

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

oktober 2021 | nummer 6



Teleurstelling

door Rob Pulles

En daar was ie weer, de miljoenennota. Ik heb wel eens van iemand gehoord dat teleurstelling niet ligt aan de uitkomst maar aan de verwachting. Zo kun je het benaderen. Dan wordt het al snel van verwacht maar niets, want dan valt het misschien wel mee. Voor mij niet helemaal de juiste manier van denken, al zou je er na jaren van teleurstelling bijna voor gaan. Het blijft in ieder geval lastig te verkroppen dat er ook dit jaar weer erg weinig, zo niet geen, extra geld voor de krijgsmacht wordt uitgetrokken.



De genoemde bedragen van ca. M 100 incidenteel en structureel zijn druppels op de gloeiende plaat. Niet dat ze niet aan goede doelen besteed worden. Munitie, training en opleiding en veteranezorg zijn erg belangrijk. Het grote probleem van defensie is dat er nog veel meer veel grotere problemen liggen. Het personeelstekort, het bezoldigingssysteem, vastgoed, IT, reserveonderdelen, etc. etc. En dan hebben we het alleen nog maar over de zaken die nu niet goed zijn. Het gaat nog lang niet over nieuwe investeringen en innovaties. Om de komende jaren te beginnen met de weg omhoog zal er structureel 4 miljard per jaar bij moeten komen. Daarmee groeien we langzaam naar het Europese gemiddelde percentage van het BBP toe, waarbij we ook nog eens rekening moeten houden met het omhooggaan van het Europese gemiddelde en met een sterkere groei van het BBP dan eerst verwacht. Als we trouwens niets doen, dan daalt het percentage naar ca. 1,35% en dan staan we vierde van onderen in het lijstje van alle Europese partners. De vraag is of je het dan nog wel partners kunt noemen. Eigenlijk zijn het degenen die ons op hun kosten beschermen. Nederland, de 5^e economie van Europa, dat weigert voor zijn eigen veiligheid te betalen en al helemaal niet wil bijdragen aan de bondgenootschappelijke veiligheid. Dit beeld is te voorkomen, of terug te draaien, zo u wilt. Maar dat vraagt moed. Politieke moed. Moed om te investeren in de veiligheid van Nederland en daarmee in de veiligheid van onze partners en bondgenoten. Het vraagt een langetermijnvisie met een daaraan gepaard gaand investeringsplan dat niet afhankelijk is van de waan van de dag van parlementari'rs of kranten. Een investeringsplan dat niet alleen over materieel gaat, maar ook voor de lange termijn in personeel investeert. Een eerlijke, vergelijkbare en uitlegbare functiewaardering als fundament, met daarop een solide bezoldigingsgebouw en een flexibel en op maatwerk gerichte HR-systematiek. Volgende mogelijkheden om jezelf te ontwikkelen en in fase met de levensfase mogelijkheden om een goede balans tussen werk en privé te bewerkstelligen. Met de mogelijkheid om (tijdelijk) uit te stromen en van werk naar werk te gaan. Door deze elementen binnen de HR-systematiek zal het personeel dat binnenkomt ook willen blijven en zal defensie niet steeds de opgebouwde ervaring verliezen. Naast politieke moed vraagt het bestuurlijke moed. Bestuurlijke moed van de ambtelijke top van defensie om met de centrales aan tafel te gaan zitten en zaken open en eerlijk te bespreken, zonder informatie achter te houden en met het juiste mandaat. Het vraagt minstens evenveel bestuurlijke moed van de centrales om dat gesprek met defensie aan te gaan en gaande te houden, ook in moeilijke tijden. Het overlegmodel dat de afgelopen jaren is gehanteerd heeft niet opgeleverd wat het op had moeten leveren, tijd dus om het anders te doen. En om maar met een oneliner te eindigen, ik hoor vaak dat hoop uitgestelde teleurstelling is. Daarom hoop ik niet dat bovenstaande gaat gebeuren, maar beloof ik u dat we bij de GOV|MHB er alles aan zullen doen om het voor elkaar te krijgen.

INHOUD

2 Het overleg met defensie:
als je doet wat je deed krijg je
wat je kreeg

4 Arbeidsvoorwaardelijke
gesprekken: wat is wijsheid?

6 6 Wat mij bezighoudt

8 8 Pensioenflexibiliteiten

EN VERDER

9 Medezeggenschapsverkiezingen

10 Juridische zaken

12 Column vice-voorzitter

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



Adres secretariaat GOV|MHB en redactie ProDef bulletin:

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

Redactie

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

Aan dit nummer werkten mee:

R. Pulles, N. van Woensel, M. Hellendoorn,
R.J. Oostendorp

Vormgeving

Frank de Wit, Zwolle

Drukwerk

Wilco Art Books, Amersfoort

Advertenties

070-3839504

© ProDef bulletin

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

Wijzigingen adres- en persoonsgegevens

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

Juridisch advies

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

Kopij

Kopij voor nummer 6 van het ProDef bulletin dient voor 18 oktober 2021 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

door Niels van Woensel



Het overleg met defensie: als je doet wat je deed krijg je wat je kreeg

Afgelopen anderhalf jaar heb ik de gelegenheid gehad om de Hogere Defensievorming (HDV) te volgen. Deze opleiding is voor mij ontzettend leerzaam geweest en heeft mij ook in de gelegenheid gesteld om te kijken naar mijn eigen competenties. Wat vind ik leuk en welke dingen kan ik goed? Mooi dat deze mogelijkheden er zijn bij Defensie. Met de opgedane inzichten heb ik ook teruggekeken naar mijn periode als onderhandelaar in het overleg tussen Defensie en de bonden. Ik heb zelfs besloten mijn scriptie over dit onderwerp te schrijven.

Het onderzoek

Een aantal zaken kwam uit mijn onderzoek naar voren. Allereerst dat in het overleg en tijdens de onderhandelingen vaak stevige posities werden ingenomen. Het betrof vaak een eis of een voorwaarde om verder te praten. En dat deze posities gedurende het overleg moeilijk werden losgelaten. Verder was er weinig vertrouwen tussen de partijen. Vooral aan de kant van de bonden was dit zichtbaar. De belangrijkste reden voor het gebrek aan vertrouwen was het niet nakomen van gemaakte afspraken door Defensie. Daarnaast kwam uit het onderzoek naar voren dat er weinig moeite werd gedaan om naar de principes en de belangen achter de ingenomen posities te kijken, terwijl die juist zo waardevol zijn. Dan krijg je inzicht in het waarom van een positie en dan kun je ook beter zoeken naar oplossingen die elkaars belangen dienen. Soms zitten er achter tegenstrijdige posities zelfs gemeenschappelijke belangen en maakt dat de posities veel minder van belang. Tot slot bleek dat er nauwelijks samen werd gezocht naar mogelijke oplossingen. Het was vaak Defensie die met voorstellen kwam en die werden dan afgewezen door de bonden. Veel beter is het om gezamenlijk oplossingen te bedenken en dus samen ervoor te zorgen dat alle belangen worden gediend.

Principieel onderhandelen

In hoofdlijnen kan worden gezegd dat er vaker positioneel werd onderhandeld dan principieel. Positioneel onderhandelen is een manier die er van uitgaat dat wat de ene partij wint de ander moet verliezen, dat onderhandelen een gevecht is en dat posities worden ingenomen om de andere partij te dwingen toe te geven. Onderhandelen heeft daardoor meer de vorm van handje-klap bij het kopen van een auto. Positioneel

onderhandelen is ook vaak slecht voor de onderlinge relaties en dat is nou juist iets wat bij Defensie van groot belang. Principieel onderhandelen daarentegen gaat er veel meer van uit dat er wel degelijk een win-win-situatie mogelijk is, dat de relatie goed kan en moet blijven, dat de belangen achter de posities moeten worden gedeeld zodat er gezamenlijk naar oplossingen kan worden gezocht en dat er op basis van objectieve criteria een keuze gemaakt kan worden waar iedereen blij mee is. Deze methode is ook wel bekend als de Harvard-methode en geldt al jaren als een van de meest toonaangevende theorieën over onderhandelen.

Natuurlijk is het onderzoek maar een momentopname en zijn er nog allerlei aspecten die meegenomen kunnen worden om een nog beter onderzoek te kunnen doen. Maar ik herken het beeld wat uit het onderzoek komt wel van mijn tijd als onderhandelaar en moet eerlijk toegeven dat ook ik mij op momenten tot het positioneel onderhandelen heb beperkt. Het is mooi dat ik achteraf de gelegenheid heb gekregen om daar nog eens goed naar te kijken en er van te leren.

Verandering is lastig

Het is bekend dat veranderingen vaak lastig zijn, maar goede veranderingen kunnen mensen en organisatie ook heel veel energie geven. Ik was laatst bij een bijeenkomst van de politiebonden en daar gaf een vertegenwoordiger van de politie aan dat de politie en de bonden strategische partners waren en dat zij samen nadachten over de toekomst van de politie. Defensie en de bonden zouden ook strategische partners moeten zijn. Los van de cao onderhandelingen dienen we met elkaar te praten over de belangrijke onderwerpen bij Defensie en de organisatie van de toekomst vorm te geven.

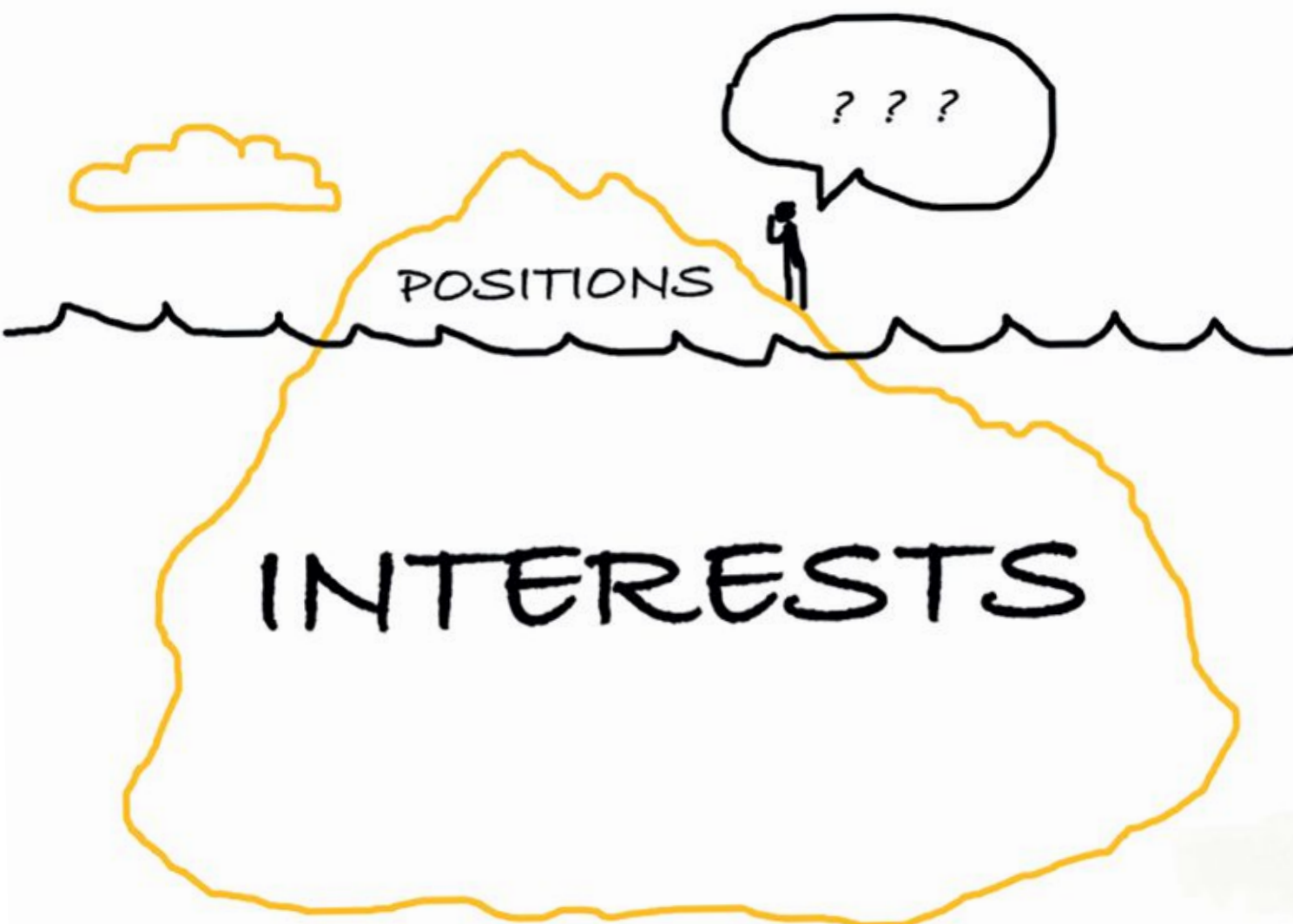
Het HR-model, het loongebouw, nieuwe contractvormen voor de adaptieve Krijgsmacht. Deze onderwerpen moeten worden aangepakt door middel van co-creatie in plaats van commentaar leveren op het eindresultaat. Gezamenlijk naar oplossingen zoeken en plannen ontwikkelen. Daarvoor is vertrouwen nodig en die is er op dit moment niet. Het is ook lastig om dit direct weer te krijgen. Defensie moet daarvoor haar afspraken gaan nakomen, hoe lastig de organisatie dat soms ook vindt. Aan de andere kant moeten de bonden het verleden laten rusten, en de organisatie en personen van nu een kans geven. Daarnaast moet Defensie stoppen om over de bonden te praten als lastig en als partijen die vooruitgang vertragen of verhinderen. En bonden moeten Defensie niet afschilderen als een slechte werkgever. Angst zaaien over een

onbetrouwbare werkgever is geen goede basis om daarna met elkaar in gesprek te gaan. Het moet onder aan de streep weer gaan over de inhoud en niet de relatie. En op die inhoud kan het best zijn dat we het absoluut niet met elkaar eens zijn, maar dan is dat op basis van respect voor elkaars posities en belangen. *Agree to disagree.*

Om gezamenlijk tot oplossingen te kunnen komen is het belangrijk dat er inzicht wordt verkregen in de belangen en niet zozeer in de posities. Inleven in elkaars uitgangspunten en oprecht interesse tonen in hetgeen belangrijk is voor de ander. Alleen dan kan er een oplossing worden gevonden die in ieders belang is en waar iedereen het gevoel heeft dat het een goede oplossing is. Een win-win-situatie dus. En een aantal belangrijke gemeenschappelijke belangen is er al,

een voor haar taak berekende en toekomstbestendige Krijgsmacht en gemotiveerd personeel dat een eerlijke beloning krijgt.

De komende tijd hoop ik met zoveel mogelijk mensen van gedachten te wisselen over dit onderwerp. Hoe denkt u over deze manier van overleggen? Hoe ver moeten we gaan? Waar moeten we voor oppassen? Allemaal relevante vragen. Ik snap ook dat sommige van u het naïef zullen vinden op basis van de resultaten uit het verleden, maar ik ben er van overtuigd dat velen van u zich ook storen aan de weinig constructieve en respectvolle manier waarop het nu gebeurt. Ik hoop dat we op deze manier samen kunnen nadenken over hoe het verder moet want als we blijven doen wat we deden krijgen we wat we kregen.





Arbeidsvoorwaardelijke gesprekken: wat is wijsheid?

Als er n vraag is die ik krijg wanneer ik op de werkvloer kom, dan is het wel hoe staat het eigenlijk met de arbeidsvoorwaardelijke gesprekken? . Overigens vrij snel gevolgd door ik volg het niet echt, maar nu ik je zie vraag ik het me wel af. Ik hoor er namelijk zo weinig van . Hoe het ervoor staat met AV is natuurlijk een zeer goede en vooral begrijpelijke vraag. Tegelijk een vraag die ik op moment van schrijven nog lastig concreet kan beantwoorden.

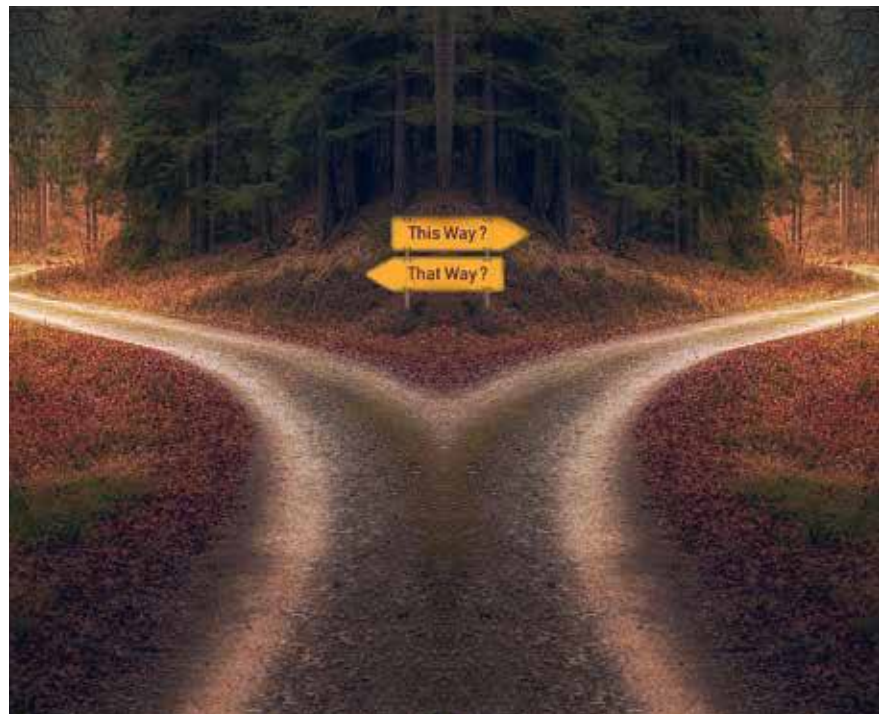
Ik ben voor verregaande transparantie, simpelweg omdat u van mij mag weten voor welke zaken wij strijden en omdat ik denk dat u erbij gebaat bent te weten hoe alle partijen aan de onderhandelingstafel in de wedstrijd zitten. Alleen dan kan u als lid van een bond uw mening vormen en uw bondsbestuur hiermee beïnvloeden. Het kan in mijn ogen ook niet zo zijn dat een partij aan de onderhandelingstafel een compleet andere houding aanneemt, dan zij in de openheid ten toon spreidt. Iets wat ik overigens toch nog regelmatig tegenkom.

Tegelijkertijd zie ik dat volledige openheid tijdens en vooral over onderhandelingen meestal niet helpt. Om aan de onderhandelingstafel voortgang te kunnen boeken is enige geslotenheid wat mij betreft gepast. Doen we dit niet, dan beperkt dit onherroepelijk de openheid van partijen aan tafel en de wil om zich in elkaars positie te verplaatsen. Hetgeen het proces, noch uitkomst, ten goede komt.

Verder dan algemeenheden als het loopt of we zijn nog met elkaar in gesprek kom ik dan ook niet bij het beantwoorden van de vragen van de militairen en burgers die ik spreek. Voorstelbaar genoeg frustrereert dit antwoord de ontvanger, maar ook mij als zender. Graag zou ik meer duidelijkheid geven. En nog liever snel een mooi resultaat voorleggen aan onze leden. In de huidige situatie zit dit er echter (nog) niet in. De uitdagingen zijn groot en de zakken van de werkgever niet diep genoeg. Iets wat we overigens breed in de publieke sector zien, dus dat we vooral het demissionaire kabinet mogen aanrekenen. Als ik dan naar dit slepende en voor de kijker weinig fraaie proces kijk, is een veel belangrijker vraag die gesteld zou moeten worden:

Hoe moeten de bonden en de werkgever verder, niet met, maar vooral n AV?

Vorige keer schreef ik in Prodef over structurele oplossingen voor de acht grote uitdagingen van de organisatie. De



uitdagingen met het vinden, binden en behouden van personeel. Een probleem dat zich onder meer uit in ruim 9000 militaire vacatures. De uitdagingen met het beloningsmodel, waarvan al 20 jaar geleden door bonden en werkgever geconstateerd is dat het aanpassing behoeft. Laat staan dat het past bij de Krijgsmacht die we anno 2021 zijn. Om nog niet eens te spreken over de Krijgsmacht die we in de nabije toekomst willen worden.

Hetzelfde geldt voor het personeelsmodel. Dit past al jaren niet meer bij de behoeftes van het personeel. Te rigide, te veel gericht op enkel de noden van de organisatie, te inflexibel en *one-size-fits-all*. Kortom: met onvoldoende oog voor de behoeftes van de militair en burger van nu. Tegelijk past het klaarblijkelijk ook niet bij de behoeftes van het potentiële personeel, in mooi jargon aangeduid met de arbeidsmarkt, getuige wederom de 9000 vacatures. Net als het beloningsmodel is ook dit personeelsmodel

(FPS voor militairen) n aan broodnodige modernisering toe. En dat de nieuwe adaptieve Krijgsmacht nog aanvullende behoeftes met zich meebrengt voor zowel personeels- als beloningsmodel, zoveel is ook wel helder.

Net als in mijn vorige artikel laat ik u hierbij wederom lezen dat ik denk dat de oplossing voor de echte problemen ergens anders liggen dan in een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord. De benodigde afspraken voor het personeels- en beloningsmodel zijn immers al gemaakt in (vele) eerdere akkoorden. Deze uitdagingen hoeven dus niet middels een nieuw akkoord te worden opgelost.

Niet dat dit beraupt mogelijk zou zijn. Want naar onze berekeningen hebben we zo'n 350 miljoen euro structureel extra nodig om een eerlijk, uitlegbaar en modern beloningsmodel te bekostigen. Geld dat nodig is om het loongebouw van de grond af

opnieuw op te metselen. Maar dat ook nodig is om de toelages op een niveau te brengen dat we niet langer onder het minimumloon of onder dat van een vakkenvuller hoeven te werken op uitzending, tijdens varen of oefening. Een kostenplaatje dat met gemak enkele malen de ruimte voor een regulier arbeidsvoorwaardenakkoord overstijgt. Zoals u ziet, binnen dit arbeidsvoorwaardenakkoord kunnen en hoeven we voor grote personele uitdagingen van de organisatie geen oplossing te verwachten. Wat natuurlijk niet wegneemt dat elke stap in de goede richting er een is, mochten we wel op korte termijn tot een onderhandelaarsresultaat kunnen komen. De kans hierop is niet nul, maar naar mijn mening ook niet extreem groot. Als je het mij vraagt zouden we op korte termijn tot de conclusie moeten komen dat we A) binnen de beschikbare ruimte een akkoord kunnen bereiken, ofwel B) constateren dat het voor nu echt onvoldoende is. Ongeacht de uitkomst, is het veel belangrijker om na te denken

over wat we daarna gaan doen. Hoe gaan we nu eindelijk zorgen dat er een nieuw beloningsmodel komt en dat het personeelssysteem bij de tijd wordt gebracht? Hoe gaan we ervoor zorgen dat we als belangrijke stakeholder (of eigenlijk: vertegenwoordiger van u als stakeholders) een constructieve bijdrage leveren aan de HR-transitie van Defensie? Zodat we de personele problemen van de Krijgsmacht op kunnen lossen? Hoe ik hier naar kijk is simpel en pragmatisch. Allereerst moeten we zorgen dat de problemen in organisatie niet nog groter worden dan ze al zijn. Hierbij doel ik op de reorganisaties. In de huidige context, waarbij de voortgang van de reorganisaties voor zowel personeel als organisatie van groot belang zijn, moeten we als bonden vooral voorkomen hierin een remmende factor te zijn. Wij kunnen het ons niet permitteren de broodnodige organisatorische verandering tegen te werken en zo ervoor te zorgen dat personeel hun nieuwe functie en/

of bevordering mis moeten lopen. Wat we daarnaast moeten doen is nog veel simpeler: prioriteit geven aan dat wat echt belangrijk is.

Ongeacht de uitkomst op de arbeidsvoorwaardentafel, moeten we nu eens echt werk gaan maken van het loongebouw, het stelsel van toelages en het personeelssysteem. Dit moet de main effort zijn van zowel bonden als werkgever. Alleen door dit nu eens echt in gezamenlijkheid op te pakken komen we uit de vicieuze cirkel van moeizame gesprekken, lapmiddelen, toenemende problemen en nog lastiger gesprekken. Focus op wat echt verschil gaat maken, dat zijn we aan u verschuldigd!

Cartoon





Wat mij bezighoudt

Normaal gesproken ben ik met van alles bezig, werk en privé door elkaar. In vele gesprekken en vergaderingen geef ik dikwijls aan dat iedereen aandacht moet hebben voor een goede balans werk en privé. Echter juist in deze coronatijd waarbij veel medewerkers thuis moeten werken, hoor je nu steeds meer de nadelen van thuis werken en niet alleen meer de voordelen. Eenieder moet daar zijn of haar eigen afweging in maken. Een feit is wel dat werk en privé steeds meer door elkaar heen lopen en daarom het velen niet meer lukt om zichzelf thuis af te sluiten van de verantwoordelijkheden op de werkvloer.

De werklust wordt vaak mee naar huis genomen, maar daar zit je nu al. Men gaat piekeren over het werk, in plaats van echt te werken. Het feit blijft, het is lastig om in het geheel los te komen van het werk. Aan de andere kant is niet elke thuiswerkplek, gelet op de woonsituatie, tevens een concentratieplek. Hoe vaak zie je niet een partner of kind tijdens een MS-teams meeting door het beeld lopen. Gewoon om een kopje thee/koffie/fris te pakken of om de deur open te doen. Voor de werknemer is het tijdens het thuiswerken wel makkelijker om even tussen het werk door een privé dingetje te doen. Tegelijkertijd zijn mensen die thuiswerken vaak makkelijker bereid langer te werken of om buiten werktijd nog even iets voor het werk te doen. Thuiswerken vervaagt zo de grenzen tussen werk en privé. Dit geeft een groter risico op een burn-out en dat is nadelig voor zowel de werknemer als voor de werkgever. De discussie zou dus niet moeten gaan over de balans werk en privé, maar over de grens tussen werk en privé. De huidige coronatijd geeft andere inzichten die we met elkaar nader moeten duiden.¹

Wel verwacht ik dat iedereen die thuiswerkt ook weet dat onze werkgever moet zorgen voor goede en veilige arbeidsomstandigheden voor zijn werknemer. Dit geldt ook voor jouw thuiswerkplek. Dit wordt de zorgplicht van de werkgever genoemd. Bij de GOV|MHB is voor alle werknemers geïdentificeerd wat er nodig was om de inrichting van de werkplek aan te passen om veilig en gezond te kunnen werken. Ik verwacht dat Defensie dit ook voor zijn werknemers heeft laten doen. Dat neemt natuurlijk niet weg dat bij problemen eenieder zijn eigen verantwoordelijkheid moet nemen om proactief samen met zijn of haar leidinggevende naar een oplossing te zoeken. Hier is ook een belangrijke rol voor de medezeggenschapscommissie (MC) om dit gedeelte van arbobeleid en de uitvoering daarvan samen met het hoofd van diensteneid (HDE) te bespreken.

Dan is het wel noodzakelijk dat er een

functionerende MC bij de eenheid is. Juist de vulling van de MC is op dit moment een uitdaging. De MC kan er mede voor zorgen dat er een plezierige en veilige werkomgeving is waarin de medewerker gehoord wordt en inspraak heeft. Als lid van de medezeggenschap kun je hieraan bijdragen. Door te luisteren naar wat je collega's nodig hebben om hun werk goed en met voldoening te kunnen doen. Tevens ben je in staat om mee te denken en te praten over de ontwikkelingen in je organisatie. Tot slot leer je ook verantwoordelijkheid te nemen ook bij soms moeilijke veranderprocessen of bezuinigingen.

Onze leden kunnen zich niet alleen opgeven als MC lid, maar ook kunnen onze leden als deskundige een bijdrage leveren bij vragen die spelen bij een MC. Dit zonder lid te zijn van een MC. Gelukkig hebben wij leden die zich beschikbaar hebben gesteld voor beiden. Wat veelal niet duidelijk is hoe en waar men zich kan aanmelden voor het lid worden van een MC. Dit is eigenlijk heel eenvoudig als men de volgende link volgt naar de PRODEF website.² Zijn er dan nog vragen dan neemt u gewoon met mij contact op.

Door de huidige problematiek bij de arbeidsvoorwaarden gesprekken liggen er ook veel uitdagingen bij de MC. Doordat de plannen niet altijd leiden tot een Definitief Reorganisatieplan (DRP) en de wereld om ons heen gewoon doorleeft, zijn er natuurlijk momenten dat de MC en het HDE de bedrijfsvoering van de eenheid niet meer kunnen garanderen. Voor de GOV|MHB is het dan noodzaak dit kenbaar te (laten) maken in de lijn en naar onze Centrale zelf. Wel blijft het belangrijk dat de MC rekening houdt met haar basisrechten. Dat is zeker in deze tijd niet eenvoudig, immers het kan voorkomen dat HDE en MC het met elkaar eens zijn en er verder haast niets gebeurt.

Het Besluit Medezeggenschap Defensie (BMD) geeft het HDE taken (Hoofdstuk 5 Bevoegdheden). Het HDE moet informatie verschaffen die de MC nodig heeft. En het



Onze staatssecretaris Barbara Visser is sinds 31 augustus 2021 minister van Infrastructuur en Waterstaat. Zij heeft met grote inzet en betrokkenheid haar functie bij Defensie gedaan. Zij heeft mij direct en indirect o.a. bijgestaan in het Cr6 en veiligheidsdossier. Ook heeft zij het belang van de medezeggenschap uitgedragen. Nogmaals, dank daarvoor!

HDE moet zijn ideeën aan de MC voorleggen voordat er een definitief besluit kan komen (vroegtijdig betrekken).

De basisrechten voor de MC zijn:

Recht op informatie;

Recht op initiatief;

Recht op advies op basis van het overeenstemmingsvereiste.

Om de taak goed te kunnen vervullen, moet de MC weten wat er speelt, wat er gebeurt en wat er te gebeuren staat. Het HDE moet de MC voorzien van goede informatie. Het tijdig verstrekken van informatie is essentieel!

Het initiatiefrecht is het recht om schriftelijk voorstellen te doen voor alle onder-



De nieuwe Commandant Zeestrijdkrachten (C-ZSK) vice-admiraal Ren Tas. Zijn prioriteiten: Onze missie, de mens en het thuisfront. Hij bedankte bij de commando-overdracht op 9 september jl. zijn voorganger vice-admiraal Rob Kramer voor zijn geweldige inzet voor de Koninklijke Marine, vooral voor de afgelopen 4 jaar waarin hij met volledige overgave, vol passie en daadkracht de marine leidde. Daar is geen woord Chinees bij!

werpen die in de overlegvergadering aan de orde kunnen komen. Om het initiatiefrecht voldoende inhoud te geven is in het BMD bepaald dat die voorstellen betrekking moeten hebben op de onderwerpen die onder de zeggenschap van het HDE vallen. Het HDE beslist ook bij initiatiefvoorstellen niet eerder dan nadat daarover ten minste n-maal overleg met de MC is gevoerd. Het is duidelijk dat niet vaak van dit initiatiefrecht gebruik wordt gemaakt. Dat kan komen omdat men goed geïnformeerd is, maar ook door de reactieve houding van de MC.

Het HDE stelt de MC in de gelegenheid om binnen een redelijke termijn advies uit te brengen over een voorgenomen maatregel zoals in het artikel 29 van het BMD aangegeven (een opsomming van a tot en met f):

- a. de wijze waarop de arbeids- en dienstvoorwaarden bij de diensteneenheid worden toegepast;
- b. de wijze waarop het algemeen personeelsbeleid bij de diensteneenheid wordt uitgevoerd;
- c. aangelegenheden op het gebied van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid bij de diensteneenheid;
- d. aangelegenheden met betrekking tot het woon- en leefklimaat bij de diensteneenheid;
- e. de organisatie en werkwijze binnen de diensteneenheid;

f. de technische en economische dienstuitvoering bij de diensteneenheid.

Onderwerpen die onder artikel 29 a en b vallen zijn onder meer de toepassing van regels en maatregelen op het gebied van de personeelsbeoordeling, het opleidingsbeleid, het aanstellings-, het ontslag-, en het bevorderings- en plaatsingsbeleid. Daarnaast nog de verlof en werktijdregeling en de introductie van personeel (sociaal beleid).

Artikel 29 c legt een relatie met de Arbeidsomstandighedenwet en 29 e onder meer met maatregelen inzake de indigging, belangrijke inkrimping of uitbreiding of een andere wijziging van werkzaamheden van het onderdeel. Voorts wijziging van plaats waar het onderdeel zijn werkzaamheden uitoefent. Dus feitelijk reorganisaties. Voor punt f gaat het onder meer om de gevolgen van de aanschaf van apparatuur, materiaal, gereedschappen voor de dienstuitvoering bij het onderdeel.

Bij al deze maatregelen geldt dus het overeenstemmingsvereiste (instemmingsrecht)! Als er met het HDE geen overeenstemming wordt bereikt, staat de gang naar het College voor Geschillen open (geschillenprocedure). Hoewel er in het BMD van uit wordt gegaan dat de MC en het HDE met elkaar overleg-

gen met de intentie overeenstemming te bereiken, kan het gebeuren dat zij het niet met elkaar eens worden. Het kan zijn dat een MC advies heeft uitgebracht over een voorgenomen maatregel, maar het HDE beslist afwijkend van het advies. Dan spreekt men van een geschil tussen de overlegpartners. Voor deze situatie kent het BMD een geschillenregeling (o.a. art 23, 27 t/m 31 en 33 t/m 35). In deze regeling wordt het geschil voorgelegd aan het College voor Geschillen Defensie dat advies uitbrengt aan de commandant/secretaris-generaal of directeur van het betreffende defensie-onderdeel. Het College kan ook gevraagd worden te bemiddelen tussen de partijen. De leden van het College maken geen deel uit van het ministerie van Defensie en zijn niet werkzaam onder de verantwoordelijkheid van de minister van Defensie. Indien er bij MC problemen/uitdagingen/vragen zijn m.b.t. de bevoegdheden/het overlegproces, schroom dan niet met mij contact op te nemen! Ook om samen even te sparren, met of zonder de aanwezigheid van het HDE, neem contact op!

1 <https://fd.nl/bedrijfsleven/1410342/waarom-hybride-werken-niet-zomaar-win-win-is-ssi1cab-pezYS>

2 <https://www.prodef.nl/medezeggenschap>



Pensioenflexibiliteiten

Sinds 1 januari 2021 kent het militaire pensioenreglement enkele flexibiliteiten die het burger pensioenreglement reeds bezat. Het gaat in hoofdzaak om eerder of later en meer of minder pensioen.

In het militaire pensioenreglement is sinds 1 januari 2021 de volgende figuur opgenomen.

Uw situatie	Met pensioen voor uw pensioenleeftijd	Met pensioen op uw pensioenleeftijd	Met pensioen na uw pensioenleeftijd	Eerst een hoger of lager pensioen	PP ruilen voor OP
U bent geweest deelnemer, maar u bouwt vrijwillig pensioen op					
U valt onder nDER en heeft recht op een UGM-uitkering, een werkloosheidsuitkering, een ontslag- of een ao-uitkering					
U valt onder oDER en heeft recht op een UGM-uitkering, een werkloosheidsuitkering, een ontsalg- of een ao-uitkering					
U bouwt geen pensioen meer op					
U en uw partner hebben bij de scheiding het pensioen gesplitst (conversie). Voor uw pensioen blijven de keuzes gelden, zoals hierboven vermeld.					
In deze situatie heeft uw ex-partner een keuze					

Kortom, ook de militair die vanaf 1 januari 2021 met pensioen gaat en onder de oude diensteinderegeling (oder) valt, kan zijn pensioen vervroegen of uitstellen en kan kiezen voor eerst meer en later minder pensioen, of andersom.

Eerder of later met pensioen

Eerder laten ingaan dan 65 jaar lijkt niet zinvol omdat Defensie een uitkering verstrekt tot 65 jaar (oder), of tot de betreffende pensioendatum voor de militair die valt onder de nieuwe diensteinderegeling (nder). Uw UKW-uitkering en uw ontslaguitkering en de pensioenopbouw op basis van deze uitkeringen, stoppen op het moment dat uw pensioen ingaat. Uw pensioen daalt dus naarmate u het eerder laat ingaan.

Heeft u een werkloosheidsuitkering of een militair arbeidsongeschiktheidspensioen? Deze uitkeringen lopen in beginsel wel door. Echter, in dat geval kan vanwege het ingegane pensioen de hoogte van die uitkeringen en ook de hoogte van de pensioenopbouw op basis van die uitkeringen, worden aangepast. Dat is niet altijd zo. Vraag dit na bij de instantie waarvan u de uitkering ontvangt.

Er kunnen evenwel omstandigheden zijn, bijv. levensbedreigende aandoeningen, die het toch interessant maken het pensioen eerder te laten ingaan, om zo bijv. gebruik te kunnen maken van de maximale uitruil van OP naar NP.

Later laten ingaan, lijkt interessanter omdat uw jaarlijkse pensioen stijgt naarmate het later ingaat. Uitstellen tot bijv. uw AOW-datum heeft bovendien lagere belastingtarieven vanaf die datum tot gevolg. Verkeert u in de omstandigheid dat u een tijdlang geen pensioen nodig heeft omdat u bijv. van uw vermogen kunt leven, of omdat uw partner voldoende inkomen heeft, of om welke reden dan ook, dan kan uitstel interessant zijn. U kiest op uw pensioenleeftijd.

UKW

Als u kiest voor het later laten ingaan dan 65 jaar, kunt u als UKW-er in de oder uw pensioendatum uitstellen tot 5 jaar na 65 jaar. Als militair in de nder kunt u uw pensioendatum uitstellen tot 5 jaar na uw AOW-leeftijd. Als UKW-er moet u uw pensioen op uw pensioenleeftijd wel voor minimaal 10% laten ingaan. De verdere 90% kunt u uitstellen. Bij uw pensioenaanvraag kunt u doorgeven of u gedeeltelijk of volledig met pensioen wilt gaan.



Ontslagitkering, werkloosheidsuitkering, arbeidsongeschiktheids-pensioen

Ook de militair met een ontslaguitkering, een werkloosheidsuitkering of een militair arbeidsongeschiktheidspensioen, kan zijn pensioen vervroegen of uitstellen. In deze situaties hoeft het pensioen op 65 jaar niets reeds voor 10% in te gaan. Als u uw pensioen wilt uitstellen, moet u dat voor uw pensioenleeftijd aan het ABP doorgeven. U kunt tot maximaal 5 jaar na uw AOW-leeftijd met pensioen. Dit pensioen moet u zelf aanvragen.

Slapers

Ook de militair die slaper is en geen pensioen meer opbouwt bij het ABP, kan tot maximaal 5 jaar na zijn AOW-leeftijd met pensioen. Dit pensioen hoeft niet op 65 jaar reeds voor 10% in te gaan. Ook hij kan kiezen voor de hoog/laag-constructie. Deze pensioenconstructies moet u zelf aanvragen.

AOW-compensatieregeling

Uitstel van het ouderdomspensioen heeft geen gevolgen voor de AOW-compensatie. Die uitkering kan niet worden uitgesteld, start wel op 65 jaar en loopt tot uw AOW-datum.

Hoger of lager pensioen

De militair in de oude en de nieuwe diensteinderegeling kunnen er ook voor kiezen de zogenoemde hoog/laag constructie toe te passen. Dat betekent dat u de eerste jaren na uw pensioendatum een hoger pensioen krijgt en in later jaren een lager pensioen in de verhouding 75/100, of andersom als u dat wilt. In beide gevallen wil dat zeggen dat de laagste uitkering minstens 75% moet zijn van de hoogste uitkering. De hoogte van het partnerpensioen en het wezenpensioen veranderen niet als u de hoog/laag constructie toepast op uw ouderdomspensioen.

Netto pensioen

Keuzes die u maakt t.a.v. eerder of later en hoger of lager, gelden automatisch ook meteen voor uw netto-pensioen als u daaraan deelneemt. Het netto pensioen is de vrijwillige pensioenregeling waaraan u kunt deelnemen als uw pensioengevend inkomen in 2021 hoger is dan ongeveer 112.000,-.

In alle gevallen is het de bedoeling dat u in MijnABP kunt laten berekenen hoe de hoogte van uw pensioen bij vervroeging of bij uitstel, of bij gebruik van de hoog/laag constructie uitpakt. De ervaring wijst uit dat dat toch niet in alle gevallen het geval is. Neem in dat geval contact op met het ABP en vraag om een berekening. Verdere informatie op de ABP-website.

Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven vr	Kiesdatum
CZSK	Marinierskapel Tamboers & Pijpers UKC 4202	vervallen	14-10-2021
CZSK	Marine Combat Group UKC 4621	vervallen	26-10-2021
DMO	DMO / JIVC / KIXS	vervallen	26-10-2021
CDC	Centraal Militair Hospitaal	vervallen	01-11 t/m 05-11-2021
KMAR	Landelijk Tactisch Commando Koninklijke Marechaussee	vervallen	01-11 t/m 08-11-2021
CLAS	OTCGenie	vervallen	04-11-2021

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl



Toetsen bezwaartermijn

Zowat iedereen weet dat de termijn om bezwaar te maken tegen een besluit 6 weken is, een akelig korte termijn. Iedere relativering van deze termijn verdient dus onze aandacht.

Een opmerkelijke relativering heeft afgelopen zomer plaatsgevonden met een aantal (gecoördineerde) uitspraken van onze hoogste bestuursrechters, waaronder die voor ambtenaren: de CRvB.

Deze rechters spraken uit dat de rechter niet langer, zoals tot dan toe gebruikelijk was, de naleving van (o.a.) de bezwaartermijn ambtshalve toetst. Als in een beroepsprocedure de partijen geen discussie hebben over de vraag of in de voorafgaande bezwaarprocedure het bezwaarschrift tijdig was ingediend, mag de rechter zich niet langer ambtshalve met die vraag bemoeien. Voorheen onderzocht de rechter actief of het bezwaarschrift tijdig was ingediend. Zo niet, dan werd de rechtszoekende alsnog niet ontvankelijk geoordeeld. Einde

oefening, zelfs als de partijen zelf hier geen probleem van maakten.

Voor de rechtspraak is het belangrijk om de reikwijdte van deze rechtspraak te verkennen. Stel een bezwaarschrift was onmiskenbaar (en door partijen erkend) een week te laat ingediend (verschoonbaarheid van de termijnoverschrijding buiten beschouwing gelaten). Zal de rechter dan later in beroep het standpunt innemen dat hij/zij, op grond van deze jurisprudentie, hieraan geen gevolgen verbindt? Of geldt de nieuwe jurisprudentie alleen als partijen ten minste zelf aangeven dat het bezwaarschrift tijdig (dus binnen 6 weken) was ingediend? Als deze rechtspraak ruim wordt geïnterpreteerd, dan kan dat dus zelfs betekenen dat bestuursorganen zelf bepalen of zij een te

laat ingediend bezwaarschrift in behandeling nemen, zonder risico later door een rechter teruggefloten te worden. En op dit zelf bepalen zijn dan weer de algemene beginselen van behoorlijk bestuur van toepassing, met alle problemen van dien. Mij bekruipt het gevoel dat de rechters de implicaties van deze jurisprudentie niet goed hebben doordacht. Men heeft naar aanleiding van concrete casuïstiek een algemene regel geformuleerd die ruimer is dan wellicht de bedoeling was. De toekomst zal leren hoe dit verder gaat. *Never a dull moment* in het recht.

ADVERTENTIE

Wijziging Adelborstenverzekeringen

→ Uw reactie is benodigd

In verband met nieuwe wet- en regelgeving is het niet langer mogelijk de bestaande Adelborstenverzekeringen in de huidige vorm voort te zetten. Om aan de nieuwe regelgeving te kunnen voldoen hebben wij het bestaande verzekeringspakket aan moeten passen.

Oude situatie tot 1 oktober 2021

Adelborstenverzekeringen = Een collectief verzekeringspakket waaronder alle aangemelde Adelborsten verzekerd waren

Nieuwe situatie vanaf 1 oktober 2021

Defensieverzekering voor Adelborst = individueel verzekeringspakket per Adelborst

Uw reactie is benodigd!

Per e-mail hebben wij alle Adelborsten met een Adelborstenverzekering op de hoogte gebracht wat de wijzigingen inhouden. U heeft 2 keuzes:

Omzetten Adelborstenverzekeringen naar nieuwe model

Niet omzetten, uw huidige verzekeringen komen te vervallen

Welke keuze u ook maakt, wij dienen hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte te worden gebracht. Heeft u vragen of opmerkingen? 010-4552500 of info@prinsenland.nl



Prinsenland Adviseurs

Tel 010-4552500 | www.prinsenland.nl

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.**

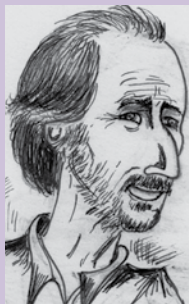
**Met het tekenen van deze petitie
dwingen we onze volksvertegenwoordigers
om in de komende regeerperiode
echt in actie te komen
tegen de dramatische staat van Defensie.**

**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

(Als je veiligheid je lief is)



Inpakken en wegwezen

Een triomfantelijk pakket mag je het wel noemen, de ingepakte Arc de Triomphe aan het einde van de Champs Elysées te Parijs. Het laatste kunststuk van Christo en Jeanne-Claude, tevens een postuum eerbetoon.

In 1962 maakten zij de eerste fotomontage. Een 50 meter hoog bouwwerk gehuld in zilverblauwe stof.

Zou Emmanuel Macron het Sydney Opera House op een dergelijke wijze hebben laten inpakken, hij zou de duikbootorder van de Aussies vast niet aan de grond hebben zien lopen.

Dit weekend verrast door het ontslag op staande voet van EZ STAS Mona Keijzer. Een kritisch interview in de Telegraaf over de Corona app en de negatieve aspecten hiervan op o.a. de 15% niet-gevaccineerden deed haar de das om.

Inpakken en wegwezen voor Mona. Jan Glastra van Loon was de laatste die dit overkwam (1975). Laten wij als protest alle Mona-toetjes uit de schappen verwijderen Rutte III hielp inmiddels 11 bewindslieden

overboord, naar mijn bescheiden mening een negatief record!

De vorming van een nieuw kabinet zit nog immer in het slop (al bijna zeven maanden). Het valt te hopen dat VVD coryfee en informateur Johan Remkes het formatieproces weer vlot weet te trekken. Over links of over rechts, het is mij om het even, als er maar spoedig weer een degelijk en deugdelijk kabinet op het bordes staat.

Of ik wellicht ook nog iets positiefs te melden heb? Wel wis-en-waarachtig! Bij de algemene politieke beschouwingen (APB) werd er voor 2 miljard geplust, waarvan 300 Mio ten faveure van MINDEF! Een paar druppels op een gloeiende plaat, maar in ieder geval meer dan niks. Iets geheel anders!

De val van het regiem in Afghanistan kwam voor een iegelijk sneller dan gedacht. Nederland had hierop onvoldoende geanticipeerd (now we are talking) en minister Ank Bijleveld kon haar biezen pakken. Goede zet: Henk Kamp terug op het oude nest.

De Nederlandse inzet zal door de jaren heen grofweg 250 miljoen hebben bedragen. Ter vergelijking, De USA vermorste er de afgelopen 20 jaar ca. USD 83 miljard. Over de (zinloze) doden aan beide zijden zwijg ik gepast. De hamvraag is en blijft wat de inzet van de coalitie het vrije westen in de Afghanen heeft opgeleverd. Ik vrees bar weinig.

Haal meer uit uw lidmaatschap!

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

VERZEKERINGEN MET INTERESSANTE KORTINGEN
OHRA INTER ASSURE

ADVISEURS VOOR HYPOTHEKEN EN VERZEKERINGEN
PRINSENLAND ADVISEURS

REIZEN MET AANTREKKELIJKE KORTING
AVIS AUTOHUUR WEEKENDJEWEG.NL

CARDS TEGEN BIJZONDERE TARIEVEN
AMERICAN EXPRESS

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

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

 **GOVIMHB**
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE