

Professionals Defensie

maart 2025 | nummer 1

GOV|MHB

Onze visie op de nieuwe pensioenregeling

Start van een nieuw hoofdstuk

Een laagje vernis voor het kandidaat- slachtoffer

De reservist in de GOV|MHB

Gezamenlijk werken aan
vooruitgang

De weg naar een toekomstbestendig beleid

Sinds de jaren negentig is Defensie uitgehold en daarmee kwamen ook de arbeidsvoorwaarden op een zijspoor te staan. Gelukkig zien we de laatste jaren weer beweging, mede door wereldwijde ontwikkelingen die de noodzaak van een goed functionerende krijgsmacht benadrukken. →

04 Het stroopwafelberaad

Afgelopen januari heeft het bestuur betekenisvolle heidagen georganiseerd gericht op het formuleren en uitwerken van een aantal speerpunten.

06 Arbeidsvoorwaarden. De weg naar een toekomstbestendig beleid

Het huidige akkoord loopt tot augustus 2026. Er liggen nog diverse openstaande kwesties die we willen afronden voordat de onderhandelingen over het volgende akkoord van start gaan.

08 Onze visie op de nieuwe pensioenregeling. Start van een nieuw hoofdstuk

Met de goedkeuring van de Wet Toekomst Pensioenen is er een nieuw hoofdstuk aangebroken voor de pensioenregelingen in Nederland. Wat is onze visie?

12 Gezamenlijk werken aan vooruitgang. De reservist in de GOV|MHB

Helaas is op het gebied van arbeidsvoorwaarden nog veelal het antwoord: 'geldt niet voor reservisten'. Wat gaan we daaraan doen?



Coverfoto: Koninklijke Marechaussee

En verder:

- 03 Voorwoord Joris ten Berg
- 04 Kort nieuws
- 10 Column Ronald Verkuijl





Voorwoord

Terwijl ik dit schrijf heb ik nog spetters muurverf in mijn (beperkte) haar. Vlak voor een verhuizing naar een nieuwe woning de laatste hand leggen aan het opfrissen van de kamers kost en geeft energie. Je moet eerst zweten om er daarna van te kunnen genieten. Eigenlijk wat we ook met het oude ProDef-bulletin hebben gedaan.

Voor u ligt dan ook een opgefrist magazine getiteld *Professionals Defensie*. Als jonge officier kan ik mij nog het 'vakbondsnieuws' met de blauwe pagina's herinneren, dat als katern in het *Marineblad* gebonden werd. Dat katern was later terug te zien in de vormgeving van het ProDef-bulletin. Feitelijk een losse variant op het verenigingsnieuws, dat samen met *Marineblad* en *Carré* jarenlang bij u op de deurmat landde. Nu ligt er voor u een 'normaal' blad, met een eigen smoel en een eigen karakter. Tegelijkertijd trachten we met deze veranderde vormgeving ook inhoudelijk wijzigingen door te voeren en brengen we de frequentie omlaag van acht naar vier edities per jaar. Onze intentie is daarmee meer tijd te genereren voor het schrijven van inhoudelijke artikelen over de strategische speerpunten waar de GOV|MHB zich dagelijks voor inzet.

Wanneer we staan voor professionals bij en voor Defensie is het ook van belang dat we u meenemen in de inhoudelijke kant van de vereniging. In deze eerste vernieuwde editie leest u over enkele dossiers waar de GOV|MHB zich in 2025 mee bezighoudt. Zo komen onderwerpen van de onderhandelingstafel aan bod, gaan we dieper in op de Wet Toekomst Pensioenen en hoe de vereniging zich binnen deze nieuwe wettelijke kaders gaat inzetten voor de leden, en kijken we vooruit naar de positie van de reservist in de Nederlandse krijgsmacht. Defensie wil groeien naar liefst 20.000 reservisten. Voor het zo ver is dienen nog talrijke arbeidsvoorwaardelijke drempels beslecht te worden. Een technisch werkverband reservisten moet inzicht verschaffen over welke hordes we het hebben. Voor een overzicht van de huidige status van genoemde dossiers kan ik u dan ook van harte aanraden voorliggend tijdschrift tot u te nemen.

Naast deze meer beleidsinhoudelijke analyses, nemen we u in de rubriek verenigingsnieuws ook mee langs de veranderingen die we als vereniging gaan maken, of zojuist hebben gemaakt. Komende tijd blijven we schaven aan onze nieuwsuitingen, waarbij wij u verwelkomen ons te blijven voorzien van terugkoppeling. Uw feedback stelt ons in staat de ledencommunicatie te verbeteren waar nodig en te verfijnen waar het kan. Schroom dan ook zeker niet ons aan te schrijven, dat kan via info@prodef.nl, maar kan ook rechtstreeks bij mij via voorzitter@prodef.nl of via vicevoorzitter@prodef.nl. De kop is er in ieder geval af en we kijken uit naar het maken van de komende edities.

Joris ten Berg
Voorzitter GOV|MHB

Het stroopwafelberaad

Dit vernieuwde *Professionals Defensie* (ProDef) geeft inhoudelijk toelichting op een aantal dossiers die voortkomen uit de strategische visie van de GOV|MHB. Afgelopen januari heeft het bestuur betekenisvolle heidagen georganiseerd gericht op het formuleren en uitwerken van een aantal speerpunten. Doel van deze speerpunten is het aanbrengen van focus in de resultaten die we als vereniging willen behalen. Aangezien deze heidagen plaatsvonden in Gouda hebben we het onderling ook wel over het 'stroopwafelberaad'.

Bij dit stroopwafelberaad zijn diverse onderwerpen ter tafel gekomen. Denk hierbij aan de dossiers pensioenen, reservisten, arbeidsvoorwaarden, medezeggenschap, veteranen en post-actieven. Uitgangspunt bij deze gesprekken was een kartrekker met drie vragen: waar staan we nu, wat willen we bereiken, en wat is daarvoor nodig? Antwoord op deze vragen leidt dan weer tot een document dat het bestuur kan hanteren als leidraad voor de komende periode. Aangezien onze waarden uitgaan van transparantie vinden we het inzake deze dossiers belangrijk openheid te geven naar de leden. In dit *ProDef* is een aantal van deze inhoudelijke onderwerpen nader toegelicht. In de komende edities keren enkele van de genoemde dossiers terug, zodat u op de hoogte blijft van de nieuwste ontwikkelingen.

Naast inhoudelijke zaken is het evenwel belangrijk aandacht te besteden aan de vereniging zelf. Tijdens het Goudse beraad is gesproken over de ontwikkeling van de GOV|MHB. Nu bestaat deze, naast haar eigen individuele leden, nog uit de KVMO, NOV en KVNRO. Voor de toekomst is het de bedoeling dat een vierde vereniging het licht ziet: de MHB. Daarna kan de huidige GOV|MHB omgebouwd worden naar een 'vereniging van verenigingen'. Een werkgroep heeft zich gebogen over nieuwe conceptstatuten, die nu rouleren bij de onderliggende verenigingen, en ziet toe op de ontwikkeling van een nieuw huishoudelijk reglement. Tegelijkertijd werken we aan een opzet van wat deze nieuwe MHB-vereniging moet worden. Daarvoor heeft het bestuur een kwartiermaker gevonden in de persoon van dhr. Jörg Noll. Tijdens het stroopwafelberaad zijn genoemde ontwikkelingen geëvalueerd en kunnen we vaststel-



Foto: www.cleangang.com

len dat we op de goede weg zijn. Komende weken en maanden moet dat tot resultaat gaan leiden en zullen we de hervorming van de vereniging realiseren.

Initiatief

Voor dit alles blijft het van belang u als achterban te betrekken. Dit jaar is ons streven vaker bij u langs te gaan. Daar waar het kan zullen wij het initiatief nemen, maar mocht u ons zelf graag willen spreken, dan kunt u dat ook bij ons aangeven. Stuur gerust een mailtje naar voorzitter@prodef.nl als u een keer van gedachten wil wisselen over één van de thema's die bij ons leven. Maar zeker ook als u vindt dat we iets moeten omarmen als thema wanneer we dat nog niet doen. Wij denken dat het goed is als onze leden zich uitspreken over wat er bij hen leeft. Want alleen op die manier kunnen wij ons werk goed doen.

Op 3 maart kwam het GOV|MHB-team bij elkaar om afscheid te nemen van Lkol Niels van Woensel en LKOL b.d. René Blik. Beide collega's waren tot vorig jaar werkzaam bij de vereniging en hebben zich in die periode ingezet voor defensiepersoneel. Onder het genot van een Italiaanse lunch werd die bewogen periode afgesloten.

De GOV|MHB neemt afscheid van twee gewaardeerde collega's

Voor Van Woensel begon het GOV|MHB-avontuur als onderhandelaar in 2015. In zijn tijd als HSGO was hij medeverantwoordelijk voor het arbeidsvoorwaardenakkoord van 2017-2018. Zijn kundige houding met oog voor detail en kwaliteit voor samenwerken vielen hierbij op. Het verbaasde dan ook niet dat hij in 2021 terugkeerde als voorzitter van de GOV|MHB; een rol die hij combineerde met dat van voorzitter van de Nederlandse Officierenvereniging. Gedurende deze periode, gekenmerkt door een onveiliger wordende wereld, was Niels zijn dossierkennis een groot voordeel. Defensiebudgetten namen toe en de organisatie moest weer groeien. Het team heeft onder andere door de bijdrage van Niels een grote stempel kunnen drukken op het georganiseerd overleg. In september 2024 gaf Niels het stokje van voorzitter GOV|MHB over aan KLTZ (LD) Joris ten Berg. Vicevoorzitter Lkol Ronald Verkuijl heeft Niels daarnaast afgelost als voorzitter NOV. Momenteel is Van Woensel werkzaam als projectleider Dienjaar Defensie en kan hij zijn opgedane kennis vanuit de GOV|MHB meenemen naar de organisatie.

René Blik trad in dienst bij de GOV|MHB in 2014. In zijn tijd bij de vereniging was hij onder andere verantwoordelijk voor de dossiers reorganisaties en medezeggenschap. In deze hoedanigheid nam Blik zitting in vele overleggen en werd hij een kennisautoriteit binnen de GOV|MHB. Zijn betrokken houding binnen de vereniging, scherpe blik op dossiers en de ervaring die René met zich meebracht zijn altijd goed bevallen.



René Blik (rechts) neemt na ruim 10 jaar afscheid van de GOV|MHB

Ook bij de overlegpartners van andere bonden en Defensie is René een graag geziene collega. Eind december werd door het team al even stilgestaan bij het feit dat René tien jaar in dienst van de GOV|MHB was door middel van de uitreiking van een certificaat. Het officiële afscheid vond gelijktijdig met dat van Niels plaats. René heeft inmiddels de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en zal daar dan ook van gaan genieten. Wel blijft hij op sporadische basis nog betrokken bij de GOV|MHB. Zijn portefeuille is inmiddels overgegeven aan verschillende functionarissen binnen de vereniging.

Bezoek onze website voor het laatste nieuws op het gebied van arbeidsvoorwaarden en het digitale *Professionals Defensie*:
www.prodef.nl



De afgelopen jaren hebben we belangrijke stappen gezet op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Dat betekent niet dat we nu achterover kunnen leunen. De voorwaarden blijven continu onze aandacht vragen. Sinds de jaren negentig is Defensie uitgehold en daarmee kwamen ook de arbeidsvoorwaarden op een zijspoor te staan. Gelukkig zien we de laatste jaren weer beweging, mede door wereldwijde ontwikkelingen die de noodzaak van een goed functionerende krijgsmacht benadrukken. Evenwel moeten we erkennen dat veel inspanningen gericht waren op herstel van het verleden en niet per se op een duurzame verbetering van onze toekomstige voorwaarden.

Arbeidsvoorwaarden De weg naar een toekomstbestendig beleid

Onze insteek is en blijft: 'eerlijk, vergelijkbaar en uitlegbaar'. Dit uitgangspunt willen we de komende jaren blijven nastreven. Gewerkt is aan het beloningssysteem voor zowel militairen als burgerpersoneel, maar er blijft nog werk aan de winkel. Dit vraagt om een gezamenlijke inspanning van ons als sociale partners.

Een belangrijke vraag is of de huidige opleidingstabel daadwerkelijk het gewenste effect heeft. Hebben we de bijzondere positie van de militair voldoende in beeld en kunnen we deze helder uitleggen? Begrijpen we goed waarom er beloningsverschillen bestaan tussen militairen en burgerpersoneel? Dit zijn fundamentele vragen die we de komende jaren verder moeten onderzoeken.

Momenteel bevinden we ons in een overgangsfase tussen twee arbeidsvoorwaardenakkoorden. Het huidige akkoord loopt tot augustus 2026, een bewuste keuze om ons de tijd te geven lopende onderwerpen verder uit te werken. Er liggen nog diverse openstaande kwesties die we willen afronden voordat de onderhandelingen over het volgende akkoord van start gaan; in dit artikel leest u over enkele van deze kwesties. Onderwerpen als reservisten-, veteranen-, en pensioenbeleid zien in andere artikelen in dit tijdschrift nadere toelichting.

Func ti ewaardering als basis

Wij zijn van mening dat functiewaardering (FUWADEF) de basis moet vormen voor een rechtvaardig beloningssysteem voor zowel militairen als burgerpersoneel. Een eerlijke waardering van functies leidt tot een beloning die uitlegbaar en vergelijkbaar is. We vragen hier al jaren aandacht voor en in eerdere ak-

koorden is toegezegd dat dit onderwerp verder wordt opgepakt. Dit is essentieel om het beloningsverschil tussen militairen en burgers beter te begrijpen en te onderbouwen. Zonder een goed geformuleerde FUWADEF kunnen we niet verder sleutelen aan de salaristabellen van burgerpersoneel.

Daarnaast moet de bijzondere positie van de militair beter worden gedefinieerd. De Bijzondere Positie Militair (BPM) staat op zichzelf niet ter discussie, maar de precieze invulling ervan en de bijbehorende beloning zijn nog onvoldoende helder. De GOV|MHB pleit voor een historisch onderbouwde vaststelling van wat de sociale partners verstaan onder de BPM en welke financiële en andere compensaties hier tegenover moeten staan. Dit moet eenduidig terug te vinden zijn in regelgeving en bijvoorbeeld op de salarisspecificatie. Hiermee zorgen we voor transparantie en voorkomen we onnodige onduidelijkheden over de beloning. Een heldere vastlegging hiervan is een cruciaal element voor een toekomstig akkoord.

Toelages en harmonisatie

Defensie kent een groot aantal toelages. De afgelopen jaren is hier tijd en energie in gestoken, maar een alomvattend voorstel voor herziening ontbreekt nog. Wel hebben we vooruitgang geboekt met de Regeling Militaire Inzet (RMI), die toelages voor binnen- en buitenlandse operaties moderniseert. De verwachting is dat deze regeling begin 2025 wordt geïmplementeerd. Toch behoeft dit onderwerp voortdurende aandacht, want geen enkele inzet is hetzelfde.

Een belangrijk aspect van de RMI en andere toelages is het nivelleren. Verschillen in financiële vergoedingen tussen groepen zijn de afgelopen jaren verminderd of volledig weg-



'Ondanks de vooruitgang in arbeidsvoorwaarden hebben veel verbeteringen nog geen weerslag gevonden in onze regelgeving'

(foto: Ministerie van Defensie)

gewerkt; een logische aanpassing omdat de ongemakken voor iedereen gelijk zijn, ongeacht het inkomen. Een uitdaging blijft echter dat deze vergoedingen bruto worden uitgekeerd. Dit leidt ertoe dat niet iedereen hier netto hetzelfde aan overhoudt, wat moeilijk uit te leggen is. Tegelijkertijd vinden we dat nivellering op het gebied van salarisverhogingen niet wenselijk is. Bij de herziening van de salaristabellen lag de focus vooral op verbetering van de beloning voor manschappen en onderofficieren, en het is van belang dat we deze lijn vasthouden. Salarisverhogingen zouden procentueel moeten blijven, zodat we een eerlijke beloningsstructuur behouden.

Buitenlandplaatsingen en mobiliteit

Een loopbaan bij Defensie biedt de mogelijkheid om in het buitenland te werken. Dit is niet alleen een professionele uitdaging, maar ook een kans om internationale ervaring op te doen. Om dit aantrekkelijk en haalbaar te maken, moeten daar passende voorzieningen tegenover staan. Dit onderwerp heeft in 2024 meerdere keren op de agenda gestaan en zelfs geleid tot een aanpassing voor een specifieke regio. Dit moet blijvend onze aandacht houden, zodat medewerkers en hun gezinnen niet financieel worden benadeeld bij een buitenlandse plaatsing.

Daarnaast hebben we ons de afgelopen jaren sterk gemaakt voor een verbeterde woon-werkvergoeding. Sinds 2011 streven we naar een vergoeding die de daadwerkelijk gemaakte kosten dekt. Hoewel we binnen de fiscale kaders blijven, vinden we dat de vergoeding moet meestijgen met fiscale aanpassingen. Ook de methode waarmee reisafstanden worden bepaald en het aantal vergoede kilometers moeten kritisch worden bekeken. Het achteraf declareren van woon/werk-kilometers zou een optie kunnen zijn om de regeling eerlijker te maken.

Meer flexibiliteit in HR-beleid

De veranderende wereld vraagt om een flexibeler HR-beleid binnen Defensie. De grenzen tussen beroepsmilitair, reservist en burger moeten meer open worden, wat onderlinge arbeidsmobiliteit bevordert. Ook het 'personele hek' om Defensie heen moet verlaagd worden, zodat terugkeer naar de organisatie (al dan niet in een andere functie) eenvoudiger is. Daarnaast moeten we afstappen van het idee dat anciënniteit leidend is; in plaats daarvan moeten we kijken naar de kwaliteiten van medewerkers. Dit vergt een cultuurverandering, maar is noodzakelijk voor de toekomstbestendigheid van Defensie als werkgever.

Tenslotte is het essentieel dat er meer mogelijkheden komen om je aan de organisatie te verbinden, in welke hoedanigheid dan ook. Ondanks de vooruitgang in arbeidsvoorwaarden hebben veel verbeteringen nog geen weerslag gevonden in onze regelgeving. Het is een taak voor 2025 om deze regelgeving up-to-date te maken, zodat we gemaakte afspraken daadwerkelijk kunnen waarborgen.

Zoals gezegd zijn er afgelopen jaren belangrijke stappen gezet, maar we zijn er nog niet. Arbeidsvoorwaarden blijven een continu proces, waarin wij ons als sociale partners blijven inzetten voor een eerlijke, uitlegbare en toekomstbestendige regeling voor alle defensiemedewerkers.

Andrea Oosting-Klock is Hoofd Sectie Georganiseerd Overleg GOV/MHB. Reageren op dit artikel? Mail naar hsgo@prodef.nl of scan de code.





Onze visie op de nieuwe pensioenregeling

Start van een nieuw hoofdstuk

(foto: Ministerie van Defensie)

Met de goedkeuring van de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) is er een nieuw hoofdstuk aangebroken voor de pensioenregelingen in Nederland. Binnen dit nieuwe wettelijk kader zetten organisaties zoals GOV|MHB, CMHF en VCP zich in voor de belangen van hun leden. De wet biedt de basis voor de toekomstige ABP-pensioenregeling, en de GOV|MHB werkt positief-kritisch mee aan de invulling ervan. Dit artikel belicht onze visie op de nieuwe pensioenregeling, met een focus op de militaire bijzonderheden en de betrokkenheid van leden.

Met de WTP als uitgangspunt, streeft de GOV|MHB realisatie van het maximaal haalbare voor haar leden na. Voor militairen betekent dit dat hun pensioenregeling zal opgaan in de algemene regeling van het ABP. Dit is een belangrijke stap, maar het roept ook vragen op over hoe de specifieke behoeften van militairen gewaarborgd blijven in deze bredere regeling.

Rol van CMHF en VCP

De CMHF herbergt verschillende verenigingen waarvan het merendeel van diens leden pensioen opbouwt bij ABP. De wet (WPA) garandeert de CMHF een plek in de Pensioenkamer, wat de organisatie een belangrijke stem geeft in het ABP-pensioenbeleid. De GOV|MHB is vertegenwoordigd in de beleidsadviescommissie (BAC) van de CMHF. Hierdoor kunnen we invloed uitoefenen op de besluitvorming en ervoor zorgen dat de unieke omstandigheden van militairen niet uit het oog worden verloren.

De VCP (Vakcentrale voor Professionals) speelt een rol in het landelijke pensioendebat. De centrale is betrokken bij de regiegroep die de implementatie van de WTP begeleidt en

heeft zitting in verschillende werkgroepen van de Sociaal-Economische Raad (SER) en de Stichting van de Arbeid. Door deze samenwerking kan de GOV|MHB zich actief mengen in het landelijke debat en aandacht vragen voor pensioenzaken die wettelijke aandacht vereisen.

Integratie van de Militaire Pensioenregeling

Een van de belangrijkste punten van discussie is de integratie van de militaire pensioenregeling in de ABP-pensioenregeling. In het transitieplan is opgenomen:

Voor het reguliere arbeidsongeschiktheidspensioen gaan sociale partners onderzoeken of het mogelijk is dat militairen meedoen aan de regeling die geldt voor de andere O&O-sectoren. Het ABP-arbidsongeschiktheidspensioen dat voor de andere O&O-sectoren geldt is onderdeel van de algemene ABP-regeling.

Totdat het onderzoek is afgerond en besluitvorming heeft plaatsgevonden, blijft het reguliere arbeidsongeschiktheidspensioen voor militairen onderdeel van het bijzondere stelsel van militaire regelingen bij arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en overlijden.

Wij hechten veel waarde aan de huidige één-loketgedachte, die is verankerd in de Veteranenwet. Als ABP deze mogelijkheid wegneemt, kan dit leiden tot aanzienlijke complicaties en zelfs tot een situatie waarin de GOV|MHB niet akkoord kan gaan met verdere integratie van de AO-regeling in de ABP-regeling.



De nieuwe ABP-regeling hanteert de AOW-leeftijd als pensioendatum, wat betekent dat leden alleen per de eerste van de maand met

pensioen kunnen gaan. Voor militairen is het echter van belang dat zij op hun 65e verjaardag met pensioen kunnen gaan. De GOV|MHB is vastbesloten ervoor te zorgen dat er dan geen financieel gat ontstaat tussen de verjaardag van de militair en diens eerste pensioenuitkering. Daarnaast is het van belang dat ook de militair, die voor de oDER regeling heeft gekozen, correct geïnformeerd wordt over de toekomstige pensioenuitkering. Door uit te gaan van de AOW-leeftijd zal het jaarlijks op het UPO (Uniform pensioenoverzicht) getoonde bedrag nooit behaald worden, waarmee risico op verkeerde financiële besluiten zou kunnen ontstaan.

Zeggenschap en controle

Een ander belangrijk aspect is de zeggenschap die militairen willen behouden. De GOV|MHB blijft, samen met haar collega's, benadrukken dat het Sectoroverleg Defensie (SOD) veranderingen in de pensioenregeling actief moet kunnen blijven toetsen op specifieke militaire elementen. De huidige uitzonderingen moeten ook weer een plek krijgen in het nieuwe pensioenreglement. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de automatische waardeoverdracht van kleine pensioenen, die nu een uitzondering kent voor reservisten.

De controle op de uitvoering van de pensioenregeling ligt bij het verantwoordingsorgaan (VO) van ABP. Deze rol zal de komende jaren van groot belang zijn, vooral met oog op de implementatie van de WTP. In april 2026 vinden er weer verkiezingen plaats en de GOV|MHB vindt het belangrijk dat er goede kandidaten worden voorgedragen zodat de stem vanuit de sector Defensie ook in de toekomst gehoord blijft. Het streven is om met de verkiezingen minimaal één actieve en één gepensioneerd vertegenwoordiger vanuit onze vereniging in het VO te krijgen.

Betrokkenheid van leden

Een belangrijk aspect van GOV|MHB-visie is de betrokkenheid van leden bij hun pensioenregeling. We willen dat u zich betrokken voelt bij uw pensioenregeling. Daarom hebben we besloten om een pensioenklankbordgroep op te richten. Dit biedt een platform voor discussie en feedback, wat u als lid de mogelijkheid geeft actief deel te nemen aan de belangrijke afwegingen die we moeten maken.

Een divers samengestelde groep is essentieel. We streven naar een evenredige afvaardiging vanuit de verschillende verenigingen, waarbij we letten op aspecten zoals 'bloedgroepen', actieve en gepensioneerd leden, leeftijd en gender. Op deze manier willen we ervoor zorgen dat alle stemmen gehoord worden. We hopen dat de leden die zich de afgelopen jaren hebben ingezet, ook in de toekomst willen bijdragen aan deze klankbordgroep.

Inspraak en informatievoorziening

De GOV|MHB wil haar leden inspraak geven op pensioenvragen die grote impact hebben. Dit kan via zowel fysieke ledenraadplegingen als via snelle digitale peilingen. We begrijpen dat pensioen voor velen van u een ingewikkelde materie is. Daarom gaan we, in samenwerking met bestaande werkgroepen, actief informatie verstrekken. We plannen minimaal vier bijeenkomsten per jaar op verschillende locaties in het land, naast de gebruikelijke 64-jarigendagen. Deze bijeenkomsten zullen niet alleen informatief zijn, maar u ook de kans bieden vragen te stellen en eventuele zorgen te uiten. Het bestuur vindt het van groot belang dat de achterban goed op de hoogte is.

Naast fysieke bijeenkomsten is het ook belangrijk om digitale communicatiekanalen te benutten. Onze website prodef.nl zal dienen als een belangrijk medium voor informatievoorziening. Voorliggend tijdschrift alsook digitale nieuwsbrieven zullen leden op de hoogte houden van de laatste ontwikkelingen. We moedigen de onderliggende verenigingen aan deze informatie ook te gebruiken voor de eigen websites en nieuwsbrieven. Door vaker te verwijzen naar de gezamenlijke communicatie, willen we de onderlinge samenwerking versterken. Tevens is nagedacht over actieve informatieverstrekking buiten de reguliere uitingen. Dit kan bijvoorbeeld door het delen van CMHF-nieuwsbrieven of het versturen van updates over belangrijke wijzigingen in de pensioenregeling.

We staan aan de vooravond van belangrijke veranderingen. De GOV|MHB zal zich met u en namens u inzetten om hier zo goed mogelijk invulling aan te geven.

'De GOV|MHB wil haar leden inspraak geven op pensioenvragen die grote impact hebben'

Jacqueline van Langeraad-Goes is beleidsmedewerker GOV|MHB en pensioenwoordvoerder CMHF.
Reageren op dit artikel?
Mail naar j.van.langeraad-goes@prodef.nl of scan de code.



Een laagje vernis voor het kandidaat-slachtoffer

Als het gaat over vakbondswerk, is de rol van vicevoorzitter breed en gefragmenteerd. Soms zit je aan tafel bij gesprekken tussen diverse voorzitters, op een ander moment praat je mee aan een (informele) onderhandeltafel over specifieke functiegroepen binnen onze organisatie. Maar ook de neventaken spelen een toetje mee, zeker als ze zo relevant zijn en onze leden zo raken.

'Als iemand weinig anders in de mars heeft dan politicus zijn, moeten we niet raar opkijken als we de politiek zien doordruppelen in organisaties waar dat echt onwenselijk is, met bijbehorend beleid dat de politieke kleurspoeling maar slecht kan verhullen'

Misschien heeft u het al gezien, maar de CMHF zoekt een niet-uitvoerend bestuurder voor een voor ons bestemde stoel bij het ABP. In deze tijden is een plek binnen de bestuurslaag van het fonds natuurlijk heel belangrijk. Maar dan begint het spel. Ondanks dat de vacature geoormerkt is voor de CMHF, is het profiel niet echt in het verlengde van de capaciteiten van de leden van deze centrale, en dus ook niet van onze eigen GOV of straks ProDef. En daar schuurt het. De ABP komt namelijk met een profiel voor de functie, waarbij de variatie periodiek wordt aangepast met een discriminerende leeftijd of gendereigenschap. De tekst is verder nogal algemeen en dwingt ons eigenlijk om, via ABP, een bureau te vragen om iemand te zoeken die bij het, door ABP gemaakte, profiel past. Past het profiel niet helemaal bij de kandidaat, dan kan ABP het slachtoffer nog wel een laagje vernis geven in de gewenste (politieke) tint.

Want op steeds meer plekken zien we oud-politici een weg vinden naar een semi-commercieel bedrijf, waar voor veel geld leiding aan moet worden gegeven. Nu is leidinggeven zelden een capaciteit waar politici in uitblinken, maar vooral het feit dat politieke denkbeelden op deze wijze organisaties binnen-druppelen (b)lijkt ongewenst. Daarbij vraag ik me ook nog af, of bepaalde politiek gekleurde werkzoekenden ook steeds weer in een bepaald soort functie terechtkomt. Een VVD'er via de BOVAG naar HCSS en iemand van GroenLinks naar een pensioenfond. En dat zou nog niet erg zijn als dit de beste mensen zijn voor de baan.

Maar dat lijkt onmogelijk. De politiek is haar 'schwung' inmiddels wel echt kwijt. De gemiddelde kiezer herkent zich steeds minder in de politici die hun belangen behartigen, en ziet sowieso in weet-ik-wel-niet-hoeveel-partijen-coalities zelden een belofte waargemaakt van een programma dat in de eerste plaats hun stem wist te trekken. Daarnaast is interesse om politiek actief te worden tot het nulpunt gedaald. Met een voetbalelftal achter je kun je in de gemiddelde gemeente al wethouderskandidaat zijn voor de lokale VVD en plavei je de eerste meters richting een post in Den Haag. Want ook daar is het steeds moeilijker de burelen te vullen. En neem het de mensen eens kwalijk. Ook jullie hebben vast vaak te doen met die stotterende mevrouw of mijnheer die het bruingrijze beleid van een ongewenste coalitie moet verwoorden. Daar komen geen toppers meer op af. En uit die droogvallende vijver putten we desalniettemin nog steeds voor topfuncties in onze maatschappelijk belangrijke organisaties. En als iemand dan weinig anders in de mars heeft dan politicus zijn, moeten we niet raar opkijken als we de politiek zien doordruppelen in organisaties waar dat echt onwenselijk is, met bijbehorend beleid dat de politieke kleurspoeling maar slecht kan verhullen.

Kortom, jullie mogen van ons verwachten dat we er alles aan doen om goede mensen in het bestuur te krijgen van het ABP en goed tegenwicht bieden aan modieus beleid en slechte investeringen. En ja, dan zijn investeringen van een pensioenfond met diepe zakken in een Nederlandse wapenindustrie opeens volkomen logisch en uitlegbaar, zelfs met een linkse politicus aan top.

Ronald Verkuijl is vicevoorzitter van de GOVIMHB. Reageren op deze column? Mail naar vicevoorzitter@prodef.nl.



Defensie wil groeien naar 20.000 reservisten. Een mooie uitdaging waar we als GOV|MHB graag aan meewerken. We ondersteunen deze visie en zijn graag in gesprek met Defensie om deze doelstelling voor elkaar te krijgen. Helaas is op het gebied van arbeidsvoorwaarden nog veelal het antwoord: 'geldt niet voor reservisten'. Dat leidt tot demotivatie en (dus) vertrek. Waarom niet juist als goede werkgever vóór zijn, en bonden: betrek reservisten van tevoren en zeg niet te gemakkelijk aan een onderhandelingstafel nee! Alleen zo kunnen we samen deze doelstelling behalen.

Gezamenlijk werken aan vooruitgang

De reservist in de GOV|MHB



Beëdiging van reservisten op het Lange Voorhout in Den Haag, 14 september 2024 (foto: Ministerie van Defensie)

De Koninklijke Vereniging van Nederlandse reserveofficieren (KVNRO) is een van de deelnemende belangenorganisaties in ProDef. De nadruk ligt op de R van Reservist, maar natuurlijk met de O van Officier als verwijzing naar onze rol binnen de officierenverenigingen. We nemen als KVNRO, tezamen met de andere verenigingen, deel aan het maandelijks Gezamenlijke Overleg om standpunten mede te bepalen en onze onderhandelaar te ondersteunen. De vertegenwoordiger van de KVNRO is afgevaardigde namens de GOV|MHB in het Technisch Werkverband Reservisten (TWRES). Daarnaast spreekt de KVNRO regelmatig afzonderlijk met vertegenwoordigers van Defensie, zoals de directeur werkgeverszaken, Bureau Reservisten en Samenleving (BRES) en anderen.

Al vele jaren bestaan grote verschillen in de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie tussen beroepsmilitairen en reservisten. Hier zijn diverse onderzoeken naar gedaan en inventarisaties gemaakt. In het inmiddels gestarte TWRES wordt een nieuwe versie gebruikt, gemaakt door het gerenommeerde bureau Price Waterhouse Coopers. Het is een illusie te denken dat in een paar maanden tijd alle verschillen weggewerkt zijn en dat is ook niet het doel. Het gaat vooral om gelijke arbeidsvoorwaarden waar het kan en anders gelijkwaardigheid. Dat is ook het motto, wat besproken is met de staatssecretaris en directeur werkgeverszaken, van de GOV|MHB alsook die van onze partner in de Nederlandse Reservisten Federatie Krijgsmacht (NRFK), de Algemene Vereniging van Reservemilitairen (AVRM).

Over welke verschillen hebben we het? Een aantal punten is in voorgaande edities van het ProDef al vaker aan de orde geweest en zal ik hieronder kort toelichten. Hoezeer de GOV|MHB deze ook graag opgelost ziet, we willen niet blijven hangen in het heden, maar vooruitkijken. Dit artikel sluit daarom af met een vooruitblik.

De huidige al bestaande punten

De weldra te benoemen verschilpunten tussen beroeps en reservisten zijn niet alleen door de KVNRO geïdentificeerd en ter discussie gesteld, maar al diverse keren afgestemd met onder andere de AVRM, delegaties van AFMP en VBM alsook binnen het CMHF. Daarmee kunnen we stellen dat we namens het merendeel van alle georganiseerde reservisten spreken.

Communicatie is key. Bij Defensie gaat men er vaak vanuit dat iedereen alles wel leest en snapt, maar dat is minder het geval. We moeten dus telkens weer nadenken hoe we onderwerpen aan de orde stellen. Daarin heeft het ministerie een belangrijke taak, maar wij kunnen ondersteunen met nieuwsbrieven en digitale en gedrukte uitingen.

De punten die per heden nadrukkelijke aandacht behoeven, ook als signaal dat het serieus wordt opgepakt:

- duurzaamheidsbudget: waarom niet gewoon ruimhartig deze mogelijkheid ook aan reservisten bieden?
- diensttijdgratificatie gelijk aan burgers en militairen naar rato van gemaakte uren.
- zorgverzekering, SZVK of naar rato financieel tegemoetkomen. Een alternatief bieden;
- persoonlijk opleidingsbudget ('Ik kan geen opleiding volgen op kosten van de baas'). Waarom niet naar rato of in elk geval voor militairen die meer dan 500 uur per jaar actief dienen?

'Bij Defensie gaat men er vaak vanuit dat iedereen alles wel leest en snapt, maar dat is minder het geval'

- individueel keuzebudget, cafetariamodel. Maar dan ook echt! Het lijkt nu dat slechts een heel beperkt deel mogelijk is, mede door de systemen;
- onregelmatigheid, VROB en dergelijk à la beroeps. Dit is nu lastig in verband met maximaal aantal uren van 165 per maand. Daardoor komt de reservist tekort; kan op jaarbasis vele uren schelen;
- ziekteverlof, ouderschaps-bevallingsverlof en dergelijke. Waarom is dit voor de reservist niet gemakkelijker in te regelen en aan te vragen?
- vrijwilligersmedaille of andere reservistenmedaille. Er ligt nu al jaren een eenzijdig besluit dat deze niet wordt toegekend. Hiermee wordt tekortgedaan aan de daadwerkelijke vrijwillige inzet;
- administratieve zaken als papieren appellijst, ander maandloon, 165 uren en als je meer maakt een apart formulier, gedoetjes. Dit had sedert 2020 al grotendeels in goede banen geleid moeten zijn;
- pensioenen: compensatieregelingen zijn niet van toepassing voor de reservist en dit is zelfs zo gecommuniceerd. Ook als je als reservist jarenlang bijna fulltime bent ingezet en feitelijk aan de voorwaarden voldoet;

Het helpt als Defensie een aantal van deze punten daadwerkelijk in 2025 oppakt en dan voor een aantal zaken met terugwerkende kracht. In elk geval gewoon goed geregeld.

Dan een belangrijke: waarborg dat voor **alle** nieuwe afspraken helder is op welke wijze het voor de reservist geldt. Indien er onderscheid gemaakt wordt, leg het uit. En duidelijk! Alleen al in januari van dit jaar zijn drie voorbeelden van arbeidsvoorwaardelijke zaken te benoemen die voor de reservist ofwel niet gelden ofwel extra ingewikkeld zijn gemaakt. Ik noem: extra pensioen kopen is niet mogelijk voor reservisten, ook niet als er sprake is van een (bijna) fulltime dienstverband. De reservist moet van tevoren toestemming vragen voor het gebruik van het eigen voertuig voor elke dienstreis, maar de reservist maakt sowieso een dienstreis voor woon/werk-verkeer. Dat betekent voor 200 dagen werk als fulltimer, je 400 extra handelingen per jaar per jaar te doen hebt. Dat moet en zal beter kunnen! Vakantieverlof kun je als reservist alleen hele dagen opnemen of je moet sjoemelen op papier... Dus HDP, DCHR en bonden: zorg dat je afspraken maakt die hanteerbaar zijn.



Foto's: Ministerie van Defensie



En ook de IGK kan hier wellicht een wat dwingender rol in spelen. Laten we daar de komende maanden op focussen en zorgen dat we het verschil in ieder geval niet groter maken.

Het is ook van belang om te kijken naar de grondoorzaken van veel wrevel zoals hierboven beschreven. Een groot deel van de verschillen komt juist naar boven omdat het opvalt bij reservist die bijna voltijds werkt. Vooral als ze dit langdurig doen. Vanuit het perspectief van de GOV|MHB kun je bijna spreken over 'verborgen beroepsmilitairen', laten we het dan ook daar over hebben. Hoe maken we de overgang van reservist naar beroepsmilitair eenvoudiger? Welke randvoorwaarden moeten daarvoor ingevuld worden?

Vooruit

Kijken we vooruit, dan is dus van belang eerdergenoemde punten te herstellen en te zorgen dat de reservist breed wordt betrokken. Dat kan bijvoorbeeld door de werkgever regelmatig een aantal reservisten te laten spreken, zodat de échte punten en ook de achtergronden duidelijk zijn. Verder kun je op allerlei manieren reservisten betrekken en daarmee borgen dat het aantrekkelijk blijft reservist te zijn, of te worden:

- contacten met bedrijven, jonge reservisten coachen, informatieavonden en -dagen en klankbordsessies helpen daarbij;
- TWRES: vanuit de KVNRO actief betrokken zijn en meedenken en zo zorgen dat we voor de komende tijd de nodige zaken regelen. De GOV|MHB zit aan tafel!
- ambassadeurschap. De rol van reservist is onmisbaar;
- stages met collega-verenigingen KVMO en NOV regelen. Bijvoorbeeld een keer een vaardag voor geïnteresseerde reservisten, een CBRN dag in Vught, een excursie bij het Ministerie van Defensie met wellicht *meet & greet* met de staatssecretaris, Directeur Werkgeverszaken, commandanten, et cetera. Dat stimuleert;
- regelmatig apart overleg met Directeur Werkgeverszaken en stakeholders op 'niveau' inzake de relevante punten. Dan begrijpt de werkgever het beter of leert het zien van een andere kant;
- nieuwe reservisten binnenhalen. Actief en met de juiste voorwaarden. Denk ook na over wat niet kan maar leg het dan uit;
- en ook: werken voor Defensie kent zo zijn uitdagingen, maar

'Hoe maken we de overgang van reservist naar beroepsmilitair eenvoudiger? Welke randvoorwaarden moeten daarvoor ingevuld worden?'

je kunt er zo veel leuke dingen doen. Hoe koesteren we dat en maken we er een topbedrijf van;

- en dan: we doen dit niet alleen maar zoeken actief de samenwerking met Dienjaar, Defensity College, Natres, GLR, Reservisten KMAR en anderen.

Ten slotte

We steken actief de handen uit de mouwen en gaan door met onze regelmatige klankbordgroep-sessies. We bepreken daar onderwerpen en nodigen telkens een gast uit. Dat kan iemand vanuit de GOV|MHB zijn, zoals de onderhandelaar, of iemand vanuit de werkgever, zoals met het verwelkomen van directeur werkgeverszaken en de voorzitter van het TWRES al het geval was. Zo benadrukken we, ondanks alle emoties die er zijn, de samenwerking en de wil om gezamenlijk vooruitgang te boeken.

Jan Haitsma zet zich namens de GOV|MHB in voor reservistenzaken. Reageren op dit artikel? Stuur een mail naar janhaitsma@hotmail.com.





**'Het gaat vooral om gelijke
arbeidsvoorwaarden
waar het kan en anders
gelijkwaardigheid'**

Een delegatie van de NRFK in gesprek met staatssecretaris van Defensie Gijs Tuinman



Nederlandse Officierenvereniging | www.nederlandsofficierenvereniging.nl



Koninklijke Vereniging van Marineofficieren | www.kvmo.nl



Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reserveofficieren | www.kvnro.nl

Colofon

Professionals Defensie is een uitgave van de Gezamenlijke Officierenverenigingen en Middelbaar en Hoger Burgerpersoneel bij Defensie (GOV|MHB). Het bulletin verschijnt 4 keer per jaar.

Adres secretariaat GOV|MHB 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
R. Verkuijl
A.R. Oosting-Klock

Aan dit nummer werkten verder mee:

J.E.M. van Langeraad-Goes
Jan Haitsma

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 (vice-voorzitter GOV|MHB, 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