



Professionals **Defensie**

maart 2026 | nummer 1

ProDef

Naamswijziging voltooid

GOV|MHB heet vanaf nu ProDef

Van de Pensioentafel

**Tegenvallend pensioen ten opzichte
van de UGM-uitkering**

Investerings in de krijgsmacht

**Hoe staat het nu met ons
voortzettingsvermogen?**

**Oprichting vereniging MHB
formeel een feit**

'Voor de MHB betekent belangenbehartiging de continue inzet voor een solide cao, eerlijke arbeidsvoorwaarden, een beheersbare werkdruk en een veilige werkomgeving.'

08 Kennismaken met de vereniging MHB

Een sterke en moderne vakbondstak voor middelbaar en hoger burgerpersoneel bij het Ministerie van Defensie.

14 Het voortzettingsvermogen van de krijgsmacht

‘Het is veel gemakkelijker een oorlog te beginnen dan hem te beëindigen’, is een van de bekendste citaten.

16 Tegenvallend pensioen

Ten opzichte van de UGM-uitkering valt het pensioen tegen. ProDef deed onderzoek en rekende het voor u uit.

19 Column Maarten Hilbrandie

‘Als een militair zelf geen AI gebruikt, is het behoorlijk waarschijnlijk dat hij wordt uitgeschakeld door ééntje die dit wél doet.’



Coverfoto: Ministerie van Defensie

En verder:

- 03 Voorwoord Ronald Verkuijl
- 04 Kort nieuws
- 06 Van de Onderhandelingstafel
- 12 Column Joris ten Berg





**'Zonder mensen
is het niets meer
dan een holle ton'**

Voorwoord

Daar ligt hij dan. Het eerste ProDef-magazine van 2026. Het heeft er alle schijn van weer een bewogen jaar te worden. Voor mij persoonlijk is het in ieder geval het jaar dat ik het voorzitterschap over ProDef mag overnemen. Een ProDef dat sterk in beweging is en een mooie toekomst tegemoet gaat, maar ook een club die na Joris ten Berg een aanzienlijk paar schoenen laat staan om te vullen. Ik ga die uitdaging graag aan!

Dat betekent dus een nieuw stoeltje in een razendsnel rijdende trein. In een periode waar intern, maar zeker ook extern een hoop gebeurt. Interne keuzes, zoals de naamsverandering naar ProDef en de oprichting van de MHB, passen in een noodzakelijke ontwikkeling van onze vereniging. Defensie staat niet stil en dat betekent ook dat we onze organisatie soepel mee moeten laten bewegen. Gelukkig had ik al een stoeltje elders in de trein, dat maakt het overstappen makkelijker.

Maar we bevinden ons ook in een periode van verandering, in ieder geval van de politieke kopstukken van het departement. En ondanks dat dit natuurlijk met enige regelmaat gebeurt, vergt het altijd een bepaalde vorm van aanpassing. In de organisatie zelf en ook in het overleg. Gelukkig kennen we de nieuwe spelers al een tijdje en hebben we er alle vertrouwen in dat we goed met elkaar samen kunnen gaan werken.

Want er ligt bijvoorbeeld nog een geschil. Daarover leest u meer in dit magazine. Mijn voorzichtige inschatting is dat het wel los zal lopen. Natuurlijk is er water, en natuurlijk is er wijn (soms in oude zakken), maar iedereen is zich ervan bewust dat Defensie de komende tijd flinke stappen moet zetten. En uiteindelijk vinden we elkaar daar vast. Ondertussen lopen reorganisaties gewoon door en zijn de doorlooptijden korter dan ooit. Dat is veel waard.

In de komende periode hoop ik vooral dat Defensie de tijd vindt om de goede dingen te doen als het gaat om een update van de arbeidsvoorwaarden. Het is nu belangrijker dan ooit, met de opgave waar Defensie voor staat, om de meest aantrekkelijke werkgever van Nederland te zijn. Een organisatie laten groeien is één, het geld hebben om er spullen bij te kopen is twee, maar zonder mensen is het niets meer dan een holle ton. Ik heb de hoop en stiekeme overtuiging dat Defensie dat ook begrijpt en zien het overleg hierover met blijde verwachting tegemoet. Mensen zijn de basis.

Ronald Verkuijl
Voorzitter ProDef

GOV|MHB heet vanaf nu **ProDef**

Februari 2026 is voor onze organisatie een markant moment. Na drie à vier jaar voorbereiding is de GOV|MHB nu definitief veranderd in ProDef (Professionals Defensie). Op 3 februari passeerde de notaris in Den Haag de nieuwe statuten van ProDef en daarmee is het traject richting de nieuwe organisatie formeel afgerond.



'Een burgervereniging binnen ProDef is formeel een feit'

Medio 2022 ontstond binnen de GOV|MHB de wens om een meer toekomstbestendige structuur te bouwen. Op dat moment was er namelijk sprake van drie aangesloten verenigingen, zonder een aparte tak voor burgers. De twee grootste verenigingen droegen financieel de lasten van de koepel. In een werkgroep, met leden van alle aangesloten verenigingen, werden alle uitdagingen en kansen in beeld gebracht. Dit heeft geleid tot het creëren van conceptstatuten en een huishoudelijk reglement voor een nieuwe organisatie. Met name de financiële structuur is gewijzigd, met contributiekosten per lid in plaats van twee verenigingen die elk jaar tekorten aanvullen vanuit het eigen vermogen. Gelijktijdig werden er kansen geïnventariseerd voor het oprichten van een aparte burgervereniging: de MHB. In een defensieorganisatie waarin steeds meer burgers werkzaam zijn, mogen zij niet ontbreken binnen onze koepel.

Nadat de conceptstatuten door alle afzonderlijke hoofdbesturen en de algemene ledenraad van de GOV|MHB waren goedgekeurd, kon de laatste stap gezet worden. Sinds 3 februari jl. schrijven wij u daarom aan als ProDef met nieuwe statuten en een nieuw huishoudelijk reglement op zak. Daarnaast is op dezelfde dag de MHB (vereniging voor Middelbaar en Hoger Begerpersoneel bij Defensie) opgericht. Daarmee is een burgervereniging binnen ProDef formeel een feit.

Wat betekent deze wijziging voor u als lid? In de basis niet veel. Individuele burgerleden van de GOV|MHB worden ondergebracht bij de MHB of kunnen aangeven zich bij één van de andere aangesloten verenigingen te willen voegen. De beroepsvereniging waar u bij aangesloten bent, of dit nu de KVMO, NOV, KVNRO of de MHB is, blijft uw vak en professie actief uitdragen. ProDef maakt zich als koepel van deze verenigingen sterk voor de individuele belangen aan de onderhandelingstafel. Het bestuur kijkt ernaar uit om zich in deze nieuwe structuur en met deze nieuwe naam voor u in te zetten.

Hoe staat het nu met de reservist?

Zoals bekend is ProDef al lange tijd bezig de arbeidsvoorwaarden van de reservist te verbeteren. Waar mogelijk gelijk met de beroeps, anders gelijkwaardig. Zoals Keulen en Rome ook niet op één dag zijn gebouwd, zo gaat ook dit proces stapsgewijs. Het Technisch Werkverband Reservisten (TWRES) heeft diverse onderwerpen al besproken en heel recent is in de Werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (WGAP) weer een aantal belangrijke zaken afgesproken.

'Een mooie stap in de verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de reservist'



De diensttijdgratificatie. Waar tot nu toe de regeling uitging van 'uren optellen' tot je aan de uren zit die passen bij 12,5 jaar, 25 jaar of 35 jaar gaat binnenkort, naar verwachting begin 2027, net als bij de beroeps de aanstellingsperiode tellen. En voor de reservist dan op basis van het aantal uren dat de deze bezoldigd in werkelijke dienst is geweest. De exacte rekenmethode en uitvoeringsregelingen volgen. Voor ons wel een belangrijk top tien punt, dat kan worden afgevoerd.

Verzekering bij buitenlandse plaatsing. Reservisten die in het buitenland zijn geplaatst, krijgen een tijdelijke militaire aanstelling met een ziektekostenverzekering (SZVK). Een mooie stap in de goede richting.

De salarissystematiek. Deze wordt voor reservisten met vaste uren vergelijkbaar met die van de beroepsmilitairen. Ook komt er een aanvulling op de regelgeving voor wat betreft overwerk.

Bovenstaande verbeteringen worden nu nader uitgewerkt. Ook de systemen moeten hierop worden aangepast.

Het is een mooie stap in de verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de reservist. In de tussentijd bespreekt het TWRES andere zaken. Als die zo ver zijn voorbereid, komen ze aan de orde in de WGAP, waar uiteindelijk de definitieve afspraken worden gemaakt. Hiermee is de toegevoegde waarde voor het TWRES weer duidelijk.

Medezeggenschap

In het volgende nummer (juni) komen we terug op medezeggenschap en wat we vanuit ProDef voor de MC-en en andersom kunnen betekenen. Weet dat we bezig zijn, samen met SBI, over de opleidingen. Van belang daarin: hoe betrekken we de medezeggenschappers en de HDEen (Hoofden Diensteenheid)? Dit is extra van belang, omdat wellicht sommigen van u ooit die rol gaan vervullen. Hoe werken wij als ProDef met onze medezeggenschappers samen? En hoe staat het ervoor met het nieuwe Besluit Medezeggenschap Defensie? Heeft u ideeën hierover? Neem contact op via j.haitsma@prodef.nl.

Medezeggenschapsverkiezingen

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensie-onderdeel	Eenheid	Uiterste datum indienen kandidatenlijst	Kiesdatum
CZSK	Koninklijke Marine Technische Opleidingen van P&O	gesloten	08-04-2026
CZSK	Defensie Duikschool	gesloten	13-04-2026
DOSCO	DCR	gesloten	20-04 en 21-04-2026
CZSK	Zr. Ms. Snellius	gesloten	30-04-2026
CZSK	OPV Oranje	gesloten	05-05-2026
CZSK	Afd Groepscommandant Onderzeedienst	gesloten	07-05-2026
CZSK	OPV Rood	20-04-2026	01-06-2026

Op www.prodef.nl staan de actuele verkiezingen



Adviesaanvraag bij de Advies en Arbitragecommissie

Op 11 december 2025 heeft de voorzitter van het Sectoroverleg Defensie, de Staatssecretaris van Defensie, het eenzijdige besluit genomen om met het Groeiplan Defensie te starten en daarmee het overleg met de centrales te staken. In nieuwsberichten op onze website: 'De GOV|MHB blijft constructief bijdragen aan de groei van Defensie', 'ProDef en Bonden vragen advies arbitragecommissie om handelen staatssecretaris', hebben we daar een uitgebreide toelichting op gegeven. Het is belangrijk hier in deze editie van ProDef even kort bij stil te staan.

'Wij vinden dat de werkgever geen ruimte heeft gegeven aan open en reëel overleg'

Wij als ProDef vinden het belangrijk om constructief én positief bij te dragen aan de transitie van Defensie. Wij willen dat het reorganisatieproces kan versnellen, zeker als het gaat om uitbreidingen. Tegelijkertijd vinden we het belangrijk dat bij deze transitie zorgvuldig wordt omgesprongen met de zogeheten personele aspecten. Daar gaat het naar onze mening dan ook mis. We waren al een eind op streek om reorganisaties te versnellen met de Bijlage Groei. Idealiter hadden we in één keer de hele Uitvoering Reorganisaties Defensie (URD) op de schop genomen voor een gestroomlijnder proces.

Dat is afgelopen jaar onze insteek geweest in de verschillende overleggen over dit onderwerp. Wij zijn dan ook van mening dat we er bijna waren. Het grootste struikelblok was hoe om te gaan met kleinschalige organisatiewijzigingen (KSO). Niet iedereen heeft scherp dat hierbij sprake kan zijn van personele aspecten en dat in het kader van zorgvuldigheid de centrales daar een rol in hebben. Hier hebben we meermaals getracht om te komen tot kwalitatieve waarborging rondom dit proces. Zoals informatievoorziening vooraf en een procestoets bij vulling. Dat hield op toen de staatssecretaris een einde maakte aan het overleg met zijn eenzijdige besluit.

Wij vinden dat de werkgever geen ruimte heeft gegeven aan open en reëel overleg. We kunnen niet anders dan richting de Advies- en Arbitragecommissie te gaan met precies dit vraagstuk. De centrales hebben daar formeel de werkgever op bevraagd, of hij bereid is zijn besluit terug te draaien, of hij bereid is om gezamenlijk arbitrage hierover op te zoeken, of hij bereid is gezamenlijk een adviesaanvraag in te dienen. Na drie keer 'nee' hebben we dan ook met de vier centrales een adviesaanvraag ingediend. Deze is recent in zijn volledigheid aangeboden. Defensie heeft nu nog de mogelijkheid haar zienswijze aan te leveren en daarna volgen hoorzittingen.

Medezeggenschapsdag

Op 25 februari hebben we een informatiedag georganiseerd om aan de medezeggenschappers bij Defensie toe te lichten hoe we in deze situatie zijn beland, en wat ons standpunt is in dit dossier. De terugkoppeling die we tot op heden hebben gekregen hierover is dat het buitengewoon nuttig was om met elkaar hierover in gesprek te gaan. Zeker ook voor herhaling vatbaar, ook als er niet een onderwerp is dat dat vereist.

Even voorstellen: HSGO Jeffrey de Freitas

Ik ben Jeffrey de Freitas, ik ben 43 jaar, vader van twee pubers en woon samen met mijn gezin in Zwolle. Mijn bijna 24-jarige loopbaan bij Defensie startte in 2002 op het KIM, waar ik opkwam als jonge adelborst voor de Zeedienst. Na het afronden van de officiersopleiding heb ik diverse operationele functies vervuld, om na wat omzwervingen weer te landen op het KIM, als onderdeel van de vormingsstaf. Hierna mocht ik aan de slag als Hoofd Verkeersdienst in Den Helder en vervolgens als Hoofd van de Opleidingseenheid VEVA in Den Helder. In de diverse functies die daarna volgden kon ik altijd mijn ei kwijt. Ik kan ook verheugd concluderen dat ik altijd heb kunnen doen wat ik leuk en uitdagend vind, en ik heb mezelf voorgenomen daar vooral niet mee te stoppen.



Terugkijkend op al die interessante functies herken ik wel een rode draad. Ik heb waar ik ook kon heb ik actief meegedaan aan de medezeggenschap. Als adelborst op het KIM maakte ik daar kennis mee, en vond het vooral verrassend dat in een sterk hiërarchische organisatie als de Koninklijke Marine er zo een sterke nadruk werd gelegd op formele medewerkerspraak. Ik kan het belang van de medezeggenschap niet voldoende onderstrepen, maar een goede uitvoering ervan vergt oefening. Het werd mijn sport en mijn passie. Toen de kans mij werd geboden om fulltime aan de slag te gaan als voorzitter van de DMC CZSK, greep ik dat met twee handen aan. Naast deze bevoorrechte rol mocht ik ook optreden als plaatsvervangend voorzitter van de CMC. Vele complexe vraagstukken heb ik beschouwd met mijn collega's van de andere defensieonderdelen en de discussies gingen vaak 's avonds door. Ik herkende mijn eigen gedrevenheid ook bij hen.

Maar, ook na het uitvoeren van medezeggenschap 'op het hoogste niveau' kriebelt bij mij de behoefte aan nieuwe uitdagingen nog steeds. En wat mij gelukkig maakt, is de betrokkenheid die ik kan laten zien voor het welzijn en werkplezier van mijn collega's. Toen de kans zich voordeed als onderhandelaar voor de CMHF aan de slag te gaan zag ik voor mijzelf een nieuw hoofdstuk. Ik ben altijd lid geweest van de KVMO, en ik heb ze meer dan eens om raad kun-

nen vragen. Nu ga ik het team versterken als Hoofd Sectie Georganiseerd Overleg (HSGO). Wat ik mee neem is mijn vaardigheid om te verbinden, om de kloof die er soms is met de organisatie te verkleinen.

De opgave waar Defensie voor staat, is enorm en de uitvoering van enorme groeiplannen komt met specifieke uitdagingen. Politiek draagvlak is verder ontwikkeld naar politieke druk, en de verwachting dat Defensie kan waar maken wat van haar wordt verlangd. Ik ben me ervan bewust dat we in de gewenste snelheid de positie van onze mensen niet uit het oog mogen verliezen. Als we de juiste keuzes maken is iedereen gebaat bij de ontwikkeling van onze krijgsmacht.

**'De opgave waar
Defensie voor
staat is enorm'**

Een sterke en moderne vakbondstak voor middelbaar- en hoger burgerpersoneel bij Defensie



In het *Professionals Defensie*-magazine nr. 4 (december 2025) zijn de herstructureringsplannen binnen ProDef uiteengezet. Eén van de aspecten van deze herstructurering is het oprichten van de MHB als nieuwe eenheid onder de koepel van ProDef. Middels deze bijdrage wil het interim-bestuur van MHB u op de hoogte brengen van de vorderingen en plannen voor de toekomst.

Het oprichten van de Vereniging voor Middelbaar en Hoger Burgerpersoneel bij Defensie (MHB) heeft begin 2026 plaatsgevonden en dat betekent dat deze steeds groter wordende groep werknemers een eigen plek krijgt binnen de ProDef-familie. Het doel van MHB is om de belangen van het burgerpersoneel goed te behartigen, zowel gezamenlijk als individueel, en om Defensie te helpen een sterke organisatie te blijven.

We zijn als bestuur blij met deze plek binnen de koepel, omdat via deze weg de stem van de burgermedewerker goed

gehoord wordt in de overleggen over arbeidsvoorwaarden binnen Defensie, en er bijvoorbeeld ook arbeidsjuridische hulp kan worden aangeboden. Leden kunnen erop vertrouwen dat hun vertegenwoordigers bij Defensie, ProDef en andere instanties echt voor hen opkomen, op een manier die aansluit bij de beroepspraktijk van de burgermedewerker. Door leden te betrekken via bijeenkomsten en enquêtes, kan MHB precies te weten komen wat er speelt onder het burgerpersoneel en deze informatie gebruiken om effectief actie te ondernemen. Dit versterkt niet alleen de positie van het middelbaar en hoger burgerpersoneel binnen Defensie, maar ook de gezamenlijke kracht van ProDef als geheel in het opkomen voor alle werknemers.

Missie en visie

Als MHB staan we voor een sterke en moderne vakbondstak voor het middelbaar en hoger burgerpersoneel bij Defensie, die hun collectieve én individuele belangen herkenbaar op de agenda zet en tegelijk bijdraagt aan een goed functionerende defensieorganisatie. We willen structureel werken aan meer invloed van deze groep medewerkers aan de overlegtafels, een betere koppeling tussen beleid en praktijk en een stevige plek voor hun kennis en ervaring in besluiten die hen direct raken. Onze kernwaarden zijn solidariteit, samen optrekken en elkaar ondersteunen; professionaliteit, goed voorbereid, deskundig en met oog voor scholing; transparantie, heldere verantwoording en open commu-



nicatie; en inclusiviteit, aandacht voor de diversiteit aan mensen, functies, diensten en locaties binnen Defensie. Daarmee sluiten we aan bij het gedachtegoed en de aanpak binnen ProDef, maar dan specifiek voor de burgermedewerkers binnen Defensie. Dit alles bewerkstelligen we met korte lijnen via themabijeenkomsten, *communities of interest* en netwerken.

Voor wie is MHB?

De MHB richt zich op alle medewerkers die als middelbaar of hoger geschoold burgerpersoneel bij Defensie werken, van beleidsmedewerkers, analisten en logistiek planners tot juristen, IT-specialisten en projectleiders, ongeacht of ze net begonnen zijn of al jaren ervaring hebben. Leden kunnen concrete ondersteuning verwachten: tijdige en gerichte informatie over beleidsontwikkelingen, netwerkbijeenkomsten, informatieve en leerzame evenementen, een aanspreekpunt voor individuele vragen over arbeidsvoorwaarden en -conflicten, en een krachtige stem in de overlegprocessen van ProDef en Defensie. Hierdoor krijg je als lid niet alleen meer grip op je eigen loopbaan, maar maak je ook deel uit van een collectief platform dat jouw specifieke belangen behartigt.

Wat gaan we doen?

Voor de MHB betekent belangenbehartiging de continue inzet voor een solide cao, eerlijke arbeidsvoorwaarden, een beheersbare werkdruk en een veilige werkomgeving. We willen de professionalisering van onze leden stimuleren door het organiseren van lezingen, seminars, of het delen van kennis via workshops. Het doel is om regelmatig netwerk en ontmoetingsmomenten te organiseren, van themabijeenkomsten tot informele lunches, zodat leden ervaringen kunnen uitwisselen en elkaar kunnen ondersteunen. Daarnaast zullen we commissies en werkgroepen op diverse aandachtsgebieden opzetten om zo gestructureerd bij te dragen aan diverse onderwerpen binnen de koepel.

Het bestuur

Gedurende de periode tussen het moment van oprichting totdat de eerste Algemene Ledenvergadering (ALV) heeft plaatsgevonden, wordt MHB bestuurd door een interim-bestuur. Instemming van de leden op een ALV is namelijk nodig voor het officieel benoemen van de voorzitter, secretaris, en penningmeester van een vereniging. Het interim-bestuur stelt zich tevens kandidaat voor de eerste bestuurstermijn van drie jaar, die ingaat na afloop van de ALV. Zij zullen zich hier aan u voorstellen.

Franco Achtien – kandidaat en interim-voorzitter

Met veel energie en overtuiging heb ik mij kandidaat gesteld als allereerste voorzitter van MHB. Ik geloof echt in het belang van een sterke, eigen stem voor het middelbaar en hoger burgerpersoneel binnen Defensie. We werken iedere dag samen met militairen aan dezelfde missie, maar doen dat vanuit een andere positie en met een andere rechtspositie. Juist daarom is het belangrijk dat onze belangen op een herkenbare en volwaardige manier worden vertegenwoordigd.

Vanuit mijn eerdere ervaring als voorzitter en bestuurslid in (G/TR/D) MC's en beroepsverenigingen, maar ook in mijn huidige rol als projectmanager CAT 1 Sr bij COMMIT, zie ik hoe belangrijk goede vertegenwoordiging, duidelijke communicatie en een stevig geluid aan tafel zijn. Mensen moeten zich gehoord voelen, en het vertrouwen hebben dat hun belangen serieus worden genomen. Wat ik wil bereiken

'De MHB richt zich op alle medewerkers die als middelbaar of hoger geschoold burgerpersoneel bij Defensie werken'

met MHB? In de eerste plaats dat het een vereniging wordt waar mensen zich bij willen aansluiten. Een plek waar je je herkent in het geluid dat wordt afgegeven en waar je het gevoel hebt: dit is ook mijn vereniging. De komende jaren wil ik me inzetten voor drie dingen: 1) het laten groeien van het aantal leden, 2) het bouwen aan een stabiele en professionele organisatie en 3) het neerzetten van een herkenbare, constructieve maar ook kritische stem richting de werkgever.

Mijn drijfveer is simpel: zorgen dat het burgerpersoneel binnen Defensie zich gezien, gehoord en serieus genomen voelt – niet tegenover anderen, maar naast elkaar, in samenwerking en met wederzijds respect.

Jörg Noll – interim-secretaris en kandidaat vicevoorzitter

‘Ik heb een van de mooiste banen ter wereld’, is altijd mijn antwoord als mensen me vragen wat ik doe. Ik werk al bijna 19 jaar als Universitair Hoofddocent Internationale Conflictstudies aan de NLDA. Dankzij mijn baan ben ik rechtstreeks betrokken bij de academische opleiding van cadetten, officieren en burgermedewerkers en kom ik op veel interessante plekken waar ik telkens weer enthousiaste collega's ontmoet die net zo in de wedstrijd staan als ik.

Tegelijkertijd merk ik dat het werken voor Defensie als burger niet altijd even makkelijk is. Er wordt terecht veel van ons verwacht, maar veel collega's zouden meer waardering voor het werk dat ze doen zeer op prijs stellen. Gelukkig zijn de laatste jaren op financieel gebied al enkele inhaalslagen gemaakt, maar we zijn er nog niet. Naast inkomen en pensioen, een onderwerp dat de laatste tijd regelmatig in het nieuws is, blijft de rechtspositie van ambtenaren en het verbeteren van de werkomstandigheden veel aandacht vragen. Hiervoor wil ik me sterk maken. Na jaren op lokaal niveau politiek-bestuurlijk actief te zijn geweest is dit een van de belangrijkste redenen voor mijn keuze voor een bestuurlijke functie binnen MHB.

Daarnaast wil ik me ervoor inzetten dat burgers en militairen letterlijk dichterbij elkaar komen. Veel burgers werken net als ik decennia voor dit mooie bedrijf en hebben tegelijkertijd weinig kennis kunnen nemen van al zijn rijkheid en diversiteit. Sinds de nadruk op Hoofdtak 1 is komen te liggen, wordt het nog belangrijker om met onze burgercollega's kennismakingsdagen bij de diverse krijgsmachtonderdelen en wapens te organiseren. Doordat ik zelf (Duitse) reserveofficier ben, momenteel verbonden aan de 10. Panzerdivision



‘Samen met de andere verenigingen binnen ProDef bundelen we onze krachten’

in Veitshöchheim, weet ik hoezeer burgers en militairen elkaar kunnen aanvullen om succesvol aan de taak van Defensie te werken. Wederzijdse kennis, respect en vertrouwen zijn hiervoor belangrijke voorwaarden.

Leon Steijns – kandidaat en interim-penningmeester

Bij COMMIT ben ik in de JIVC transitieorganisatie werkzaam als Projectleider A en toegevoegd aan het Programma Grensverleggende IT (GrIT) als liaison voor de IT-Infrastructuurpartner. In die hoedanigheid ondersteun ik de leverancier daar waar men iets nodig heeft van onze organisatie. Als bestuurslid bij een multimediatichting en een sportvereniging heb ik ervaring opgedaan met bestuurswerk. Een bijzonder leerzame en leuke ervaring was het traject waarbij twee sportverenigingen zijn gefuseerd. Daarnaast heb ik in de medezeggenschap gewerkt (onder andere als commissielid arbeidsvoorwaarden, voorzitter Ondernemingsraad en voorzitter European Works Council) en als consultant adviesopdrachten gedaan in vraagstukken over reorganisaties en medezeggenschap.

Mijn motivatie voor het kandidaatschap, is dat ik mijn kennis, ervaring en vaardigheden in wil zetten om enerzijds de belangen van burgermedewerkers te behartigen en ook om een bijdrage te leveren aan de diverse overleggen met de werkgever. Met name op het gebied van personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden is daar volgens mij nog veel te bereiken. Samen met de andere verenigingen binnen ProDef bundelen we onze krachten, waarmee we een betere onderhandelingspositie hebben en daarmee een beter zicht op resultaten.

Stephanie Pop-Giepmans – interim-vicevoorzitter en kandidaat secretaris

Als kind uit een defensiegezin was de cirkel weer rond toen ik bijna twee jaar geleden voor Defensie ging werken. Een logische keuze, en op een prettig moment: Defensie ging uitbreiden. En dat doet ze nog steeds, want met en na mij zijn er nog veel meer burgermedewerkers aan de slag gegaan bij Defensie. Burgermedewerkers bij Defensie hebben een aparte rechtspositie ten opzichte van andere ambtenaren, en staan daarnaast ook nog eens zij aan zij met militairen in hun beroepspraktijk. Het is belangrijk dat zij kunnen rekenen op een goede vertegenwoordiging in de vorm van een vakbond.

Voor het ministerie ben ik werkzaam als Informatiemanager CEMA binnen COMMIT. Vanuit die functie kom ik als burgermedewerker veel in aanraking met onze militaire collega's, iets dat er elke dag voor zorgt dat de missie waar we met zijn allen aan werken scherp in beeld blijft. Daarnaast heb ik door mijn studieachtergrond in personeelswetenschappen en arbeidsrecht een goede achtergrond om het belang van vakbonden, medezeggenschap, en andere vormen van personeelsvertegenwoordiging vorm te kunnen geven.

Ik hoop dat we met MHB een sterke club kunnen neerzetten waar burgermedewerkers zich verbonden mee voelen, en waar zij écht de toegevoegde waarde van het netwerk dat we te bieden hebben zullen ondervinden. Ook hoop ik dat er veel leden gedreven gaan zijn om mee doen en deel te nemen aan de activiteiten. Als vicevoorzitter hoop ik de bestuursleden te ondersteunen waar zij mij nodig hebben.

Dit betreft geen statutaire rol, wat een praktische overweging is omdat ik op het moment van oprichting als externe medewerker verbonden ben aan Defensie. Ten tijde van de ALV heb ik een vaste aanstelling en zou ik graag verder gaan als secretaris van MHB. Tot die tijd neemt Jörg die functie met alle plezier waar.

Korte termijnplannen

Momenteel zijn we druk bezig met allerlei zaken rondom het opzetten en structureren van MHB als nieuwe vereniging. Zo zijn we voorafgaand aan de oprichting bezig geweest met de statuten, daarna met het huishoudelijk reglement, en gaan we aan de slag met zaken als het inrichten van de administratie en een ledenwervingsplan. Het plan is om halverwege 2026 de eerste ALV plaats te laten vinden, waarin onze ambities formeel worden verankerd. Ook zullen we tijdens deze ALV de leden oproepen om deel te nemen aan te vormen commissies, te helpen andere soorten bijeenkomsten zoals lezingen of seminars mogelijk te maken, of op een andere manier een bijdrage te leveren aan de MHB.

Lange termijnplannen

Over de komende drie tot vijf jaar wil de MHB zich gepositioneerd zien als de toonaangevende stem voor middelbaar en hoger burgerpersoneel binnen Defensie, met een stevige vertegenwoordiging op alle relevante overlegorganen en een duidelijke invloed op cao-onderhandelingen en werkgerelateerd beleid. Om dat te realiseren hopen we dat zoveel mogelijk burgermedewerkers lid worden van de MHB. Meer leden betekent meer middelen om deze vertegenwoordiging daadwerkelijk te kunnen realiseren. Structureel willen we de interne besluitvorming versnellen door meer digitale inspraakmogelijkheden in te voeren, de samenwerking met ProDef verder te verdiepen en vaste themabijeenkomsten te blijven organiseren als platform voor kennisdeling en beleidsinbreng. Deze eerste doelen worden later dit jaar tijdens de eerste ALV formeel vastgelegd, waarna we met de steun van leden aan de slag kunnen.

Lid worden

Als lid van MHB draag je bij aan de ontwikkeling van misschien wel het breedste personeelsnetwerk binnen Defensie. Met een kleine 30.000 medewerkers (stand september 2025¹) bestaat Defensie voor ongeveer een derde uit burgermedewerkers, verspreid over alle defensieonderdelen. MHB geeft deze groep een stem in de besluitvorming die het dagelijkse werk raakt. Via de leden kunnen we belangrijke signalen vanaf de werkvloer delen om zo verandering en vooruitgang teweeg te brengen binnen Defensie. Wil je meedenken, een werkgroep opzetten of versterken, of een nieuw initiatief aandragen, neem dan contact op met ons secretariaat. Wij staan klaar om jouw input om te zetten naar concrete actie. Zo zorgen we samen voor een sterke vertegenwoordiging van de burgermedewerkers bij Defensie.



Het secretariaat van MHB is te bereiken via secretaris@vmhb.nl. Mail of scan de code

Noot

1 Aantallen personeel, stand per 1 september 2025. Te raadplegen via <https://www.defensie.nl/onderwerpen/overdefensie/het-verhaal-van-defensie/aantallen-personeel>



Ik, hij, zij en jullie

Het beeld van vier betraande kanjers die na een enorme teleurstelling elkaar innig vasthouden om manmoedig de pers toe te lichten waar het misging. Voor diegene die het gemist hebben, ik heb het over de shorttrackdames die na ijzersterke kwalificaties op de relay onderuit gingen in de finale. Ze hielden elkaar bij dit persmoment vast, maakte geen verwijten onderling en wat je zag was een team. 'Wij'. Wij hebben dit gedaan, wij waren verantwoordelijk, voor de behaalde successen, maar ook voor de gemiste kansen. Hoe groot is het contrast met de heren langebaanschaatsen.

De ploegenachtervolging is al jarenlang het stiefkindje van het Nederlandse langebaanschaatsen. De splijtzwam bij het Olympisch Kwalificatietoernooi. Wie mag er mee en wie niet. De pagina's in de sportkaternen van alle landelijke kranten vullen zich vanzelf. Niet wij, maar ik, hij, zij, en jullie. Geen team. Even leek het er zelfs op dat voor het eerst sinds 1988 er geen enkele gouden medaille behaald zou worden door de heren op de langebaan. Maar een prachtige prestatie van Jorrit Bergsma voorkwam dat. En eigenlijk zagen we toen op de baan pas voor het eerst echt teamwerk in de Nederlandse herenploeg. De vraag blijft of de herenploeg nu één team is. Dat is een vraag waar de sportcommentatoren nog wel even op kunnen kauwen.

Op maandag 24 februari nemen we afscheid van het kabinet Schoof, en treedt het kabinet Jetten aan. Wanneer ik kijk naar afgelopen twee jaar, dan is er voor mij een parallel te trekken met het schaatsen van afgelopen Olympische Winterspelen. Was het eigenlijk wel één team?

Het beeld van vier matig enthousiaste partijleiders, die bij de presentatie van het regeerakkoord om de beurt even mochten uitventen wat zij bereikt hadden. De zon zou weer

gaan schijnen in Nederland, maar het bleek een ellenlange miezerbui. Een kabinet dat niet één maar twee keer struikelde. Een unicum in de Nederlandse geschiedenis. In die geschiedschrijving zullen er ongetwijfeld uitgebreide academische analyses komen waarom dit kabinet gedoemd was te mislukken.

Voor wat het waard is, naar mijn mening was het geen team. Met als boegbeeld een partijloze premier die vaak alleen stond. Vanaf dag één was het ik, hij, zij, en jullie, maar nooit wij. 'Wij nemen verantwoordelijkheid als geheel voor het beleid' heb ik zelden gehoord. Maar altijd 'ik heb dit geregeld', en 'zij doen lastig'. Afgelopen twee jaar heb ik zelden uit de mond van een bewindspersoon gehoord: 'wij hebben dit met zijn allen gedaan'.

Als er iets is wat ik het kabinet Jetten gun is dat zij elkaar vinden als team. Nee, ik gun het Nederland. We staan voor enorme uitdagingen, waarbij de transitie naar een krijgsmacht, die weer haar afschrikwekkende werking herpakt, bij menig van ons als eerste naar boven komt. Wij willen daar graag aan bijdragen.

'Afgelopen twee jaar heb ik zelden uit de mond van een bewindspersoon gehoord: 'Wij hebben dit met zijn allen gedaan'.'



Krijgsmacht investeert in voortzettingsvermogen

'Het is veel gemakkelijker om een oorlog te beginnen dan om hem te beëindigen', is een van de bekendste citaten over het fenomeen 'oorlog'. De beslissing om een gewapend conflict te beginnen gaat dan ook meestal uit van een korte oorlog. De politieke beslissing om de gevechten te beëindigen zullen meestal het gevolg zijn van de onontkoombare kosten en de gevolgen van een lange oorlog.

Voor elke militaire mogendheid is het vooruitzicht van langdurige of eindeloze vijandelijkheden en aanzienlijke economische en politieke instabiliteit dan ook een goede reden om te aarzelen voordat ze een grote oorlog beginnen en andere middelen te zoeken om de gewenste doelen te bereiken. Een van de grote aantrekkingskrachten van militaire macht is echter dat het belooft conflicten tot een snel en beslissend einde te brengen. In de praktijk gebeurt dat echter zelden. Een markant voorbeeld hiervan is de Russische invasie in Oekraïne. Vladimir Poetin is de meest recente wereldleider die een oorlog begon in de overtuiging dat de overwinning snel en gemakkelijk zou komen. Hij overdreef de sterke punten van Rusland, onderschatte de Oekraïense vastberadenheid, en schatte verkeerd in hoe derden zouden reageren, of een combinatie van alle drie. Hij leert nu dezelfde pijnlijke les die zoveel andere wereldleiders hebben ontdekt: het is veel gemakkelijker om een oorlog te beginnen dan om er een te beëindigen. Veel conflicten uit het verleden gingen er immers in het

begin van uit dat de strijd snel en goedkoop zijn en een beslissende overwinning zou opleveren. In 1792 bijvoorbeeld verplaatsten de strijdkrachten van Oostenrijk-Hongarije, Pruisen en Frankrijk zich snel naar het slagveld. Zij hadden de misplaatste overtuiging dat de oorlog na een paar veldslagen zou worden opgelost.

De Europese naties trokken in augustus 1914 ten strijde met de belofte dat de soldaten met Kerst weer thuis zouden zijn. Deze verwachte thuiskomst zou echter pas in 1918 plaatsvinden. De Iraakse leider Saddam Hoessein had in 1980 de overtuiging dat de revolutie van Iran in 1979 kwetsbaar had gemaakt voor een Iraakse aanval. De oorlog die volgde duurde acht jaar en de twee staten leden honderdduizenden doden en enorme economische schade voordat ze ermee ophielden.

Zelfs zeer succesvolle militaire campagnes leiden vaak niet tot snelle overwinningen, maar tot eindeloze modder. Zo duurde de Zesdaagse Oorlog van 1967 minder dan een week, maar kostte geen van de onderliggende politieke problemen tussen Israël en zijn burens op en vormde slechts het toneel

voor de duurdere uitputtingsoorlog (1969-1970) en de Oktoberoorlog in 1973. De Britse strateeg B.H. Liddell Hart zag oorlog niet alleen als een middel om politieke resultaten te bereiken, maar beweerde ook dat 'het doel van oorlog is om een betere vrede te bereiken, al is het maar vanuit je eigen standpunt'.

Het is moeilijk een meer succesvolle militaire operatie te vinden dan Operatie Desert Storm in 1991, waarin het doel om de agressie te stoppen in korte tijd werd bereikt. Maar Bush stootte niet door naar Bagdad en Saddam bleef aan de macht. De Verenigde Staten patrouilleerden uiteindelijk gedurende een decennium in *no-fly zones* boven Irak en voerden af en toe luchtaanvallen uit.

De aanvankelijke successen van de Verenigde Staten in Afghanistan in 2001 en Irak in 2003 bleken echter onbelangrijk te zijn. In beide gevallen was immers sprake van kostbare en uiteindelijk mislukte oorlogen. Mohammed bin Salman van Saoedi-Arabië had dan ook over die ervaring moeten nadenken voordat hij zijn eigen onverstandige oorlog tegen de Houthi's in Jemen lanceerde.

Maar waarom zien we zo weinig korte, beslissende oorlogen die voldoen aan de verwachtingen van hun initiatiefnemer en gemakkelijk te stoppen blijken te zijn? Het is niet voldoende om te erkennen dat oorlog altijd onzeker is, dat vooroorlogse schattingen vaak gebrekkig zijn, of dat vechten vaak onbedoelde gevolgen heeft die vooroorlogse berekeningen irrelevant maken. Wat leiders, die oorlog overwegen, moeten inschatten, zijn de sterke tendensen die zorgen dat oorlogen groter worden, meer kosten en langer duren dan ze verwachten. De geschiedenis leert ons dus dat oorlogen meestal langer duurden dan men bij het begin van de oorlog veronderstelde. Een opmerkelijke uitzondering is de oorlog tussen het Verenigd Koninkrijk en het Sultanaat Zanzibar op 27 augustus 1896. Met een duur van 38 minuten is het de kortste oorlog in de geschiedenis.

Nederland heeft, evenals andere Europese landen, geconstateerd dat gezien de Russische dreiging en de twijfelachtige Amerikaanse houding ten aanzien van de Europese veiligheid, de krijgsmacht aanzienlijk versterkt moet worden om over een afschrikkend militair vermogen te beschikken. Na alle bezuinigingen moet Nederland een model als in de jaren tachtig overwegen om de tekorten bij Defensie aan te vullen, zegt de commandant van de landstrijdkrachten, Jan Swillens, in de NRC. 'Willen we drie dagen, drie weken, drie maanden of drie jaar kunnen vechten?' zo vraagt hij zich af. Anders gezegd: moeten we niet alleen een korte maar ook een langdurige oorlog kunnen voeren?

Voor oorlogen die lang duren moet een krijgsmacht over voortzettingsvermogen beschikken. De Nederlandse Defensiedoctrine (2019) omschrijft 'voortzettingsvermogen' als volgt: 'De functie voortzettingsvermogen omvat de steun met materiele, medische, financiële en personele middelen die benodigd is om het militair vermogen op te bouwen en in stand te houden. De instandhouding van het eenmaal opgebouwde militair vermogen is van belang voor het handhaven en voortzetten van operaties tot de opdracht is afgerond.'

'Deskundigen in ons land beweren dat onze krijgsmacht slechts in staat is drie weken te vechten'

Het HCCS hanteert in een recent rapport over voortzettingsvermogen een analysekader dat uitgaat van twee assen: de tijds-as en de functie-as. Mij beperkend tot de tijds-as onderscheidt deze:

- 1). De korte termijn van uren, dagen tot maximaal enkele weken. Op de korte termijn moet het voortzettingsvermogen geregeld zijn op en rond de operationele eenheden die in gevecht of inzet gereed (= klaar om op korte termijn het gevecht aan te gaan) zijn.
- 2). De middellange termijn van weken tot een aantal maanden. Op de middellange termijn wordt het voortzettingsvermogen in hoge mate bepaald door de logistieke aanvulling vanuit beschikbare voorraden in het achter gebied en door personele en materiële vervanging vanuit Nederland. Centraal bij het voortzettingsvermogen op deze termijn staan de aan- en afvoerketens vanuit voorraad- en aanvuilingspunten in het achter gebied en Nederland naar en van de eenheden aan het front.
- 3). De lange termijn van maanden tot jaren. Op de lange termijn kan niet worden teruggevalen op vooraf opgebouwde voorraden, maar moeten het dagelijkse verbruik en de dagelijkse verliezen in beginsel één-op-één worden vervangen door productie. Op die termijn speelt bovendien het vermogen om te vernieuwen, mede door geleerde lessen uit het lopende gevecht te incorporeren in de krijgsmacht.

Hoe staat het nu met het voortzettingsvermogen van onze krijgsmacht? De NAVO maakt jaarlijks in een beoordeling ons land duidelijk dat we voor de oorlogsvoering op land niet alleen onvoldoende mensen maar onder meer ook tekort schieten aan middelen als artillerie, tanks en goed getrainde gevechtsbataljons. Deskundigen in ons land beweren dat onze krijgsmacht slechts in staat is drie weken te vechten. De recente aanzienlijke verhoging van de defensie-uitgaven betekent dat in de komende jaren aan dit gebrek aan middelen fors gewerkt wordt. Wat onvoldoende mensen betreft heeft toenmalig Staatssecretaris van Defensie Gijs Tuinman in een brief aan de Tweede Kamer aangekondigd dat de plannen van Defensie voorzien in een schaalbare krijgsmacht die in 2030 gegroeid is naar 100.000 mensen (militairen, reservisten en burgers) en mogelijk doorontwikkelt naar 200.000 mensen in de jaren daarna, als de situatie daarom vraagt.

Kortom. Na jarenlange kaalslag gaat onze krijgsmacht volgens de ambitieuze plannen eindelijk over voortzettingsvermogen beschikken!

Kees Homan is veiligheidsdeskundige

Tegenvallend pensioen ten opzichte van de UGM-uitkering

Naar aanleiding van ledenvragen over de verschillen tussen de UGM-uitkering en het ABP-pensioen heeft Martin Weusthuis, inmiddels zelf met pensioen, enkele jaren geleden een artikel geschreven. In het ProDef bulletin van september 2025 is hier recent opnieuw aandacht aan besteed. Voor extra verheldering is een beperkt onderzoek uitgevoerd om dit onderwerp van cijfermateriaal te voorzien. Zo kan iedere lezer een redelijke inschatting maken van zijn of haar situatie in de oude diensteinde situatie (oDER). In dit artikel presenteren we de cijfers, inclusief de bijbehorende conclusies en oorzaken.

In het verleden was de pensioenleeftijd 65 jaar. Het was gebruikelijk dat beroepsmilitairen hun hele arbeidzame leven als militair doorbrachten en veelal direct na de middelbare school in dienst traden. Ook werd tot 2008 door pensioenfondsen nog gewoon geïndexeerd. Deze combinatie zorgde ervoor dat een ABP-pensioen, gecombineerd met een AOW van de overheid, min of meer gelijk was aan de UGM-uitkering. Helaas zijn die tijden voorbij. Het onderzoek onder enkele van onze leden geeft het volgende beeld.

De tabel

Van een aantal van onze leden zijn de werkelijke UGM-inkomens (2026) opgenomen. Omdat de totale pensioenopbouw afhankelijk is van het aantal jaren dat iemand deelneemt, is in regel twee het aantal deelnemersjaren vermeld, waarbij vijf jaar UGM als vijf jaren telt. Uit de UPO's (Uniform Pensioenoverzicht) van ABP zijn de verwachte pensioentoezeggingen opgenomen op pensioendatum van 65 jaar. Hieraan is de AOW-hiaatuitkering toegevoegd. Het geheel leidt tot het netto pensioeninkomen in de één-na-onderste regel. Tot slot is dit netto-inkomen als percentage van het UGM-inkomen weergegeven in de onderste regel.

Conclusies

- Majors en Luitenant-kolonels met circa 47 defensie jaren (inclusief UGM-periode) behalen ruim 95% van de UGM-uitkering (1 en 2).
- Bij 41 deelnemersjaren daalt dit tot circa 90% (4).
- Indien geïndexeerd, zou een Luitenant-kolonel met 47 deelnemersjaren ruim 102% van de UGM ontvangen (3).
- Luitenant-kolonels met ongeveer 44 deelnemersjaren (6 t/m 8) ontvangen circa 91% van de UGM-uitkering.
- Een Luitenant-kolonel onder de nieuwe diensteinderegel (nDER) met 48 deelnemersjaren komt uit op bijna 106% van de UGM-uitkering (9).
- Kolonels (kolom 10 en 11) met circa 46 deelnemersjaren blijven net onder 90% van de UGM-uitkering steken.

Factoren van invloed

Deelnemersjaren

Iedereen die direct na scholing als militair begon, heeft het gevoel zijn hele arbeidzame leven militair te zijn geweest. De opkomstleeftijd kan echter verschillen. Bij officieren bestaan twee belangrijke opkomstmomenten:

- Rond 18 jaar, na afronding van de middelbare school.
- Rond 22 jaar, na een HBO-opleiding.

	1	2	3 incl gemiste indexatie	4	5 met uitruil NP (alleen- staand)	6	7	8	9 NDER	10	11
	Maj	Lkol	Lkol	Maj	Maj	Lkol	Lkol	KLTZ	Lkol	Kol	Kol
netto per maand UGM	4.048	4.528	4.527,91	4.048	4.048	4.528	4.528	4.528	4.527,9	5.319	5.319
deelnemersjaren incl UGM	46	47	47	41	41	44	44	42	48	45	47
Pensioenverwachting 65 jaar	51.616	63.093	69.566,5	46.824	49.404	58.635	59.457	56.078	73.269	72.153	73.215
AOW hiaat uitkering	27.248	28.191	28.161	26.904	35.244	27.801	27.891	27.646	geen	28.167	28.125
netto inkomen per maand	3.840	4.361	4.632,56	3.623	4.082	4.157	4.195	4.042	4.785,1	4.742	4.784
netto inkomen als %van UGM	94,9%	96,3%	102,3%	89,5%	100,8%	91,8%	92,7%	89,3%	105,7%	89,1%	89,9%

Een 18-jarige bereikt 47 deelnemersjaren, een 22-jarige 43. Dit verschil van vier jaar resulteert in ongeveer 4% lager pensioen ten opzichte van de UGM-uitkering. Dit is een autonome factor en staat los van wijzigingen in het pensioenstelsel.

Daling opbouwpercentage pensioen

Door het Witteveenkader daalde in 2016 de opbouw in het eindloonsysteem van 1,75% naar 1,657%. In het middelloon voltrok zich een soortgelijke daling, samenhangend met het opschuiven van de pensioenleeftijd naar 67 jaar. Over een volledige opbouwperiode van 42 jaar scheelt dit circa 3,75% pensioenopbouw. Twee jaar langer doorwerken compenseert dit vrijwel (nDER). Voor militairen die nu via oDER op 65-jarige leeftijd met pensioen gaan, is dit echter nadelig (opbouw daling van circa 0,7%, zonder 2 jaar langere opbouw).

nDER-collega's profiteren de komende 10–20 jaar van een gemiddeld hogere opbouw tot 2016 en een langere opbouw tot hun 67^{ste}. Dit effect verdwijnt rond 2065 volledig wanneer de laatste militairen, die onder het nieuwe regiem (lagere maar langere opbouw) in 2016 in dienst zijn getreden, met pensioen gaan.

Uitruil (bij voldoende partnerpensioen)

Uitruil houdt in dat bij de start van de pensioenuitkering het nabestaandenpensioen (NP) wordt geschrapt en het ouderdompensioen (OP) vervolgens wordt verhoogd. In de UPO's houdt ABP rekening met NP voor zover een partner is aangemeld. Bij alleenstaanden wordt al rekening gehouden met de afwezigheid van een partner. Indien een partner voldoende eigen pensioen heeft, kan uitruil van NP naar OP toch te overwegen zijn. Zo verhoogt bij een majoor met 41 deelnemersjaren de uitruil het ABP-pensioen met ruim 5%. Het netto pensioeninkomen ten opzichte van de UGM kan daardoor bij een alleenstaande met de AOW zelfs ruim 100% van het UGM-bedrag.

Berekeningswijze UGM-uitkering

De UGM-uitkering bedraagt 73% van het laatstverdiende inkomen. In de berekening is voor iedereen de VEB-toeslag van 9,3% gebruikt, terwijl deze tijdens de arbeidsperiode inkomensafhankelijk is (bijvoorbeeld 6,3% voor Majoors/Luitenant-kolonels, 4,6% voor Kolonels). Dit betekent dat Kolonels gemiddeld een hogere UGM ontvangen, waardoor het procentuele pensioen ten opzichte van de UGM iets lager uitvalt. De berekeningswijze is een autonome factor en al jaren onveranderd.

'Iedereen die direct na scholing als militair begon, heeft het gevoel zijn hele arbeidzame leven militair te zijn geweest'

Pensioenafopping

Sinds 2015 is het inkomen waarover pensioen fiscaal gesteund kan worden opgebouwd, afgetopt (€100.000 in-dertijd, inmiddels €137.800 door indexatie). Dit bedrag is nu voor vijf jaar bevroren. Voor Kolonels en Luitenant-kolonels met hoge toelagen leidt dit tot lagere pensioenopbouw ten opzichte van het inkomen, ongeveer 6% minder pensioen. Jaarlijks keert de werkgever het niet bestede deel uit, dat gebruikt kan worden voor compensatie (bijvoorbeeld via netto pensioenregeling of lijfrente).

Invoering middelloonsysteem

Het eindloonsysteem baseerde pensioen op het eindloon. Het per 1 januari 2019 ingevoerde middelloonsysteem baseert het pensioen op het gemiddeld verdiende inkomen over de loopbaan. Bij een steil carrièreverloop of sterke loonstijging later in de loopbaan laat dit systeem een lagere einduitkering zien, ondanks de iets hogere jaarlijkse opbouw.

Gebrek aan indexatie

Sinds 2008 is een achterstand in indexatie opgebouwd van circa 22%. Tijdens de arbeidsperiode, inclusief de UGM-periode, is dit alleen zichtbaar via het UPO.

- Wie in 2008 al met pensioen was, heeft de volledige achterstand in zijn ABP-pensioen opgelopen.
- Door de wel geïndexeerde AOW wordt het effect op het totale pensioeninkomen gedompt.

Bij een ABP-pensioen van bijvoorbeeld €40.000 in 2008 komt de achterstand inclusief AOW in 2026 uit op circa 14%. Voor een Luitenant-kolonel met 47 deelnemersjaren zou het bruto ABP-pensioen (aanvang 2026) 10% hoger zijn geweest; na toevoeging van het AOW-hiaat blijft het netto verschil circa 6%.

Belangrijk: De mate waarin de indexatieachterstand doorwerkt in het totale pensioeninkomen hangt vooral af van het moment waarop de indexatie uitblijft: hoe later in de opbouw of tijdens de uitkeringsfase, hoe groter het effect, terwijl de autonoom geïndexeerde AOW dit deels dempt.

Tot slot

Er zijn verschillende factoren die het uiteindelijke pensioen beïnvloeden en dus het resultaat ten opzichte van de UGM.

- Het aantal deelnemersjaren en de berekeningswijze van de UGM zijn autonome factoren.
- Uitruil van nabestaandenpensioen naar ouderdompensioen verbetert het pensioen.
- Daling van de jaarlijkse pensioenopbouw per 2016 leidt bij oDER tot een marginaal nadeel.
- Aftopping voor Kolonels verlaagt het pensioen (ca. 6%), maar dat kan worden gecompenseerd met de werkgeversbijdrage.
- Overgang naar middelloon leidt tot verschralling bij steile loopbanen of versnellingen aan het einde van de loopbaan en
- Achterblijvende indexatie veroorzaakt de belangrijkste verschralling van het pensioen.

Het moment waarop het niet-indexeren plaatsvindt, bepaalt de mate van invloed op het totale pensioeninkomen. In het nieuwe pensioenstelsel vanaf 2027 moet nog blijken of ABP de indexatie weer volledig en structureel kan oppakken en ook voor gepensioneerden de inflatie kan bijhouden. Wat dit betekent voor het verschil tussen UGM en pensioenuitkering, zal de toekomst leren.

Dakdekken

Bij bekendmaking van de eerste verhogingen van pensioenfondsen die over zijn naar het nieuwe stelsel, werd onbegrip en zelfs ongerustheid verwacht. Daarom een poging om uit te leggen hoe het systeem onder het nieuwe stelsel werkt. Dat is dus niet iets nieuws of onverwachts, er is alleen matig gecommuniceerd, waardoor verwachtingen niet overeenkomen met de realiteit.

Niet iedereen krijgt dezelfde verhoging

Er is één misverstand dat telkens terugkomt zodra het over pensioen gaat: 'Als het fonds 5% rendement maakt, dan kunnen de uitkeringen toch ook met 5% omhoog?' Het klinkt logisch. Maar zo werkt het niet, of niet meer. Op dit moment worden bij ABP, dat nog niet is ingevaren, de pensioenen van iedereen in dezelfde mate geïndexeerd. Het behaalde rendement, de rente, levensverwachting, het gaat allemaal de rekenmachine in en de uitkomst is één indexatiepercentage voor iedereen. Bij ABP, 2,84% per 1 januari 2026, voor iedereen.

Onder het nieuwe stelsel is dat niet meer het geval. Jongere deelnemers kunnen meer risico lopen, omdat ze nog een lange beleggingshorizon hebben. Oudere deelnemers, gepensioneerden, die hebben de pensioenuitkeringen nodig om boodschappen mee te doen. Zij willen een stabiele uitkering, liefst wel gecorrigeerd met de inflatie, zodat hun pensioen welvaartsvast blijft; een koopkrachtig pensioen. Elke beleggingsadviseur zal dan aanraden om minder risicovol te gaan beleggen. Dit is zeer simplistisch hetgeen ze *lifecycle*-beleggen noemen. Meer risico voor jongeren en minder risico voor ouderen. De opbrengsten daarvan zijn ook gespiegeld. Meer risico lopen levert een hoger rendement, minder risico lopen geeft ook een lager rendement. Het totaal behaalde rendement door het pensioenfonds wordt ook zo uitbetaald aan de deelnemers middels hogere (aan de jongere deelnemers) of lagere (aan de gepensioneerden) verhoging van de pensioenen. Dus waar het fonds als geheel misschien 5% reëel rendement haalt, krijgen gepensioneerden in hun eigen *lifecycle* eerder 1 à 2%.

Verhoging uitsmeren in tijd

Een tweede misvatting wordt door de techniek veroorzaakt. Het toegekende rendement, de verhoging, wordt namelijk uitgesmeerd over 2,5 jaar. Bij ABP althans, dat gekozen heeft voor een spreidingstermijn van 2,5 jaar. Spreidingstermijn is dus de term die beschrijft welke tijd genomen wordt om een behaald rendement, maar ook verlies, toe te kennen. Bij andere fondsen kunnen en zullen andere keuzes gemaakt zijn. Om het allemaal nog ingewikkelder te maken, de pensioenfondsen kennen de verhogingen niet op hetzelfde moment toe.

Daarom mijn metafoor van een huis. Er staat na de overgang een huis dat nog niet helemaal afgebouwd is. Het pannenvak is opgedronken en nu moet het dak bedekt worden met pannen. Het gebouwde huis is namelijk nog niet helemaal dichtgelegd met pannen. Zie het als een dak met lagen pannen, die de 2,5 jaar spreiden voorstellen. De lagen zijn de tijd.

'Er staat na de overgang een huis dat nog niet helemaal afgebouwd is'

Dakdekkers aan het werk

De dakdekker begint links onderaan. Daar legt hij de eerste rij pannen. Pas als die rij stevig ligt, schuift hij door naar de volgende rij, rij twee. Vervolgens legt hij de laatste rij, de bovenste. Het rendement dat ABP behaalt, wordt dus stap voor stap verdeeld over 2,5 jaar. Dat gebeurt maandelijks op de achtergrond. Maar om te veel schommelingen te voorkomen wordt de pensioenuitkering zelf echter maar één keer per jaar aangepast, op 1 januari. Daardoor ziet de gepensioneerde niet elke maand iets terug, ook al wordt het rendement wel voortdurend verwerkt.

Omdat dit pensioenhuis nieuw is, wordt in het eerste jaar na de overgang slechts 40%, van het rendement dat toegekend wordt aan gepensioneerden, zichtbaar. Zowel op mijn dak, als op de bankrekening van de gepensioneerde. Het eerste jaar heb ik dus een dak dat maar één rij dakpannen heeft. Pas na 2,5 jaar is het dak helemaal bedekt en is het gehele rendement toekend.

Jaarlijkse aanpassing

De jaarlijkse aanpassing op 1 januari is dus eigenlijk een samengestelde aanpassing. Het rendement, al dan niet positief van het totale jaar wordt bekend gemaakt, analoog aan de huidige indexatie. Maar, de pensioenuitkering zal een optelsom worden van de rendementen van 2,5 jaar.

Op 1 januari 2027 stapt ABP over naar het nieuwe stelsel. Op 1 januari 2028 zal van het behaalde rendement van 2027 eerst berekend worden welk deel toe zal vallen aan de gepensioneerden. Vervolgens wordt van dat deel 40% daadwerkelijk toegevoegd aan de pensioenuitkering. Stel, er is 8% rendement behaald, waarvan volgens de *lifecycle* 2,5% toevalt aan de gepensioneerden. Dan wordt op 1 januari 2028 de pensioenuitkering met 1% verhoogd (40% van 2,5%). Dat is exact wat er bij de al ingevaren pensioenfondsen nu zichtbaar wordt. Alleen het eerste jaar van gekozen spreidingstermijn wordt toegekend.

VOORAANKONDIGING

In september 2026 starten pensioenvoorlichtingen over de regeling 2027.
Nadere info volgt via prodef.nl.

Beschaafd, redelijk, en pré-Trump

De kans dat jij als militair in de toekomst wordt vervangen door AI, is niet zo heel groot. Maar als je zelf geen AI gebruikt, is het behoorlijk waarschijnlijk dat jij wordt vervangen door iemand die dat wél doet. En nee, dit wordt geen column dat we als stuiterende lemmings mee moeten doen aan de AI-hype. Helemaal niet meedoen, is daarentegen geen optie.



Als AI zich doorontwikkelt zoals het nu doet, hebben we straks operators met *swarming* drones die volledig autonoom al hun tegenstanders opsporen en uitschakelen. Sterker nog, die nu veelbesproken oefening is al bijna een jaar geleden. Die veel te moeilijke oefensituatie is binnenkort de realiteit. Een realiteit waar defensiepersoneel mee te maken krijgt, en dus op voorbereid moet zijn.

Defensie is daar gelukkig niet blind voor. Al jaren is Nederland een voortrekker op het gebied van Responsible AI in the Military Domain (REAIM), en onderschrijven we drie speerpunten: betrouwbaarheid en menselijke controle; investeren in kennis en expertise; praktische en proportionele regelgeving. Hulde, maar is dat voldoende? Pleiten voor menselijke controle en regelgeving klinkt heel... 2024. Beschaafd, redelijk, en pré-Trump. Want als je pleidooi niet werkt, en je wordt geconfronteerd met tegenstanders die helemaal los gaan, in welke situatie zitten onze militairen dan?

Natuurlijk kan je je afvragen in hoeverre militaire bonden zich moeten bemoeien met alle nieuwe ontwikkelingen, of met de aanschaf van nieuwe technieken of materieel. Maar AI speelt al een enorme rol, die alleen maar groter wordt. Daar krijgt al het defensiepersoneel, burger of militair, steeds meer mee te maken.

Een nieuw kabinet is een mooie gelegenheid daar aandacht voor te vragen. Dat het regeerakkoord volgens de Defensie-paragraaf een 'Nederlands DARPA' wil beginnen, is mooi. Dat AI in die paragraaf niet wordt genoemd, is een gemiste kans. Dat de combinatie drones & AI alleen wordt genoemd onder het kopje Landbouw, Natuur & Stikstof is wel een beetje jammer.

De kans dat een militair in de toekomst wordt uitgeschakeld door AI is niet zo heel groot, maar als een militair zelf geen AI gebruikt, is het behoorlijk waarschijnlijk dat hij wordt uitgeschakeld door een die dit wél doet.

Een mooi voorbeeld is de recente oefening Hedgehog 2025. Die werd al in mei gehouden, dus er was alle tijd voor een *lessons learned*. Helaas kreeg het mediacircus afgelopen februari lucht van de oefening en hyperventileerde dat 'NAVO onvoorbereid op drone-oorlog!' is. Dat is niet waar die oefening over ging. Ja, drones waren de *tip of the spear*, maar de oefening draaide om het testen van procedures: de bevelvoering en samenwerking tussen Estse troepen en hun, vooral Franse en Britse, bondgenoten. Procedures testen gaat beter onder druk, dus de oefenvijand (niet toevallig Oekraïense drone-eenheden) kreeg inlichtingen waar NAVO-troepen gepositioneerd waren, én ze hadden zeer soepele *rules of engagement*. Kortom, een klassiek veels te zwaar oefenscenario. Ja, dan denk je als deelnemer aan de oefening misschien dat 'we're screwed', maar *don't fight the setting!*

Wat heeft dat te maken met AI? Of... met vakbonden?

'Die veel te moeilijke oefensituatie is binnenkort de realiteit'



Nederlandse Officierenvereniging | www.nederlandseofficierenvereniging.nl



Koninklijke Vereniging van Marineofficieren | www.kvmo.nl



Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reserveofficieren | www.kvnro.nl

Colofon

Het Professionals Defensie magazine is een uitgave van ProDef. Het magazine verschijnt 4 keer per jaar.

Adres secretariaat ProDef en redactie Professionals Defensie:
Koninginnegracht 19
2514 AB Den Haag
070-3839504
www.prodef.nl
info@prodef.nl
(secretariaat/administratie)



Redactie

C.B. Naafs (hoofd- en eindredactie)
J.L. ten Berg
J. Haitsma
K.W. Lelieveld
R. Verkuil
S.J.G. Pop-Giepmans

Aan dit nummer werkte verder mee:

J.E.M. van Langeraad-Goes
P.A. Eijkelenkamp

Vormgeving

Frank de Wit, Zwolle

Drukwerk

Wilco, Amersfoort

Advertenties

070-3839504

© Professionals Defensie

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 magazine.

Wijzigingen adres- en persoonsgegevens

Svp doorgeven aan het secretariaat van ProDef: 070-3839504
info@prodef.nl

Juridisch advies

Voor arbeidsgerelateerde vragen en/of conflicten beschikt ProDef over drie juridische adviseurs. De procedure loopt in aanvang via coördinator KLTZ R.O.P. Pulles: 070-3839504 of 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