om de hoek kijken. Ook de vraag, is in de zucht naar flexibiliteit, de militaire professe nog wel gewaarborgd? Ik zeg niets nieuws als ik zeg dat de slinger

bij defensie bijna altijd te ver doorslaat. Om toch maar eens een vergelijking te trekken, een dienstplichtig leger (heel flexibel) is veel groter maar levert per eenheid veel minder gevechtskracht. Maar als belangrijkste wat vinden onze leden van de voorliggende wijzigingen in het psychologisch contract tussen werknemer en werkgever? Is hier draagvlak voor? Met 9000 vacature moet je niet nog meer mensen van je vervreemden. Dan span je het paard pas echt achter de wagen.

Het personeelsmodel moet aansluiten bij de levensfasen van de mens, maar natuurlijk ook invulling geven aan de noden van de organisatie, zoals het zo mooi heet de balans zoeken. Het mooiste voorbeeld vind ik nog steeds de Marinierskazerne in Vlissingen. Bij het ontstaan van dit onzalige plan heb ik hier veelvuldig voor gewaarschuwd. Maar je zag hier een leiding die volledig losgezongen was van zijn mensen. Overigens het overplaatsen van een pantserinfanteriebataljon (personeel zwaar) naar het noorden van het land geeft ook aan dat de leiding niet in mensen denkt. Het gevolg is nu dat wij veel geld aan Vlissingen en Zeeland moeten betalen. En dat bij het CLAS twee pantserinfanteriebataljons maar voor de helft gevuld zijn. Het denken in behoud betekent het denken in levensfasen, in regio's, in gezinnen, in mensen en het zoeken naar balans met de organisatie-doelstellingen. Doe dat

vooral niet op kantoor maar vraag het in de organisatie, ga de dialoog aan met de mensen zelf.

Het derde punt is natuurlijk het beloningsmodel. Eigenlijk kan ik hier kort over zijn, wanneer je uitgaat van de militair, van de mens, van de werknemer dan moet je tegemoetkomen aan met name bij militairen, eerlijk, uitlegbaar en vergelijkbaar. Geef hem of haar een salaris en vergoedingen waarbij je kunt aantonen dat ze vergelijkbaar zijn. Dat motiveert om te blijven, behoud dus.

En als laatste, zorg dat het organisatie-model past bij de maatregelen die je neemt in personeelsmodel en het beloningsmodel. De integraliteit moet gewaarborgd worden over de diverse taken en over de diverse niveaus, met een open blik voor de ontwikkelingen in de krijgsvoorziening. Alleen dan scheppen wij de voorwaarden om de organisatie te allen tijde te kunnen vullen met goed personeel. Dan pas gaat gelden, het geheel is veel meer dan de som van de samenstellende delen. Dan blijft goed en kostbaar opgeleid personeel behouden voor defensie. Dan pas hebben wij tevreden leden, ons primaire doel.

Alleen in een diepe consultatie met onze leden zullen wij deze eindtoestand kunnen bereiken.





## United we stand...

**Het volk heeft gesproken! Onze Heren, u dus, hebben bij overgrote meerderheid laten weten dat het aanbod van de werkgever niet acceptabel is. Daarbij heeft ook een meerderheid van u aangegeven bereid te zijn tot het voeren van acties. Aan de andere kant toont een ander deel van u begrip voor de economische situatie in Nederland, of onderkennen enkelen dat verhitting van de strijd de oplossing van grote organisatorische problemen niet helpt. Desondanks is een significant deel van u van mening dat het bod van defensie onvoldoende is, dat dit niet goed is voor de krijgsmacht en dat u wilt dat wij strijden voor een betere uitkomst. Het kan maar helder zijn!**

Vanuit onze partner-bonden begrepen wij dat de reacties van hun achterban sterk overeenkwam met die van de onze. De betiteling Noord-Koreaanse resultaten is meermaals gevallen. En ik kan u verzekeren, vanuit ons is in ieder geval geen pressie uitgeoefend om dit te bewerkstelligen. Ik durf er zelfs mijn hand voor in het vuur te steken dat hier absoluut geen sprake is van een *rigged election* of stembusfraude. Hoewel niemand van ons gelukkig is met deze situatie, ben ik blij met de helderheid van uw (meerderheids)standpunt. Ook het feit dat dit sterk overeenkomt met dat van de achterban van de andere bonden stemt mij positief, want dat maakt samenwerking een stuk eenvoudiger. Wij zijn immers een vereniging die werkt voor haar leden. Wij bepalen niet de richting, dat doet u. Natuurlijk geven wij vanuit onze positie aan wat wij denken dat juist is, maar u als lid heeft het laatste woord. En dat woord volgen wij, zo ook nu.

Het feit dat de uitkomsten van alle bonden zo sterk overeenkwamen sterkt mij in het gevoel dat dit niet alleen iets zegt over de mening van de leden van de bonden, maar over de defensiepopulatie als geheel. Het is mijn stellige overtuiging dat een meerderheid van onze defensiecollega's de waardering van de werkgever als onvoldoende bestempelt. Ook wanneer dit wordt gezien in de situatie waarin Nederland zich nu bevindt. Dit maakt dan ook dat wij als GOV|MHB samen met de andere bonden de rangen hebben gesloten. Wij staan samen tegenover defensie vanuit het besef dat ons standpunt op arbeidsvoorwaarden het juiste is voor het personeel, en daarmee voor de organisatie.

Toen de uitkomst van de achterbanraadpleging bekend was hebben wij defensie nog een kans gegeven om te kijken of het toch mogelijk was om met een ruimer bod te komen. Hoewel ik er op voorhand weinig fiducia in had, is het mijns inziens wel zo fair om de tegenpartij openheid van zaken te geven en haar de kans te gunnen haar positie te heroverwegen. Onderhandelen is soms strijd, soms samenwerking, maar als GOV|MHB doen wij dit altijd met open vizier.

De reactie vanuit de werkgever op ons ultimatum had ik op voorhand haast uit kunnen tekenen en helaas bleek die inschatting realiteit. Niet alleen gaf de Hoofd Directeur Personeel (HDP) namens de Minister aan dat het op tafel gelegde bod slechts een openingsbod was, maar dat hij dit wel degelijk ziet als een blijk van waardering voor het personeel. Los van het feit dat hij alle kansen heeft gehad om de kaarten die hij klaarblijkelijk nog in zijn achterzak heeft op tafel te leggen, heeft hij dus echt een ander beeld van waardering dan u en ik. Dat hij die waardering, waarvoor hij overigens wel erg veel woorden in zijn brief nodig had om die dik te onderstrepen, plaatst in de huidige maatschappelijke context dat snap ik heel goed. Covid-19 heeft een enorme impact op Nederland en de Nederlanders, daar ontkomen zeker ook wij als defensiepersoneel niet aan. Maar dat de loonontwikkeling in de marktsector stagneert en wij daarom ook maar in moeten leveren qua koopkracht begrijp ik niet. Staan wij bij economische tegenslag niet altijd vooraan om ons en vaak

onevenredig deel te dragen? En staan wij omgekeerd niet achteraan om de vruchten te plukken van voorspoed?

In de reactie van de werkgever ging de HDP op een punt nog verder dan ik op voorhand had verwacht, namelijk door te stellen dat de baanzekerheid die wij genieten een groot goed is. Een groot goed waarop een deel van onze landgenoten nu niet kan vertrouwen. Maar ziet hij dan niet dat met name onze Krijgsmachtdelen, daar waar het hele Ministerie van Defensie om draait, te kampen hebben met een gigantisch tekort aan militairen? Ziet hij dan niet dat nog steeds vele collega's, ook in deze economisch zware tijd, ervoor kiezen om dat grote goed van baanzekerheid op te geven? Ik kan hem verzekeren dat al die collega's die wij vaak met pijn in het hart hebben zien vertrekken de afgelopen jaren, dit echt niet hebben gedaan omdat zij de waarde niet zagen van dit grote goed. En ook niet omdat ze hun liefde voor de Krijgsmacht waren kwijtgeraakt. De reden waarom velen vertrokken was wel omdat de organisatie niet goed bestuurd wordt, omdat er te weinig perspectief geboden wordt, omdat de balans werk-privé niet op orde is en omdat de arbeidsvoorwaarden ver onder de maat zijn. Het innemen van een dergelijk standpunt als werkgever miskend niet alleen de feitelijke personele situatie bij de Krijgsmacht, maar versterkt de dit alleen maar. Vertrekredenen die we als sociale partners nu juist uit alle macht probeerden op te lossen.

Eerlijk gezegd geloof ik niet dat een ruim arbeidsvoorwaardenakkoord de oplossing is voor de uitdagingen op personeelsgebied waar met name de krijgsmachtdelen mee kampen, ook niet als er 2,5% of meer op tafel komt. Nee, de oplossing moet gevonden worden in structurele verandering. Verandering van het personeelssysteem (o.m. balans werk-privé, waardering en perspectief) en verandering door een bijpassend beloningsmodel (compensatie voor wanneer werk-privé uit balans is en waardering die past bij dat wat men kan en doet). Dit zijn de echte gamechangers voor de Krijgsmacht. Pakken we deze aan, dan zijn we echt in staat de Krijgsmacht te vullen en gevuld te houden en krijgen we weer een inzetbare organisatie. Maar voordat we zover zijn moeten we de wijze waarop de organisatie bestuurd wordt aanpakken. En het op korte termijn bereiken van een arbeidsvoorwaardenakkoord dat recht doet aan de waardering die u verdient zou een mooi begin zijn.

**Hoeveel ik in mijn vorige column nog hoopte op een compromis met de werkgever, zie ik nu dat de Minister ons als beroepsvereniging en vakbond geen andere keuze laat dan de strijd over arbeidsvoorwaardenruimte te voeren. Een strijd waarvan ik voorzie dat die nog geruime tijd in beslag zal gaan nemen. Pas wanneer deze hindernis is doorbroken kunnen we al onze gevechtskracht storten op het behalen van het belangrijker aanvalsdoel: echte oplossingen vinden voor de personeelsproblematiek van de organisatie. Pas dan zullen wij in staat zijn de Krijgsmacht(delen) op personeelsgebied weer taakvolwassen en slagvaardig te maken. En ook, of misschien wel juist bij deze uitdagingen zullen we onze vereende krachten nodig hebben om die te overwinnen.**



# Cartoon



## Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven v r	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, Co rdinatiecel 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](http://www.ProDef.nl)



## Reservist en bovenwettelijke WW

**Een reservist was na het einde van zijn contract bij Defensie werkloos geworden en had een werkloosheidsuitkering aangevraagd. Deze was toegekend, maar de bovenwettelijke aansluitende werkloosheidsuitkering was niet toegekend tot aan zijn AOW-leeftijd.**

**D**e reservist had daar wel op gerekend, omdat hij voldeed aan de daarvoor gestelde criteria in het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector defensie (BWDEF): hij was ouder dan 50 jaar en had een dienstduur van tenminste 10 jaar. De reservist besloot, met onze hulp, bezwaar te maken. Hangende de bezwaarprocedure kwam, schijnbaar uit het niets, een herzien besluit, waarmee toch de bovenwettelijke uitkering tot aan AOW-datum werd toegekend. Snel daarna werd de achtergrond hiervan duidelijk. Er was een rechterlijke uitspraak geweest over een vergelijkbare zaak, waarin de betreffende reservist in het

gelijk was gesteld. De centrale rechtsvraag betrof het begrip dienstduur. WW-plus, de uitvoerder van BWDEF namens Defensie, had betoogd dat dienstduur betekent: tijd daadwerkelijk onder de wapenen. De reservist was niet aaneengesloten 10 jaar onder de wapenen geweest, dus voldeed hij niet aan het 10 jaar criterium. De reservist had gesteld en onderbouwd dat dienstduur betekent de tijd welke betrokkene in dienst dan wel aangesteld is geweest. Aangezien zijn aanstellingsduur aanzienlijk langer was dan 10 jaar, voldeed hij dus wel aan het 10 jaar criterium. De rechtbank volgde het betoog van de reservist en oordeelde het beroep gegrond. Defensie zag kennelijk onvoldoende

aanknopingspunten om hoger beroep in te stellen, want nogal vlot na deze uitspraak heeft WW-plus alle lopende vergelijkbare gevallen, zoals die van onze reservist, overeenkomstig de uitspraak herzien. Het behoeft eigenlijk geen toelichting dat deze uitspraak grote gevolgen heeft voor de sociale zekerheid van de reservisten. Zodra zij, ouder dan 50 jaar en met een aanstellingsduur van ten minste 10 jaar, een keer vanuit een tijdelijk contract bij Defensie werkloos zijn geworden, hebben ze inkomenszekerheid tot aan AOW. Als zij vervolgens weer bij Defensie of elders aan het werk gaan en daarna weer werkloos raken, herleeft in beginsel de BWDEF-uitkering tot AOW.

ADVERTENTIE

## De woningmarkt

**Ondanks de Coronacrisis blijft het op de hypotheekmarkt op dit moment onveranderd druk. Er is er een grote groep hypotheek-oversluiters die graag van de lage rentes wil profiteren. Ook starters en doorstromers op de woningmarkt, die voorheen achter het net hebben gevestigd, zien nu kansen de droomwoning te bemachtigen. Hierdoor stijgen de huizenprijzen (voorlopig?) nog steeds.**

### Advies op afstand via webcam

De klantenkring van Prinsenland strekt zich uit over het gehele land. Zodoende bieden wij onze klanten al jarenlang de mogelijkheid het adviestraject af te nemen via een webcamprogramma. Iets dat goed uitkomt in de huidige tijd. Mogelijkheden webcamadvies:

- U kijkt mee met onze adviessoftware
- Uw eigen persoonlijk adviseur
- Gehele online en digitale afhandeling hypotheektraject

### Wij bieden U

- Onafhankelijk advies; keuze uit nagenoeg alle banken
- Aandacht voor beroep specifieke risico's
- Uitgebreide kennis doelgroep
- ☎ toelagen / pensioensituatie / arbeidscontracten fps - bot - bbt

**Neem telefonisch contact op of vraag een informatiepakket aan per mail. Gedurende de crisistijd zijn wij telefonisch beperkter bereikbaar; van 10.00- 15.00 uur.**

  
**Prinsenland Adviseurs**

Tel 010-4552500 | [www.prinsenland.nl](http://www.prinsenland.nl) | [info@prinsenland.nl](mailto:info@prinsenland.nl) | [facebook.com/prinsenland](https://www.facebook.com/prinsenland)



**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](https://psst.nl)**

**(Als je veiligheid je lief is)**



## Wat leven we toch in een complexe wereld

**De directe aanleiding voor de huidige crisis is het opduiken van een nieuw coronavirus. Maar er zijn meer problemen voor de samenleving. Ik neem aan dat eenieder zich dat realiseert. Wegkijken of het probleem ontkennen is niet verstandig en je kunt niet praten over oplossingen zonder te kijken naar de oorzaak van de problemen. Waar het huidige virus nu vandaan komt is voor veel mensen interessant, maar of het virus nu afkomstig is van het overspringen van dieren op mensen, zo nose, of dat het door menselijk geknutsel is ontstaan, maakt voor de samenleving weinig verschil.**

Onder andere door ontbossing en het vernietigen van natuur voor ons eigen gewin neemt de leefruimte voor dieren (en dus ook dragers van nog onbekende virussen) af en komen ze vaker in contact met mensen. En het volgende virus ligt alweer op de loer. Een andere factor is de extreme afhankelijkheid van globalisering en de eenzijdige financi'le focus op de economie. Daarin zijn productie en toeleveringsketens over de hele wereld verspreid en veelvoudig met elkaar verbonden. Omwille van de kosten zijn er in de ketens nauwelijks voldoende voorraden om schokken op te vangen. Het hele systeem hangt aan het zijden draadje van wereldwijd transport. Dat was goed merkbaar toen het enorme containerschip Ever Given door een zandstorm en harde wind vast kwam te zitten. Het lag enkele dagen overdwars in het Suezkanaal. De gevolgen voor de winkelbevoorrading waren ook in Nederland merkbaar.

Ook de massale verplaatsingen die mensen en goederen van voor de crisis over de hele wereld maakten dragen niet bij om het een virus moeilijk te maken. Ook nu zien we goed de gevolgen van het sluiten van de grenzen en zeg maar het ophokken van burgers. Ik zal nog een paar steekwoorden opschrijven met mogelijke gevolgen, waarbij ik u waarschijnlijk niet verras:

- Verschillende maatschappelijke systemen met wel of geen gezondheidszorg als basisvoorziening;
- Sociale onrust;
- Politieke instabiliteit;
- Veiligheidsrisico's;
- Extreme weersituaties als gevolg van de klimaatverandering.

En dan vraag ik mij oprecht af wanneer wij in Nederland nu wel samen problemen gaan oplossen. Gezien de ontwikkelingen van de formatie en hoe we dit land op dit ogenblik besturen ben ik bang dat we pas na de zomer weer business as usual hebben. Pas daarna kan de rechtsstaat sterker worden, de instituties onafhankelijker en daardoor de rechten van burgers beter beschermd worden.<sup>1</sup>



*Vraag de gemiddelde Nederlander wat onze militairen in Litouwen doen en ze zullen het niet weten! De ver van bed show!*

Een langdurige kabinetsformatie kan ook een nadelig effect hebben op de loononderhandelingen met de vakbonden. U allen weet dat de cao-onderhandelingen net voor Kerst opnieuw stukgelopen zijn. Het inmiddels demissionaire kabinet Rutte III bleek niet bereid minister Bijleveld het benodigde extra geld te verstrekken om aan de arbeidsvoorwaardenruimte, waaronder de looneis, maar ook andere verbeteringen voor het Defensiepersoneel te voldoen. Ook bleek de minister niet bereid extra financi'le ruimte binnen de Defensiebegroting beschikbaar te stellen. Via de diverse bladen, de websites en sociale media en vanwege corona ook door een Webinar (georganiseerd op 2 februari 2021), is de achterban geïnformeerd.

Omdat de Centrales van Overheidspersoneel (CVO's) wilden weten wat er leefde onder hun leden werd er een referendum uitgeschreven. De uitslag van dit referendum was duidelijk. De leden gaven duidelijk aan niet in te kunnen stemmen met het cao-bod van Defensie. De CVO's wilden de bewindslieden nog eenmaal de kans bieden

om alsnog met een beter bod te komen en schreven een brief met een ultimatum. Binnen de gegeven reactietermijn kwam er van Defensie een antwoord. Helaas bleek dat de werkgever Defensie niet voldoende financi'le ruimte vrij wilde maken om fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden voor het defensiepersoneel te realiseren. Om die reden beraden de bonden zich nu op acties en andere stappen.<sup>2</sup> Ook voor mij is dat een teleurstelling, maar vooral dat het weer zo ver heeft moeten komen, raakt mij.

Het is belangrijk dat ik en u tijdig weten wat de acties en andere stappen zullen zijn. Dat zal voor mij het probleem niet zijn. Eenvoudig gezegd: veel formeel overleg is al stilgelegd, maar gelukkig gaat op dit moment het Informeel Overleg Reorganisaties (IOREO's) in de meeste gevallen nog door. Ook de Begeleidingscommissies Personele Implementatie (BCO's-PI) van goedgekeurde Definitieve Reorganisatie Plannen (DRPn) gaan door. Samen met u hebben wij, in het verleden, kunnen zien welke gevolgen het uitstellen van een reorganisatie bij al onze Defensie-





*CDS luitenant-admiraal Rob Bauer niet te beroerd om back to the roots te gaan. Bleek ook een man van het persoonlijk contact en haalde daar veel energie uit.*

onderdelen (DO n) voor het personeel (niet alleen de leden van een vakbond), maar zeker ook voor de Defensieorganisatie kan hebben. Juist om die reden gaat dit proces nog door. Het is wel telkens de spagaat waar je in zit als Defensie vakbond. Bonden die niet tot stakingen mogen oproepen. Het is altijd belangrijk, dus ook nu, dat de CMHF-sector Defensie een goede relatie weet te behouden met haar achterban en de diverse gesprekspartners bij Defensie en daarbuiten. Ik geloof zelf in het onderhandelen volgens de Harvard Methode. De eenvoudige basisprincipes zijn duidelijk. De nadruk van deze methode ligt namelijk op het vinden van gemeenschappelijke belangen, het bedenken van oplossingen die een win/win-situatie opleveren, met toetsing aan redelijke, objectieve normen. Kort door de bocht zijn er 4 spelregels:

- Goede relatie met de andere partij(en);
- Op elkaar vertrouwen;
- De belangen/zienswijze van elkaar begrijpen;

Er samen uit proberen te komen. Dat dit nu nog uitdagender wordt is logisch. Wel krijg ik steeds meer moeite met het niet integer zijn en het weggijken. Dit speelt echter niet alleen bij Defensie en in Nederland. Denk hierbij maar eens aan de partij van de Duitse bondskanselier Merkel, de CDU/CSU, die hard geraakt is vanwege een corruptieschandaal met mondkapjes. Ook diverse Nederlanders hebben gefraudeerd met het aanbieden van mondkapjes. Ze werden beschuldigd van oplichting, valsheid in geschriften en witwassen. Enkele daarvan zijn ook veroordeeld. Schandalig: misbruik maken van schaarste en angst. Bij weggijken denk ik vooral aan de gevaren horende bij hybride oorlogsvoering. Ik ben bang dat de politiek in Nederland zich niet goed realiseert wat nu eigenlijk hybride oorlogvoering betekent en mogelijk om die reden de gevolgen niet goed ziet voor de korte en langere termijn. Er is geen sprake van een openlijk conflict tussen twee staten. Juist daarin onderscheidt deze manier

van optreden zich van een klassiek (interstatelijk) conflict. Er zijn zat voorbeelden te vinden op het internet. Mogelijk dat deze bijdrage van Le Monde met informatie over de Russische huurlingen van de Wagner-groep het bekijken waard is.<sup>3</sup> De uitdaging voor Defensie is relevant te blijven. We moeten sneller kunnen inspelen op de wisselende situaties en toekomstige dreigingen. Dit is onderkent door onze eigen Minister Ank Bijleveld-Schouten. Toch verkeert onze krijgsmacht in zorgwekkende staat en dat wordt niet verteld door de minsten, maar door de commandanten van de marine, landmacht, luchtmacht en marechaussee. Het belang van macht en tegenmacht, we gaan het meemaken, maar blij wakker. Machtspolitiek speelt zich niet alleen af aan het Binnenhof!

1 <https://www.cda.nl/omtzig>

2 Nadere informatie kunt u vinden op onze PRODEF website: <https://www.prodef.nl/nieuws>

3 <https://www.youtube.com/watch?v=NI4cRvCnoVQ>



*Dit jaar krijgt de luchtmacht 20 nieuwe Chinooks: de CH-47F MYII CAAS. De rode hangmatjes zijn niet brandwerend genoeg. Maar geen zorgen de projectleider, kolonel Koen van Gogh, heeft dit probleem in de zomer al opgelost.*



## Hoeveel kosten maken pensioenfondsen?

De toezichthouder op het gedrag van financi' le instellingen, de Autoriteit Financi' le Markten (AFM) heeft de kosten van pensioenfondsen onder de loep genomen en constateert dat deze niet steeds correct en transparant worden gerapporteerd. Dat maakt het moeilijk de kosten van fondsen te vergelijken.

Duidelijkheid over de kosten is belangrijk omdat kosten rendement wegvreten. En rendement is pensioen, vooral over de lange periode van samengesteld rendement waarvan bij pensioenfondsen sprake is. In het nieuwe pensioenstelsel vanaf 2026 worden de kosten op het UPO, zichtbaar voor de deelnemer jaarlijks in mindering gebracht op zijn persoonlijke pensioenvermogen. Daar is het kostenniveau ook nog eens van belang voor het vertrouwen in het stelsel.

De Pensioenwet schrijft gedetailleerd voor hoe pensioenfondsen hun gemaakte kosten moeten rapporteren. In de 166 onderzochte jaarverslagen was 90 keer niet op de juiste wijze verslagen. In n op de vijf jaar verslagen ontbrak bepaalde verplichte informatie in het geheel.

Het gaat in totaal om 9 miljard kosten over 1.500 miljard fondsvermogen, d.w.z. 0,6%. De AFM stelt zich op het standpunt dat verschillen in pensioenbeheerkosten goed verklaarbaar kunnen zijn, gezien de verschillen tussen fondsen in bijv. de heterogeniteit van de populatie, complexiteit van de regeling en zaken als serviceniveau, mate van persoonlijk contact en snelheid van klachten- en bezwaarafhandeling. Maar leg dan de relatie, stelt de AFM, en dat gebeurt bij driekwart van de fondsen niet. Vooral de vermogensbeheerkosten zouden gerelateerd moeten worden aan risicogehalte en

beleggingsrendementen. Ook dat gebeurt slechts bij minder dan een derde van de fondsen.

### Kosten pensioenbeheer

Onderstaande grafiek toont een aantal zaken:

1. Fondsen met grotere aantallen deelnemers kennen lagere kosten per deelnemer;
2. De bedrijfstakpensioenfondsen bevinden zich in de lagere kostenregionen. Een van de twee meest rechtse rondjes is het ABP;
3. De ondernemingspensioenfondsen (o.a. KLM/AKZO) en de beroepspensioenfondsen (bijv. notarissen/tandartsen) laten een grote spreiding zien in kosten.

### Kosten vermogensbeheer

Bij deze grafiek valt op dat er nauwelijks een samenhang is te zien tussen omvang van het vermogen en de vermogensbeheerkosten. Ook hangen de kosten niet samen met het soort fonds. De bedrijfstakpensioenfondsen rechts in beeld met grote vermogens, kennen geen lage vermogensbeheerkosten. Integendeel, het meest rechtse bpf, het ABP, kent hogere vermogensbeheerkosten. Daar kunnen goede redenen voor zijn, zoals: wordt er actief of passief belegd en als er actief wordt belegd in welke vermogenstitels wordt er dan belegd, wordt er ook gebruik gemaakt van alternatieve beleggingen?

### ABP Jaarverslag 2019

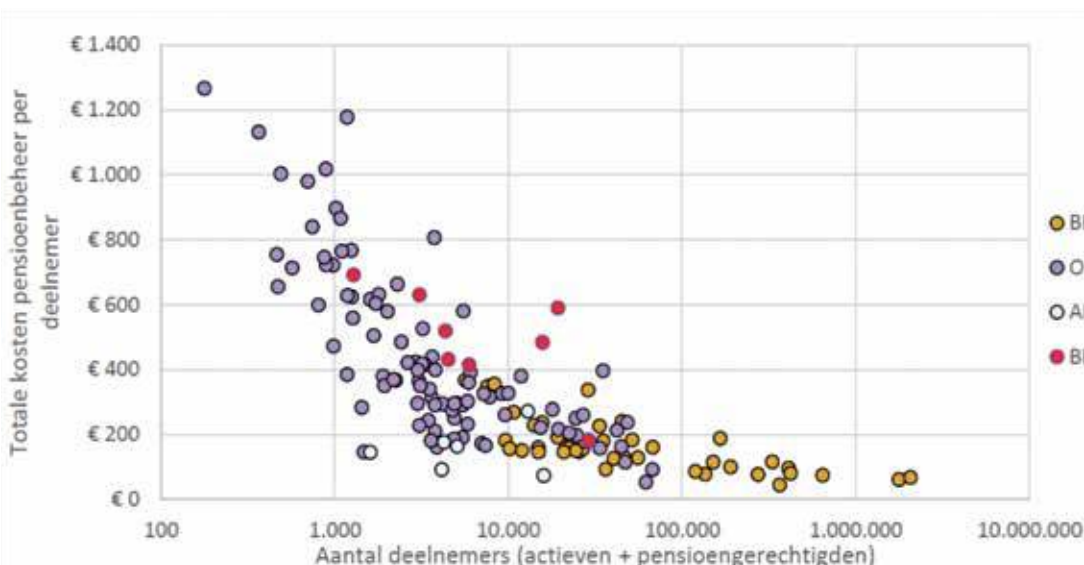
#### Kosten pensioenbeheer

Het ABP jaarverslag 2019 kent een kostenparagraaf. Daarin schrijft het bestuur dat vereenvoudiging van de pensioenregeling, effici' ntere procesuitvoering en verdere digitalisering van de communicatie met de deelnemers zorgden voor kostenverlaging. Het beter bedienen van deelnemers en werkgevers (aanpassingen UPO en bieden van inzicht en handelingsperspectief) zorgden voor kostenverhoging. Per saldo zijn de pensioenbeheerkosten verder gedaald met 4 miljoen, van 145 naar 141 miljoen euro. Voor het zesde jaar op rij is de kostprijs per deelnemer gedaald. De pensioenbeheerkosten kwamen in 2019 uit op 68,-, een verlaging van 4,- van 72,-.

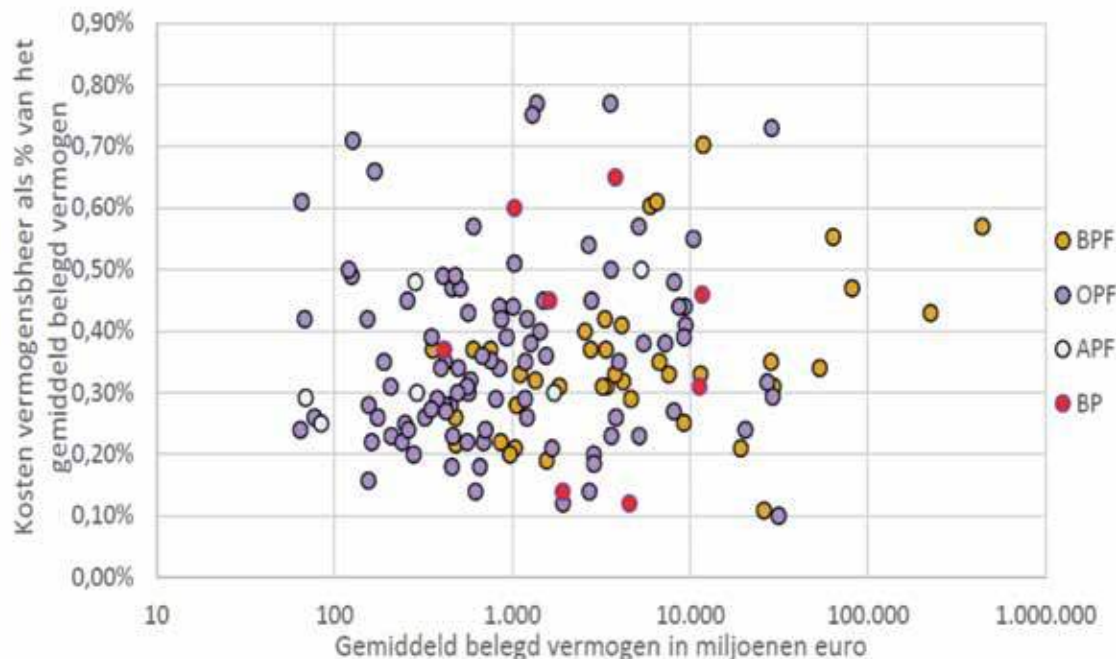
#### Kosten vermogensbeheer

De totale vermogensbeheerkosten zijn door de jaren gestegen, laatstelijk in 2019 met 47 miljoen tot 2.904 miljoen, zeg maar 3 miljard euro. In relatie tot het totale vermogen zijn de vermogensbeheerkosten gedaald door de flinke stijging van het vermogen door goede beleggingsresultaten in 2019 (16,8%, oftewel 67 miljard).

In de tekst over de vermogensbeheerkosten schrijft het bestuur dat deze regelmatig leiden tot vragen van deelnemers over nut en noodzaak. De evaluatie van de kosten voor vermogensbeheer is het meest zuiver als hierin ook de omvang van het belegde



Figuur 1. Kosten pensioenbeheer als bedrag per deelnemer (niet zijnde gewezen deelnemer) en pensioengerechtigde afgezet tegen het aantal deelnemers (excl. gewezen deelnemers) en pensioengerechtigden.



Figuur 2. Kosten vermogensbeheer als percentage van het gemiddeld belegd vermogen afgezet tegen het gemiddeld belegd vermogen.

vermogen, het (beoogde) rendement, de risicospreiding en de behaalde performance worden meegenomen.

Het oog valt hier op de categorie Alternatieve beleggingen omdat voor die categorie de beleggingskosten het hoogst zijn. En inderdaad wordt in het jaarverslag de hoogte van de kosten gerelateerd aan de beleggingscategorie, waaruit blijkt dat bij de alternatieve beleggingen zoals infrastructuur, *private equity* en hedgefondsen, flinke vergoedingen worden betaald tot enkele volle procenten van het belegde vermogen in die categorie. Er ging in 2019 878 miljoen

euro als prestatievergoeding naar de categorie alternatieve beleggingen. Alle waar naar zijn geld, zegt mijn schoonmoeder. Hoe zit dat nu?

Het bestuur stelt: Het kostenniveau van alternatieve beleggingen is hoger dan die van aandelen en vastrentende waarden, maar deze categorie biedt aanzienlijk betere rendementsperspectieven. Private equity en hedgefondsen zijn de assetcategorie' n met de hoogste vergoedingen. Beide categorie' n maken samen bijna 10% uit van de portefeuille, maar zijn verantwoordelijk voor 36,3 basispunten (0,363%)

van de totale 57,0 basispunten (0,57%) aan vermogensbeheerkosten. Private equity behaalde na aftrek van kosten een nettorendement van 22,3% (2018: 15,4%), voor hedgefondsen bedroeg het netto rendement 7,1% (2018: 8,5%). Op basis van deze rendementen beoordeelt het bestuur het kostenniveau van deze categorie' n als verantwoord en acceptabel.

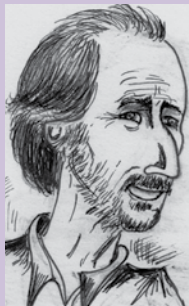
Het bestuur is op de goede weg naar transparantie, maar de wereld van de *haute finance* laat zich niet zo gemakkelijk milkorven.

### Alternatieve beleggingen 2019

Bedragen in miljoenen euro's	Gemiddeld belegd vermogen	Beheer vergoeding	Prestatie vergoeding	Beleggingskosten	Transactiekosten	Vermogensbeheerkosten	Rendement in euro's	Rendement in percent
Private equity	22.979	444	699	1.144	-4	1.140	4.733	22,30%
Grondstoffen	1.076	20	-37	-17	7	-10	2.610	16,50%
Opportunity fund	17.652	47	2	49	1	50	-188	-18,70%
Infrastructuur	12.530	103	51	154	28	182	1.619	13,30%
Hedgefondsen	20.019	290	163	452	81	533	1.375	7,10%
Totaal altern beleg	74.256	904	878	1.782	113	1.895	10.149	14,60%
Totaal vermogen	440.302	1.454	1.058	2.512	392	2.904	66.935	16,80%

Bron: ABP jaarverslag 2019





## Koester Uwe zegeningen....

**Wij kunnen de avondklok en de lockdown weliswaar verafschuwen, maar een medaille heeft ook een andere kant, te weten die van de intense rust op straat na 10.00 uur 's avonds als gevolg van de avondklok (al weer sinds 23 januari 2021).**

**V**erdwenen zijn de voorbij razende auto's en de aangeschoten jongeren op fiets en scooter uit het straatbeeld. Kijk uit het raam en je ziet of hoort (vrijwel) niets. De stilte van de zestiger jaren is terug. Dus geenszins een straf, edoch ultieme onthaasting is ons deel. Ooit zal er net zoveel nostalgie zijn naar de avondklok van 2021 als er nu nog is naar de auto-loze zondagen van zaliger MP Joop den Uyl anno 1973.

Economisch worden nadelen ten dele gecompenseerd door voordelen. Het min of meer opgelegde thuiswerken doet inventiviteit, productiviteit en het vermogen tot improviseren toenemen. De structurele veranderingen zijn legio, denk aan de stroomversnelling richting platformeconomie. Massa werkloosheid of een faillissementsgolf? Niets van dat alles.

Er zijn meer vacatures die niet opgevuld kunnen worden, dan dat er mensen de straat op worden geschopt. Dit mededankzij overheidssteun, maar ook door aanzwellende vraag naar ICT'ers, distributie- en medewerkers in de zorg. Laten wij vooral onze zegeningen koesteren!

Ondertussen zitten wij met de demissionaire resten van Rutte III. De pandemie wil maar niet wegebben en de laatste hoop rust op het massaal vaccineren van de bevolking (mondiaal).

### **Ik lieg niet met dank aan het selectief geheugen**

Wees gewaarschuwd als je verkenners het doornen pad op stuurt. Voor je het weet heb je een informateur als Herman Tjeenk Wilink broodnodig om scherven te rapen. Ik lieg niet, ik lieg nooit. Hoe Rutte geheel alleen kwam te staan met zijn eigen waarheid.

Toch in en in triest als je geteisterd wordt door het fenomeen dat je als MP aan sailante zaken geen actieve herinneringen meer hebt. Wellicht een goede zaak voor Mark om de bovenkamer eens te laten doorlichten door professor Erik Scherder (neuropsycholoog). Ik denk zelve aan muziektherapie, want Mark is onder de streep een niet onverdienstelijk pianist (do not shoot the pianist).

Zal ik het collectief geheugen nog eens opfrissen met wat inactieve herinneringen van onze populaire demissionaire MP?

2017: de memo's over het afschaffen van de dividendbelasting

2015: bombardement van Hawija BuZa leugens van Halbe Zijlstra. Het gefabuleerde bezoek aan datsja Putin.

Wederom acute vorm van amnesie bij Mark 2015: mediatraining. In College Tour zei Mark: nooit naar mediatraining geweest.

Mediatraining is binnen JOVD en VVD een vast onderdeel van de opleiding. Een

van zijn trainers was nota bene Ton Elias (communicatieadviseur en prominent ex VVD kamerlid).

2021: Pieter Omtzigt. Het was volstrekt onnodig om zo stellig voor de camera's van de NOS te beweren, dat hij nimmer over Omtzigt had gesproken. Had gewoon verklaard, dat Omtzigt wel even ter sprake was gekomen als potentiële minister en hij ware er gewoon mee weggekomen. Maar nee, hij koos voor ontkenning zonder enig voorbehoud. Ik lieg niet, bleef hij maar herhalen tijdens het debat in de tweede kamer

De rest is U bekend, een motie van wantrouwen haalde het niet en onze MP weigerde halsstarrig om de eer aan zichzelf te houden, verzopen in zijn eigen waarheid en vast van plan om tot het bittere eind te vechten voor zijn politieke voortbestaan. Arme informateur. Herman TW zal extreem veel moeite moeten doen om zo goed en kwaad als het gaat het vertrouwen in Mark te restaureren. Hoe aan een meerderheid te komen voor Rutte IV?

Ik heb het eerlijk gezegd wel gehad met deze verbindelaar met selectief geheugenverlies. Houdini of Hans Klok, beiden zowel ontsnappingsartiest als illusionist. Genoeg is genoeg, maar toch vrees ik dat Rutte IV er gaat komen.

# 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](http://www.prodef.nl/ledenvoordelen).  
Mailen kan ook: [info@prodef.nl](mailto:info@prodef.nl)**



**KVNRO**

