

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

augustus 2019 | nummer 5



De zon gaat schijnen

door Marc de Natris

De afgelopen week ben ik bij verschillende ledenraadplegingen in het land geweest. Ik heb daar geconstateerd dat het op 2 juli jl. bereikte arbeidsvoorwaardenresultaat de organisatie en het personeel goed doet. Uiteraard is niet iedereen tevreden maar over het algemeen durf ik te stellen dat het overgrote deel van het defensiepersoneel content en opgelucht is met het bereikte resultaat. We hebben er lang op moeten wachten maar het is, na een langdurig gevecht, substantieel beter dan het in oktober 2018 afgewezen arbeidsvoorwaardenresultaat.

Dit resultaat hebben we alleen maar kunnen bereiken doordat drie bonden de handen, tot het einde toe, ineen hebben geslagen en zo de voor ons belangrijke punten uit onze gezamenlijke inzetbrief hebben kunnen verwezenlijken. Dit geldt uiteraard ook voor de werkgever, want het is geven en nemen tijdens een onderhandelingsproces.

Het mooie van het bereikte resultaat is dat het in balans is en niet leidt tot winnaars en verliezers. En dat is zeer belangrijk omdat het een positieve vibe door de gehele organisatie teweeg kan brengen. Als er verliezers zouden zijn geweest zou het resultaat tot negatieve sentimenten kunnen hebben geleid en tot versterking van het wantrouwen. Gelukkig is dit niet aan de orde: het resultaat wordt breed gedragen binnen Defensie, zowel bij burgerpersoneel als militairen.

De GOV|MHB heeft in het overleg, dat werd voorgezeten door de staatssecretaris, gesteld dat zij volledig achter het resultaat staat, maar dat we er nog niet zijn. We kunnen niet op onze lauweren gaan rusten: na het verlof moeten we meteen aan de slag met het nieuwe loongebouw dat op 1 juli 2020 moet worden ingevoerd. In het overleg hebben we ook aangegeven dat wij het resultaat met een positief advies aan de leden zullen voorleggen. Zoals de zaken er nu voorstaan wordt dit advies door de leden gevolgd. Op het moment dat ik dit schrijf is de ledenraadpleging nog niet voltooid maar het moet raar lopen wil de GOV|MHB op dinsdag 30 juli a.s. in het SOD (sectoroverleg Defensie) geen handtekening zetten onder het bereikte resultaat. Daar waar vorig jaar meer dan 80% van de leden het resultaat afwees, zie ik nu de balans doorslaan naar de andere kant en stemmen de leden met meer dan 90% v o r.

Het ziet er dus naar uit dat het defensiepersoneel, als het Defensie lukt om dit tijdig in te regelen, in augustus een extra bonus op het salaris kan verwachten, omdat een aantal maatregelen uit het resultaat met terugwerkende kracht wordt ingevoerd. Altijd fijn, om tijdens of net na de (te dure) vakantie extra salaris te ontvangen. De zon begint weer letterlijk en figuurlijk te schijnen voor het defensiepersoneel. Ik wens u en de uwen een mooi en welverdiend verlof toe.

INHOUD

- 2 Deze CAO in historisch en toekomstig perspectief
- 4 Onderhandelingsresultaat arbeidsvoorwaarden bereikt
- 10 Goed voorbeeld doet volgen, maar slechte voorbeelden ook!
- 12 Inzet pensioencompensatiegeld voor oudedagsvoorziening
- 13 Tien procent pensioen ineens? Kom maar op met dat geld!
- 14 ABP wil helpen bij aanvraag arbeidsongeschiktheidspensioen
- 14 ABP wil pensioen terugvorderen van gepensioneerden
- 10 van gepensioneerden

EN VERDER

- 9 Juridische zaken
- 11 Medezeggenschapsverkiezingen
- 15 Column
- 16 Over moeilijke onderwerpen
Column vice-voorzitter

www.ProDef.nl

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



Adres secretariaat GOV|MHB en redactie ProDef bulletin:

Wassenaarseweg 2

2596 CH Den Haag

070-3839504

www.prodef.nl

info@prodef.nl

(secretariaat/administratie)

secretaris@prodef.nl

(redactie ProDef bulletin)

Redactie

Ing. M.E.M. de Natris (hoofdredacteur),

N.J. van Lierop (eindredacteur),

drs. M.A.M. Weusthuis, R. Bliet, T. Kofman,

N. van Woensel

Aan dit nummer werkten mee:

mr. B. Blonk, P van Maurik, J.L.R.M. Vermeulen,

mr. R.J. Oostendorp (cartoonist),

Drs. R.W. Manak (correcties)

Vormgeving

Frank de Wit, Zwolle

Drukwerk

Wilco Art Books, Amersfoort

Advertenties

070-3839504

© ProDef bulletin

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

Wijzigingen adres- en persoonsgegevens

Svp doorgeven aan het secretariaat van de

GOV|MHB: 070-3839504

info@prodef.nl

Juridisch advies

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

mr. B. Blonk

070-3839504

bert.blonk@prodef.nl

Kopij

Kopij voor nummer 6 van het ProDef bulletin dient voor 23 september 2019 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

door Ruud Vermeulen



Deze CAO in historisch en toekomstig perspectief

Pas met een eerlijk en rechtvaardig loongebouw wordt het behoud en de problematiek rondom de werving van ons personeel opgelost.

Op dit moment heerst er tevredenheid over de CAO, ook bij mij. Maar de vraag is altijd: waar komen wij vandaan, en nog veel belangrijker: waar gaan wij naartoe? In vijf stappen wil ik deze cao ontleden door een blik te werpen op het verleden, het heden en de toekomst van deze cao.

Ophoging UGM leeftijd

Al in 2010 /2011 wordt deze maatregel onderkend als een mogelijke bezuinigingsmaatregel. In 2017, met het akkoord dat onder leiding van minister Dijkhoff wordt afgesloten, wordt een ander feitelijk gerealiseerd. In deze CAO zien wij dat een rafelrand nog wordt weggewerkt, een rafelrand die door bijna iedereen als belangrijk is aangemerkt. Drie jaar voor het leeftijdsontslag van de militair mag nu de definitieve keuze Nder/Oder gemaakt worden. Dit geeft rust in de herberg.

Middelloon

In 2001 gaan grote delen van Nederland over van middelloon naar eindloon. Defensie vroeg hiervoor uitstel. Door haar loongebouw zouden de overgangskosten buitengewoon hoog worden. Noch het kabinet noch defensie wilde deze kosten toen voor zijn rekening nemen.

Uiteindelijk gooide het ABP de knuppel in het hoenderhok en gaf toen aan dat zij deze regeling niet meer kon uitvoeren. Via politieke machinaties vanuit het ABP, besloot ook de defensieleiding, toen nog onder minister Hennis, om hiervoor het hoofd te buigen en over te gaan naar het middelloon. Echter, zonder voldoende financi' le middelen zou het wederom het zoveelste koekje uit eigen doos worden. Nu, ongeveer 4 jaar later en na heel veel gedonder en verlies van vertrouwen in de leiding, ligt er een akkoord. En uiteindelijk heeft men toch de portemonnee moeten trekken. De les is: kijk eens goed naar het verleden voordat je lichtzinnig en onder druk van anderen verregaande beslissingen neemt. Defensie, de defensieleiding en het defensiepersoneel zijn hier uiteindelijk de dupe van geworden. Het middelloon is overigens wel een eerlijk systeem. Het biedt ook jongeren de kans om een pensioen op te bouwen. Mensen die defensie verlaten kunnen zich dan makkelijker bij andere pensioenfondsen aansluiten omdat dit het normale systeem is.

Maar de kosten van de overgang, in casu: het vergoeden van de premieverhoging voor soldaten, korporaals en onderofficieren; de compensatie voor de achteruitgang in de pensioenen van officieren en hogere onderofficieren en de kosten van een vlakke loonlijn, moeten wel worden betaald. In dit akkoord is de stap gemaakt naar een defensie middelloon-pensioen. Maar in





het loongebouw zal dadelijk pas de laatste, maar ook belangrijke stap naar de toekomst worden gezet.

Loongebouw

In 2011 is er al sprake van voorgestelde aanpassingen aan het loongebouw. Het systeem van max naar max¹ staat ter discussie. Bij burgers ga je bij bevordering maar een trede omhoog.

Ook is er een discussie over het verschil in aantal treden tussen burgers en militairen. Militairen kennen veel meer treden dan burgers. Bovendien speelt hier de ophoging van de leeftijd voor militairen. Daar is nu de noodzaak voor een vlakker loongebouw bijgekomen om tot een fatsoenlijk pensioenresultaat in het middelloon-systeem te kunnen komen.

Daarnaast hoort hier ook de discussie thuis over onze functiewaardering. Een beginnend schrijver op het departement die onder volledige controle van zijn *seniors* wordt ingeschaald op 10 of 11 tegenover een gelijkwaardig opgeleide militair op schaal 8. Dit is het sluipende proces waarin militaire kennis en kunde worden miskend. Gemilitariseerde burgers zouden dit evengoed kennen en kunnen.

Ten slotte is er ook discussie ontstaan over specialisten- en rangbezoldiging. Waartoe dienen rangen? En voor wie? Het is evident dat dit ook de discussie raakt over een nieuw personeelsbeleid. De conclusie is

loongebouw, toelagen en personeelsbeleid zijn diep verweven.

Toelages

In 2011 werd er al aangegeven dat wij zouden moeten komen tot een vereenvoudiging van de toelagen. Ook hier werd een forse bezuiniging voorgesteld. Ik herinner mij overigens nog de tijd dat er geen oefentoeelage was, maar dat ik wel een goed salaris had. Wij hadden toen veel contacten met de Duitsers uit Budel. Mijn salaris was even hoog als dat van een Duitse eerste-luitenant, inclusief zijn buitenlandtoelage. De wereld is nu precies omgekeerd.

In dit akkoord worden twee toelagen feitelijk aangepakt: de Tegemoetkoming Onregelmatige Diensten (TOD) en de vergoeding voor Meerdaagse Activiteiten (MA), specifiek de weekend ZZF-regeling.

Wanneer je over het loongebouw gaat praten dan ontcom je er niet aan dat je ook over de toelagen moet gaan praten. Als je militairen vergelijkt met burgers dan komen ten tonele: de Vergoeding Extra Beslaglegging (VEB), de vergoeding ziektekosten voor burgers bij Defensie, maar ook het in geld uitdrukken van de Bijzondere Positie van de militair.

Defensie is als Nederland in het klein, dus logisch dat zij zo ongeveer alle toelagen kent die er in Nederland zijn, want zij kent ook alle functionaliteiten die er in Nederland zijn, zoals varen, vliegen, rijden, duiken, parachutespringen en het demonteren van explosieven. Bovendien kent zij haar eigen medische dienst. Er zal harmonie moeten komen in loongebouw en de toelagen. Dit is geen eenvoudige klus.

Visie op personeel

FPS 1, 2 en 3 staan al enige tijd onder druk. In deze cao wordt een eerste stap gezet om tot verandering te kunnen komen. Wij weten met ons allen dat defensie een systeem nodig heeft waarin er een brede basis is die naar boven toe zal moeten uitdunnen. Maar ook het verschil tussen operationele mannen/vrouwen, onze militairen in de bosrand, in de vliegtuigen en op de schepen versus departementale tewerkstelling zal zichtbaar gemaakt moeten worden. The teeth to tail ratio. Op hoofdlijnen: wie zijn met het operationele proces bezig en wie zijn er allemaal bestuurlijk actief?

De militaire professe zal in de functiewaardering expliciet zichtbaar moeten worden gemaakt. Dat is hetgeen ons uniek maakt. Hier liggen nog heel veel open einden.

Samenvattend

In de afgelopen jaren zijn er zware dossiers afgewerkt, zoals de ophoging van de UGM-leeftijd en het invoeren van het middelloon. Maar het loongebouw, de toelagen en de visie op personeel zullen naar mijn mening nog zwaardere dossiers worden. De manier waarop dit overleg gaat lopen zal ook voor een belangrijk deel bepalen of het vertrouwen in de werkgever defensie terugkomt.

Mijn vaste overtuiging is dat uiteindelijk een eerlijk en rechtvaardig loongebouw de doorbraak zal vormen in het behouden van ons personeel en de effectiviteit van onze werving zal oplossen. Niet onbelangrijk, toch?

¹ wanneer je langdurig in een rang hebt gefunctioneerd en je zit op de maximum trede in die rang dan kun je bij bevordering ineens naar het maximum van de trede van je volgende rang



Onderhandelingsresultaat arbeidsvoorwaarden bereikt

Op 2 juli was het dan eindelijk zo ver. Bijna een jaar na het vorige onderhandelaarsresultaat is er opnieuw een resultaat bereikt tussen Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel (de bonden). Deze keer wordt het resultaat door de GOV|MHB wel met een positief advies aan haar leden voorgelegd. Hieronder zal ik de maatregelen uit het resultaat toelichten en aangeven waarom het positief wordt voorgelegd. Bij het tot stand brengen van dit ProDef-Bulletin is de ledenraadpleging nog aan de gang en is dus de uitslag daarvan nog niet bekend. De eerste signalen en voorlopige stemresultaten zijn echter zeer positief. De verwachting is dan ook dat dit resultaat door de leden wordt goedgekeurd en dat de bonden op 30 juli 2019 dit in een vergadering van het SOD aan de Staatssecretaris bekend zullen stellen.

Moeizame onderhandelingen

Het bereikte resultaat is niet eenvoudig tot stand gekomen. Nadat op 4 oktober 2018 duidelijk werd dat het vorige onderhandelingsresultaat unaniem werd afgewezen brak er een periode aan waarin Defensie en de bonden lijnrecht tegenover elkaar stonden. Op het dieptepunt daarvan werd het overleg opgeschort en voerden de bonden een rechtszaak tegen de werkgever. Toch zijn de partijen ondanks de (juridische) geschillen aan het begin van dit jaar weer met elkaar in overleg gegaan. Ook nu verliep het niet vlekkeloos en werd het overleg na een korte hervatting toch weer opgeschort. De impasse is uiteindelijk doorbroken door het bekend stellen van de di-

verse inzetten aan de hand van gepubliceerde inzetbrieven. Hierdoor werd duidelijker op welke onderwerpen er stappen gezet konden worden en waar het nog vastliep. De afgelopen twee maanden, voordat er een resultaat bereikt werd, is er zeer intensief onderhandeld. Zowel aan de kant van de werkgever als de bonden was het besef aanwezig dat het personeel bij Defensie niet langer kon wachten en dat er nog voor de zomer een resultaat bereikt moest worden. Een slecht resultaat onder tijdsdruk bereiken was echter ook geen optie omdat dan opnieuw het resultaat afgewezen zou worden. Geen gemakkelijke opgave dus.



Resultaat

Het uiteindelijke resultaat is op bijna alle punten sterk verbeterd ten opzichte van het afgewezen resultaat. Het is duidelijker, uitlegbaarder, rechtvaardiger en breder dan het vorige resultaat. Er is ook aanzienlijk meer geld beschikbaar gesteld. Toch hebben de partijen opnieuw keuzes moeten maken en zijn er opnieuw een aantal maatregelen weggevallen die niet mogelijk waren binnen het totaalpakket. Het blijft ook een eerste stap op weg naar een aantrekkelijke en moderne werkgever met goede arbeidsvoorwaarden. Deze eerste stap biedt naar onze mening wel voldoende perspectief op de toekomst. De belangrijkste onderwerpen die hieronder toegelicht zullen worden, zijn: de looptijd en de loonontwikkeling, de toelagen, het loongebouw, de pensioenregeling voor militairen, de maatregelen voor het burgerpersoneel, voorzieningen voor het buitenland, het flexibel personeelssysteem en diverse overige maatregelen.

Looptijd en loonontwikkeling

Net als het vorige resultaat begint de looptijd op 1 oktober 2018 direct na het aflopen van de vorige cao. De totale looptijd is 27 maanden en loopt tot en met 31 december 2020. Aan het begin van de looptijd wordt direct een flinke stap gezet in de eindejaarsuitkering van 1,93%. Daardoor is er vanaf 1 oktober 2018 al sprake van een eindejaarsuitkering van 8,33%, dus een volledige 13e maand. Dit was een belangrijk punt dat uit de vorige ledenraadpleging is gekomen. In twee stappen wordt een totale loonsverhoging van 6,3% gerealiseerd. De eerste stap van 3,15% per 1 april 2019 en de volgende op 1 juli 2020. Tot slot zijn er nog twee eenmalige uitkeringen van 300 euro per keer. In de maanden augustus van 2019 en 2020 worden deze uitbetaald.

Met deze loonontwikkeling wordt er invulling gegeven aan een aantal belangrijke uitgangspunten van de GOV/MHB. Allereerst behoort de loonontwikkeling tot (n) van de betere van alle sectoren bij de overheid. In de directe vergelijking met de politie en de sector Rijk is de loonontwikkeling bij Defensie significant beter. Dit komt mede door de grote stap in de eindejaarsuitkering. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat vergelijkingen altijd lastig zijn en dat de sector Rijk een looptijd tot juli 2020 heeft. Een ander belangrijk uitgangspunt is dat de (geprognostiseerde) inflatie met deze loonontwikkeling wordt afgedekt en dat er dus sprake is van een lichte koopkrachtverbetering. Alles bij elkaar een prima loonbodem waarmee een stap wordt gezet om de opgelopen achterstand ten opzichte van andere sectoren te verkleinen. Toch is het, zeker ten opzichte van sommige verwachtingen, geen enorme sprong en zullen sommige leden zelfs enigszins teleurgesteld zijn door de hoogte of de momenten van de loonontwikkeling. Wij hebben echter in onze inzetbrief al aangegeven om de verbetering van het inkomen ook op andere wijze tot stand te willen brengen. We komen hier bij de maatregelen van de toelagen en het loongebouw op terug.

Toelagen

Vooruitlopend op de vereenvoudiging en verbetering van het systeem aan toelagen zijn er twee toelagen die in dit resultaat worden verbeterd, de toelage onregelmatige dienst (TOD) en de vergoeding voor meerdaagse activiteit. In het afgewezen resultaat werden de verbeteringen bij deze toelagen als volstrekt onvoldoende beoordeeld. In beide gevallen zijn de maatregelen in dit resultaat aanzienlijk beter geworden.

Cartoon

door Robert Jan Oostendorp



De TOD wordt vanaf 1 januari 2019 met 100% verhoogd en ook de verschuivingstoelage wordt per deze datum bijna verdubbeld naar 50 euro. Dit is een aanzienlijke stap, maar toch is het hoogstwaarschijnlijk nog steeds zo dat de TOD voor militairen, ook met de verhoging, minder is dan bij andere vergelijkbare sectoren en minder is dan voor burgermedewerkers bij Defensie. Daarom zal er een analyse naar de marktconformiteit van de TOD worden uitgevoerd en deze analyse zal bij de herziening van het loongebouw en de toelagen worden meegenomen. Ook zal uiterlijk 1 januari 2021 de systematiek van de TOD bij militairen worden aangepast en meer in lijn met de systematiek van de burgermedewerker bij Defensie worden gebracht. Alles bij elkaar dus een flinke eerste stap en de zekerheid dat de verbetering van de TOD op de agenda van de toekomst blijft staan.

De vergoeding voor meerdaagse activiteit wordt per 1 januari jl. aangepast door de vergoeding voor varen gelijk te brengen met die voor oefenen en bijzondere inzet. Daarnaast worden de vergoedingen gelijktijdig met 20% verhoogd. Dit is enerzijds nodig om de extra pensioenpremie die moet worden betaald te compenseren. Vanaf 1 januari 2019 is deze toelage in de nieuwe pensioenregeling namelijk voor 50% pensioengevend en daarom wordt er ook pensioenpremie over betaald. Als de toelage niet zou worden verhoogd zou dit betekenen dat de militair er nog minder aan overhoudt dan voorheen. Anderzijds is deze verhoging een eerste kleine stap in de goede richting. Dit is wat de GOV|MHB betreft, niet voldoende, maar in deze onderhandelingen lag de focus als het om deze toelage gaat meer op de balans tussen werk en privé op de weekend- en feestdagen. Daarom wordt de compensatie op deze ZZF-dagen per 1 augustus 2019 verdubbeld van 4 uur naar 8 uur per etmaal. Ook is het aan de militair zelf om te bepalen of de compensatie-uren in tijd of in geld worden opgenomen. Als dat laatste het geval is dan gebeurt dit tegen het eigen uurloon. Al met al een stevige verbetering. Als voorbeeld gaat een Elnt die 4 weken op oefening gaat waarvan 8 dagen ZZF van een oefentoeelage en ZZF-compensatie van in totaal circa 2.600,- naar een vergoeding van bijna 4.000,-. Een LTZ1 van de Marine die 3 maanden gaat varen (inclusief 26 ZZF-dagen) gaat van circa 7700 euro totaal naar ruim 16.000 euro totaal. Vooral de compensatie ZZF tegen het eigen uurloon maakt hier een groot verschil. De GOV|MHB is dan ook zeer tevreden met deze verbeteringen.

Loongebouw

De koppeling tussen de nieuwe pensioenregeling en het nieuwe loongebouw ligt er al sinds het deelakkoord van 2015. Vanwege de complexiteit van beide stelsels is het lastig om deze in samenhang en gelijktijdig volledig te herzien. Zoals we straks zullen uitleggen ligt er in dit resultaat een rechtvaardige pensioenregeling voor militairen. Het nieuwe loongebouw zal echter pas op 1 juli 2020 komen. Om toch de koppeling te handhaven, de effecten van het nieuwe loongebouw op de nieuwe pensioenregeling zichtbaar te maken en een eerste indruk te geven wat de richting wordt waarin het loongebouw zal ontwikkelen, is er afgesproken om vanaf 1 januari 2019, bij de invoering van de nieuwe pensioenregeling, een tijdelijke salaristabel te hanteren. Deze salaristabel is geldig tot 1 juli 2020 wanneer het nieuwe loongebouw wordt ingevoerd. De bedragen in de tijdelijke tabel zijn hieronder weergegeven. Het betreffen bruto maandbedragen en de bedragen zijn pensioengevend.

Zoals zichtbaar in de tabel zijn de bedragen zowel bij de onderofficieren als de officieren in de lagere rangen bij de jongere militairen hoger dan in de hogere rangen bij de oudere militairen. De huidige loonlijn bij militairen vertoont gemeten over de hele loopbaan een stijl verloop. Het inkomen aan het begin van de carrière start laag en verloopt vlak in vergelijking met burgermedewerkers met een vergelijkbare opleiding. Tijdens en aan het einde van de carrière kent de loonlijn juist een stijl verloop. Dit is met name ook bij de officieren het geval. Het steile verloop van de loonlijn is voor de eindloonregeling altijd voordelig geweest omdat juist het laatste,

BEDRAG PER MAAND

| Rang | Verhoging |
|------------------------|-----------|
| SLD-3 / MATR-3 / MAR-4 | 20 |
| SLD-2 / MATR-2 / MAR-3 | 40 |
| SLD-1 / MAR-2 | 60 |
| KPL / KPL-1 / MAR1 | 70 |
| MATR-1 | 70 |
| KPL-Marine | 60 |
| SGT / WMR | 60 |
| SGT-1 /WMR1 | 60 |
| SGT-Marine | 50 |
| SM / OW | 50 |
| SM-Marine | 40 |
| AOO-Marine | 40 |
| AOO | 40 |
| VDG / KNT | 40 |
| TLT / LTZ3 | 70 |
| ELT / LTZ2 | 70 - 0 |
| KAP / LTZ2oc / RITM | 60 - 0 |
| MAJ / LTZ1 | 50 - 0 |
| LKOL / KLTZ | 0 |
| KOL / KTZ | 0 |
| BGEN / CDR / CDRE | 0 |
| GENM / SBN | 0 |
| LGEN / VADM | 0 |
| GEN / LTADM | 0 |

Afbouw in 7 stappen van € 10,-

Afbouw in 2 stappen van € 30,-

Afbouw in 2 stappen van € 25,-

in verhouding hogere eindinkomen gold voor de pensioenberekening. Voor het middelloon, waar de pensioenopbouw per jaar en op basis van het gemiddelde inkomen wordt opgebouwd, is deze steile loonlijn heel nadelig. Een vlakke loonlijn heeft een veel betere pensioenopbouw tot gevolg. In de tijdelijke salaristabel bereiken we dat door aan de voorkant bij de begin rangen van de manschappen, onderofficieren en officieren het salaris sterker te laten stijgen dan bij de rangen later in de loopbaan.

De tabel toont tevens als voordeel dat er naast de generieke loonsverhoging ook op een andere wijze het inkomen van de militair wordt verbeterd. De sterkste verbetering wordt zowel in absolute als in procentuele zin bij de start van de rangen bereikt.

De tijdelijke salaristabel is zoals gezegd een eerste stap naar het nieuwe loongebouw. Een aantal uitgangspunten van het nieuwe loongebouw dat per 1 juli 2020 wordt ingevoerd, is in dit resultaat vastgelegd. Dit zijn belangrijke uitgangspunten die de onderhandelingen over dit nieuwe loongebouw vorm moeten geven en zullen moeten sturen.

Aanpassingen aan het loongebouw zullen er niet toe leiden dat individuele militair er daardoor in bezoldiging op achteruit gaan ten opzichte van het huidige bezoldigingssysteem. Ook gewezen militairen die op het moment van invoering van het loongebouw gebruikmaken van een UGM-uitkering zullen er in de hoogte van die uitkering niet op achteruit gaan.

Er zal 1 salaristabel worden gehanteerd voor alle militairen.

Het huidige max-max-effect zal in het nieuwe loongebouw niet meer voorkomen.

In het nieuwe loongebouw zal er rekening worden gehouden met vroegtijdig de organisatie verlaten en met langer doorwerken.

Het nieuwe bezoldigingssysteem is gebaseerd op een solide en inzichtelijk functiewaarderingssysteem.

Als dit resultaat tot een akkoord leidt dan zullen de onderhandelingen over het nieuwe loongebouw direct moeten worden opgepakt. Een jaar klinkt lang maar is gezien alle onderwerpen die op tafel liggen weinig tijd. Ook zullen we opnieuw de leden moeten raadplegen over de inzet en uiteindelijk ook over het resultaat van de onderhandelingen.

Pensioenregeling voor militairen

De overgang naar een nieuwe pensioenregeling op basis van een middelloonregeling is voor veel officieren zeer nadelig voor het toekomstige pensioen. Dat betekent niet dat de GOV|MHB tegen de overgang naar een middelloon is. Zoals al vaker aangegeven zal de nieuwe pensioenregeling tot een rechtvaardigere pensioenopbouw voor alle generaties leiden. Jonge militairen, lagere inkomens en militairen die vroegtijdig Defensie verlaten zullen een betere pensioenopbouw hebben dan in de oude regeling het geval was. Voor de officier die wel bij Defensie blijft kan de nieuwe pensioenregeling ook in de toekomst tot een goed pensioenresultaat leiden. Daarbij is het voor de GOV|MHB wel essentieel dat de inkomenslijn van de militair in het nieuwe loongebouw een vlakker verloop toont. Zeker aan het begin van de carrière moet het inkomen sterk worden verbeterd. De tijdelijke salaristabel en de uitgangspunten van het nieuwe loongebouw zijn wat ons betreft de eerste stappen naar deze vlakke inkomenslijn. Deze maatregel zal echter voor veel militairen te laat komen. Zij hebben jarenlang in de lage onderkant gezeten en net nu de voordelen van het steilere verloop aan de achterkant wordt bereikt, wordt de pensioenregeling aangepast. Een rechtvaardige compensatieregeling is voor deze groep noodzakelijk.

In het afgewezen resultaat was geen duidelijkheid over wat de compensatieregeling precies inhield en wat dit voor de militair zelf betekende. Er was wel inzicht in de schade die zich in de toekomst zou kunnen voordoen, maar niet wat daar aan compensatie tegenover stond. In dit resultaat is op dat gebied een enorme stap gemaakt. Om dit mogelijk te maken is er een systematiek ontwikkeld die op basis van vooraf vastgestelde schadebedragen tot een compensatie leidt wanneer er daadwerkelijk schade geleden wordt. Er zijn twee situaties die tot schade kunnen leiden. Allereerst bij de overgang van de oude regeling naar de nieuwe per 1 januari 2019. Voor de overgrote meerderheid van de militairen leidt de overgang naar een middelloon initieel niet tot schade, sterker nog het leidt hoogstwaarschijnlijk tot een hogere pensioenopbouw. Dit is weliswaar gebaseerd op de aanname dat de rang die de militair op 1 januari 2019 heeft de eindrang is. Ondanks deze aanname zijn er militairen die dan toch nog een lagere pensioenopbouw gaan krijgen. Dit betreft de jongere officieren in de rang van majoor, luitenant-kolonel of kolonel (of gelijkgestelde rangen bij de Marine). Zij maken binnen de rang nog dermate veel stappen dat zij toch een lagere pensioenopbouw zullen hebben dan in het eindloon het geval zou zijn geweest. Vervolgens zal bij de meerderheid van

de militairen bij bevordering schade worden voorkomen. Als deze schade groter is dan het voordeel wat de militair heeft bij de overgang (transitie) dan is er onder aan de streep sprake van een lagere pensioenopbouw.

De compensatieregeling biedt alle militairen die op 31 december 2018 in dienst waren voor de duur van 20 jaar een compensatie voor de transitie en voor de eerste twee daaropvolgende bevorderingen. De compensatie is 100% van het deel wat de werkgever aan de pensioenopbouw bijdraagt (het werkgeversdeel) en is dus 70% van het totaal. Voor het deel dat de werknemer opbouwt ontvangt de militair per 1 januari 2019 reeds het deel wat de werknemer aan premie betaalt terug. De bedragen die worden uitgekeerd vormen het werkgeversdeel van de schade die zich op basis van de transitie of de bevordering voordoet, gerekend tot aan het pensioen van de militair. Het bedrag dat wordt uitgekeerd, wordt vervolgens gedurende 10 jaar in een maandelijks bedrag bruto uitgekeerd. Hoewel het misschien niet voor iedereen meteen is te begrijpen hoe de systematiek precies werkt, is het met enige hulp of een rekentool snel inzichtelijk te maken wat de gevolgen van de nieuwe pensioenregeling zijn en welke compensatie de militair daarvoor krijgt.

Maatregelen voor burgermedewerkers

Doordat de afgelopen jaren er zich grote stelselwijzigingen bij de militairen hebben voorgedaan of gaan gebeuren is dit (als het om maatregelen gaat) voor het burgerpersoneel vaak beperkt. Zeker bij het afgewezen resultaat was dat vanuit de burgerleden het commentaar. Daarom zijn in dit resultaat naast de reeds bestaande maatregelen zoals het formaliseren van de loopbaanbegeleiding, de welkom-terug-regeling, de instroompool en de pilot voor huisvesting bij vrijwillige mobiliteit ook een aantal aanvullende maatregelen overeengekomen.

In lijn met wat in het AV-akkoord 2017-2018 voor militairen is afgesproken zal er voor burgermedewerkers ook een opleidingsbudget beschikbaar worden gesteld. Ook dit budget is vrij besteedbaar en bouwt na het tweede jaar in dienst met 500 euro per jaar tot maximaal 4000 op. Vanaf 1 januari 2020 is het budget beschikbaar: alle medewerkers die dan 10 jaar in dienst zijn hebben dan per direct het maximum beschikbaar. Wel geldt net als bij de militairen, dat 5 jaar voor het leeftijdsontslag (AOW-gerechtigde leeftijd in dit geval) het budget vervalt. Over dit punt hebben wij al eerder aangegeven dat wij hopen dat de werkgever snel



bereid is om deze beperking op te heffen, maar tot die tijd blijft de bestaande regelgeving van toepassing.

Omdat er ook over de beloning van burgermedewerkers het gevoel heerst dat dit zeker op bepaalde gebieden tekortschiet ten opzichte van andere sectoren is er afgesproken dat er in de looptijd van dit resultaat gedegen onderzoek naar de beloningspositie van het burgerpersoneel zal worden gedaan.

Voor de burgermedewerker die werkzaamheden uitvoert, die onder de toelage bezwarende omstandigheden vallen, zijn een aantal afspraken gemaakt die moeten voorkomen dat in de toekomst de conclusie wordt getrokken dat dergelijke werkzaamheden nooit in deze omvang hadden mogen plaatsvinden. Dat doen we allereerst door een ARBO-arts te laten bepalen of het langer dan 360 uur uitvoeren van dit soort werkzaamheden wel verantwoord is. Ook wordt de beslissingsbevoegdheid op een hoger niveau gelegd en als de medewerker boven de 360 uren uitkomt dan stijgt de vergoeding naarmate het aantal uren toeneemt tot maximaal 200%.

Voorzieningen voor het buitenland

Defensie medewerkers die in het buitenland zijn geplaatst ervaren al langer dat de huidige regelgeving niet meer aansluit op de behoefte van de medewerker. Dit leidt tot veel frustratie en zorgt ervoor dat Defensie moeite heeft om functies in het buitenland gevuld te krijgen. Daarom zullen Defensie en de bonden de komende jaren de regelgeving voor het buitenland herzien. Vooruitlopend hierop zijn er al een aantal maatregelen overeengekomen.

Voor de defensiemedewerker geplaatst buiten Europa en die zijn/haar gezin in Nederland heeft achtergelaten, wordt de reisaanspraak verruimd van 1 maal per negen maanden naar 1 maal per zes maanden.

De mogelijkheid tot overdracht van de aanspraak wordt geflexibiliseerd. De flexibilisering bestaat in ieder geval uit het uitwisselen van alle tickets binnen het gezin en is ook van toepassing op kinderen die niet meer bij de defensiemedewerker wonen.

De regeling voor het huren van een auto bij overzeese verhuizingen wordt zodanig verruimd dat ook de defensiemedewerker die geen auto heeft ingescheept, maar bij aankomst in het gebied van plaatsing en na terugkeer in Nederland niet direct over een eigen auto kan beschikken en derhalve een auto moet huren, aanspraak kan maken op de tegemoetkoming.

De regelgeving wordt zodanig aangepast dat een dienstreis vanuit het buitenland naar Nederland voor de in het buitenland geplaatste defensiemedewerker als een buitenlandse dienstreis wordt aangemerkt.

De defensiemedewerker krijgt een tegemoetkoming voor het transport van een huisdier naar of van een land buiten Europa.

Flexibel personeelssysteem (FPS)

De hoge uitstroom bij militairen is mede te danken aan de onzekerheid die in het huidige FPS geldt. Om militairen meer zekerheid te geven is afgesproken dat alle onderofficieren en officieren die in FPS fase 2 zitten of gaan komen, bij voldoende functioneren, een vaste aanstelling krijgen. Deze maatregel geldt totdat het nieuwe personeelssysteem vorm heeft gekregen en biedt deze militairen dus per direct de gewenste zekerheid. Natuurlijk zal dit in een aantal gevallen ertoe leiden dat militairen een vaste aanstelling krijgen terwijl het betreffende functiegebied onvoldoende of geen perspectief biedt. In die gevallen kan de werkgever de militair verplichten zich te laten omscholen of over te plaatsen.

Omdat in het huidige FPS geen mogelijkheid is voor soldaten en korporaals om een vaste aanstelling te krijgen is er afgesproken dat zij maximaal in de gelegenheid worden gesteld om door te stromen naar de onderofficiers- dan wel officiersopleiding.

Overige maatregelen

Het SBK wordt met de looptijd van dit resultaat, dus tot eind 2020 verlengd. Ondanks de lage vulling bij militairen een maatregel die wel

degelijk voor een beperkte groep medewerkers nog van groot belang kan zijn. Overtolligheid is namelijk nog steeds niet uitgesloten.

Het cafetariamodel wordt weliswaar beperkt uitgebreid. Zo hebben we afgesproken dat vanaf 1 december 2020 de uitruil dagelijks heen en weer reizen maandelijks kan plaatsvinden, wordt het beschikbare brutoloon naar 15% verhoogd en is voor het jaar 2020 de vakbondscontributie als doel toegevoegd. Uiteindelijk zal in de toekomst het cafetariamodel moeten worden uitgebouwd naar een individueel arbeidsvoorwaarden keuzepakket waar tijd voor geld en geld voor tijd als mogelijke uitruil de defensiemedewerker meer zelf de zeggenschap over de eigen arbeidsvoorwaarden moet geven. Tot die tijd zullen wij het met deze beperkte uitbreidingen moeten doen.

Conclusie GOV|MHB

Zoals aan het begin is aangegeven, is er lang over dit resultaat onderhandeld en zijn het stevige onderhandelingen geweest. Het vorig jaar afgewezen resultaat heeft niet alleen het vertrouwen in de werkgever maar ook in de bonden onder druk gezet. De GOV|MHB heeft na de ledenraadpleging veel tijd en inspanningen geïnvesteerd om een goed beeld te krijgen van de wensen en eisen van de leden: om een goede en duidelijke uitleg te geven over de onderwerpen die in deze onderhandelingen liggen en om een goed onderbouwde en duidelijke visie en inzet over deze onderhandelingen op te stellen. Deze inzet is eind vorig jaar en aan het begin van dit jaar met de leden gedeeld. Vervolgens hebben wij tijdens de onderhandelingen een gezamenlijke inzetbrief met de centrales AC (VBM) en ACOP (AFMP) gepubliceerd. In het nu voorliggende resultaat is zowel de gezamenlijke inzetbrief als onze eigen inzet goed zichtbaar. Het enige onderwerp wat wij als GOV|MHB echt hebben moeten loslaten, betreft onze inzet om de premieverdeling van de pensioenregeling op een 75-25 verdeling tussen de werkgever en de werknemer te baseren. Hoewel wij nog steeds van mening zijn dat dit een rechtvaardige eis is, zijn wij tijdens de onderhandelingen er niet in geslaagd om dit voor elkaar te krijgen. Vooral de effecten van deze maatregel op het inkomen van de militair hebben ervoor gezorgd dat dit lastig was uit te leggen aan de lagere inkomens. De grootste verbetering, zelfs in procentuele zin, lag dan namelijk bij de hogere inkomens.

Desondanks zijn wij content met het resultaat. Het belangrijkste punt voor de GOV|MHB, de compensatie voor het verlies aan toekomstige pensioenopbouw, is naar tevredenheid overeengekomen. Wat ons betreft een uitlegbare, transparante en rechtvaardige compensatie die er ongetwijfeld aan zal bijdragen dat vele militairen toch behouden gaan worden voor de organisatie. Het is ook een goede eerste stap en biedt ons de mogelijkheid om weer voorwaarts te gaan. De volgende stappen zijn: het nieuwe loongebouw, de toelagen en het nieuwe personeelssysteem. Ook hier geldt dat nog veel werk voor ons ligt en dat de verschillen van inzicht met de Defensie soms groot zijn. We hebben echter ook een groot gemeenschappelijk belang, namelijk dat de aanstaande verbetering voor zowel militairen als burgermedewerkers hoognodig zijn om meer concurrerend te worden en na jaren van bezuinigingen ook meer dan verdiend zijn. Daarom zijn wij ervan overtuigd dat met de juiste voorbereiding, een goed overleg met de leden, een gedegen inhoudelijke behandeling en open en re'el overleg in de onderhandelingen wij ook deze stappen tot een goed gevolg kunnen brengen. Net zoals we dat in deze onderhandelingen hebben gedaan. Wij zullen u daarbij in alle fasen daarbij betrekken en u op de hoogte houden want daar heeft u recht op.

Samenvattend wij leggen daarom dit onderhandelingsresultaat arbeidsvoorwaarden 2018-2020 positief voor aan onze leden en wij hopen dat de ledenraadpleging dit ook laat zien. U heeft het op 30 juli ongetwijfeld vernomen.



Leeftijdsontslag en verhuizing

We weten natuurlijk allemaal dat het Verplaatsingskostenbesluit Defensie (VKBD) in hoofdzaak als doel heeft te voorzien in tegemoetkomingen voor verhuiskosten en woon-werkverkeer voor zover dit een relatie heeft met het vervullen van een functie binnen Defensie (Stb. 2012, 596, p. 34). Daarnaast worden in het VKBD ook verhuizingen gefaciliteerd die een heel andere achtergrond hebben.

Zo was daar de gewezen militair die op grond van artikel 10 VKBD een tegemoetkoming verhuiskosten had gevraagd in verband met sociale en/of medische noodzaak. Door allerlei ontwikkelingen in zijn leven was het voor hem onmogelijk geworden om na zijn leeftijdsontslag te blijven wonen waar hij woonde. Defensie heeft zijn aanvraag afgewezen omdat hij (pas) enkele weken na zijn leeftijdsontslag was verhuisd en daardoor, op het moment van de verhuizing, niet meer als defensiemedewerker kon worden beschouwd. De militair was het hier niet

mee eens en stelde beroep in, waarbij hij onze ondersteuning vroeg.

De rechtbank kwam, in de lijn van ons betoog, tot het oordeel dat uit artikel 10 VKBD niet de beperking volgt dat na leeftijdsontslag de betreffende aanspraak niet meer kan worden toegekend. De rechtbank wees daarbij ook op artikel 11 VKBD, dit voorziet in een zekere nawerking van (o.a.) artikel 10 VKBD tot een jaar na ontslag. Ook had Defensie aangevoerd dat uit de doelstelling van het VKBD (zie boven) volgt dat, nu de verhuizing niet te maken heeft

met functievervulling, de aanvraag mocht worden afgewezen. De rechtbank vond dat dit argument te algemeen is om de afwijzing te kunnen onderbouwen en ook niet in artikel 10 VKBD tot uitdrukking komt. Op grond van deze overwegingen concludeerde de rechtbank dat het besluit van Defensie een tekortschietende motivering bevatte. Defensie kreeg de opdracht (alsnog) de sociale en/of medische noodzaak van de verhuizing van de militair b.d. te onderzoeken en daarover een nieuw besluit te nemen.

ADVERTENTIE

Afgestudeerd KMA / KIM?

Het pakket Officier is een maatwerkpakket verzekeringen ingericht op de privé- en werkomstandigheid van de militair. Met speciale clausules biedt dit complete pakket dekkingen die elders niet verzekeraar zijn. Zoals bijvoorbeeld;

- Uw inboedel verzekerd op huisadres / legeringskamer / schip
- Ongevallendekking bij molest vredesmissies
- Mee te verzekeren: dienststreizen / uitzending
- Marine annuleringsclausule
- Avontuurlijke sporten (berg-, winter-, duiksport etc)

Zijn de militair specifieke clausules niet benodigd? Dan maken wij een vergelijk uit minimaal 15 verzekeraars.

Periodieke herberekening premies

Periodiek maken wij een herberekening om te kijken of er betere en voordeliger opties voor u te verkrijgen

zijn. Zo bent u altijd verzekerd van de best passende voorwaarden en voordeligste premies.

Prinsenland polismap

Met onze online digitale polismap heeft u uw verzekeringsgegevens altijd bij de hand. Zo heeft u altijd inzage in uw lopende polissen en dekkingen van de verschillende verzekeringen. Ook kunt u met een druk op de knop een schade melden. Uw polissen ondergebracht in één polismap, ook de verzekeringen die geen onderdeel zijn van het Pakket Officier.

Extra korting voor vakbondsleden

Bent u benieuwd naar de kosten van een verzekeringspakket via Prinsenland Adviseurs? Vraag een informatiepakket aan of laat een premie berekenen. Bel 010 4552500 of mail uw verzoek via info@prinsenland.nl. Als lid van de vakbond heeft u bovendien recht op een extra korting!



Prinsenland Adviseurs





Goed voorbeeld doet volgen, maar ... slechte voorbeelden ook!

Na een aantal incidenten is gebleken dat sociale veiligheid meer aandacht nodig heeft. Het is en blijft echter wel een uitdaging om de sociale veiligheid binnen Defensie op orde te krijgen. Defensie kan niet zeggen dat deze uitdaging nieuw is. Immers, in het verleden heeft voor de Commissie-Giebels een aantal commissies onderzoek gedaan.

2006 Commissie-Staal: onderzoek naar ongewenst gedrag;
2010 Commissie-Blauw: onderzoek naar omgangsvormen en ongewenst gedrag binnen zes opleidingsinstituten;
2018 Commissie-Van der Veer: veiligheid binnen Defensie schiet op diverse fronten tekort.

De Commissie-Giebels deed de volgende aanbevelingen:

1. Bevorder een cultuur waar transparantie, openheid en elkaar durven aanspreken, mensen met elkaar in gesprek gaan en diversiteit wordt gewaardeerd en meldingen doen niet als verraad of negatief worden gezien.
2. Installeer een laagdrempelig, eenvoudig meld- en klachtenloket van een onafhankelijke en deskundige partij.
3. Investeer in een mensgerichte aanpak.
4. Schaf het functieroulatiesysteem in haar huidige vorm af.
5. Kijk met frisse blik naar slepende zaken of heikele kwesties.

Opgemerkt wordt wel dat de verschillende defensieonderdelen generiek en specifieke problemen kennen, hiermee moet rekening

gehouden worden bij de implementatie van de aanbevelingen uit het rapport. Dit neemt niet weg dat de sociale veiligheid binnen Defensie niet op orde is.

Een bijkomende uitdaging om de sociale veiligheid op orde te krijgen is dat eenieder (inclusief de stakeholders) gezamenlijk zullen moeten optrekken op de te volgen en al ingeslagen weg. Eigenbelang moet omgezet worden naar dienend leiderschap.

Voor de GOV|MHB is en blijft de grootste uitdaging de defensiecultuur en de bijbehorende bureaucratie. We kunnen het er misschien wel of niet mee eens zijn, maar Defensie is een klassieke hiërarchische organisatie waarbij vriendjespolitiek, het old boys netwerk en een niet-zeuren mentaliteit een grote rol spelen. Bij deze defensiecultuur constateren we helaas dat het defensiepersoneel denkt dat het niet-melden van (mogelijk) grensoverschrijdend gedrag de juiste beslissing is. Welke reden/motivatie het defensiepersoneel ook heeft om niet te melden: het is niet goed te praten! Hier moeten wij ons, eveneens met z'n allen (inclusief de GOV|MHB), meer voor inzetten. Tevens moet de behandeling van meldingen voor

de melder duidelijker, sneller en objectiever zijn. Defensie werkt hard aan een nieuw, duidelijker en eenvoudiger systeem van melden en registreren met de hoop om de meldingsbereidheid te versterken en het oppakken van meldingen zorgvuldig en daadkrachtig te laten plaatsvinden.

Defensie heeft de rapporten ter harte genomen en heeft een plan van aanpak versterking van de sociale veiligheid opgesteld.

[We gaan door waar andere stoppen](#) is in het plan van aanpak binnen Defensie, aangevuld met: [maar we stoppen ook als het moet!](#) Het is [n](#) van de doelen waarnaar gestreefd wordt in het plan van aanpak voor sociale veiligheid binnen Defensie. Bij een reactie op een terreuraanslag/dreiging kan het gaan om leven en dood. Dit kan zich voordoen tijdens bijvoorbeeld een missie in het buitenland, maar niet uitsluitend daarbij. Daarom wordt er veel tijd besteed aan opleiden, trainen en oefenen. Opleiden, trainen en oefenen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en vormen met elkaar een leerproces. Opleiden en trainen bereiden voor op het oefenen. Het optreden tijdens oefeningen wordt getoetst en gevalueerd. Uit toetsing en evaluatie volgen verbeterpunten. Dat oefenen moet zo realistisch mogelijk zijn. Recente missies leren dat operaties tegenwoordig bijna altijd onder moeilijke en onzekere omstandigheden plaatsvinden en vaak te midden van burgers.

We moeten daarbij zeker het Nederlands grondgebied niet vergeten. Kijk maar eens op de website van de Nationaal Coördinator Terrorismedebestrijding en Veiligheid (NCTV) welke dreigingen er zijn. Dan begrijp je meteen waarom een militair in vredetijd, die bijvoorbeeld werkt bij de Dienst Speciale Interventies (DSI), op dit moment 24/7 voor haar of zijn taak berekend moet zijn. Deze houding betekent wel dat we het uiterste van onze mensen vragen. Men werkt immers bijna per definitie onder druk in gevaarlijke situaties. Maar, dat vragen we niet ten koste van alles.

Normbesef is daarbij een groot goed: hoe we met elkaar omgaan wordt o.a. aangegeven in de gedragscode defensie die sinds mei 2019 samen met de gedragsregels



Zo moet het: een team beoefent het blussen op de NBCD-School en moet dat fysiek veilig doen. Tijdens en na de opleiding moeten zij zich ook sociaal veilig voelen.



Deze jonge bezoeker van de Luchtmachtdagen besluit mogelijk ooit om voor defensie te gaan werken. Haar ouders mogen verwachten dat zij dit sociaal veilig kan gaan doen.

gecommuniceerd zijn. Het bespreken van de risico's met betrekking tot sociale veiligheid kan met behulp van de teamtool die bij de gedragscode hoort (in de toolkit op intranet).

Goed voorbeeld doet goed volgen.

Het beïnvloeden van (bevorderen van reflectie bij) het zittend bestand is van belang, de tone at the top zal daarin ook richtinggevend moeten zijn.

De eerste positieve stappen worden gezet. Het gesprek over hoe we met elkaar om moeten gaan wordt gestimuleerd. Denk hierbij aan de openhartige theatervoorstelling Vuurdoop. Het personeel van de Landmacht wordt in de gelegenheid gesteld naar deze voorstelling te gaan kijken. Luitenant-generaal Leo Beulen, Commandant Land-

strijdkrachten (C-CLAS) vindt het vooral belangrijk dat we er binnen de Landmacht met elkaar over kunnen praten en dat we ook echt naar een veilige situatie gaan. Op dit moment zijn er al onderdelen waar een Safety Walk gehouden wordt. Een Safety Walk is een middel om houding en gedrag in relatie tot veiligheid bespreekbaar te maken. Tijdens een Safety Walk richt de commandant zich tot dit primaire doel in tegenstelling tot veiligheidsinspecties en handhaving. De Safety Walk is dus geen inspectie of onderdeel van het veiligheids-toezicht. Het doel is dat de commandant en zijn leidinggevenden inzicht krijgen in de werkzaamheden, commitment tonen en gedragsveranderingen bij uitvoerenden bewerkstelligen. Deze Safety Walk zou mede op sociale veiligheid kunnen richten.

De GOV|MHB realiseert zich terdege de bijbehorende uitdagingen. Zelf denk ik hierbij aan twee spreekwoorden:

De kruik gaat zolang te water tot zij barst. Echter de kruik is al jaren gebarsten en er moet echt een verbetering komen in de sociale veiligheid. Misschien hebben we een nieuwe kruik (nieuw perspectief op hoe we met elkaar omgaan) nodig. De langste adem hebben.

Dit is een langdurig project met borging in reguliere processen. Volharding is wel iets wat defensiemedewerkers in het bloed zit. Dus: als we het als een gezamenlijk doel zien is enig optimisme wellicht op zijn plek.

Ik herhaal mijzelf maar weer: Het defensiepersoneel verdient een sociaal veilige omgeving. Sociale veiligheid is van ons allemaal.

Tot slot

De aangrijpingspunten om de sociale veiligheid te versterken zijn: cultuur, opleiding en vorming, leidinggevenden en commandanten, meldingen en meldsystemen, werving en loopbanen. Deze speerpunten, om te doorbreken dat we blijven doen zoals we het altijd deden, liggen bij opleidingen en leiderschap. Daar zitten immers de voorbeelden voor de grote groepen nieuwkomers. In beide domeinen zullen mensen hun verantwoordelijkheid moeten nemen. Goed voorbeeld doet volgen (maar let op: slechte voorbeelden ook!).

Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

| Defensieonderdeel | Eenheid | Opgeven v r | Verkiezingen |
|-------------------|---|-------------|----------------------|
| CLAS | 11BVE | gesloten | 26-08-2019 |
| CLAS | Staf OTCo | gesloten | 01-09-2019 |
| CLAS | 13e Lichte Brigade 30 Natres Bataljon | gesloten | 02-09-2019 |
| DOSCO | Dienstencentrum Organisatie en Formatie | gesloten | 05-09-2019 |
| CZSK | Marinebasis Parera | gesloten | 09-09-2019 |
| DMO | Defensie Pijpleiding Organisatie | gesloten | 16-09-2019 |
| DMO | Afdeling Brand- en Bedrijfsstoffen | gesloten | 25-09-2019 |
| CLAS | Eerstelijns Gezondheidszorg Bedrijf | gesloten | 30-09 t/m 10-10-2019 |
| CLAS | OTCGenie | 26-09-2019 | 07-11-2019 |



Inzet pensioencompensatiegeld voor oudedagsvoorziening

Het laatste avv-onderhandelaarsresultaat bevat een pensioencompensatieregeling die flinke bedragen over een langere tijd kan opleveren voor de individuele militair. Het gaat hier wel om compensatie voor pensioenschade. Het ligt daarom voor de hand te kijken naar mogelijkheden om met dat geld het ontstane pensioengat weer te vullen. De compensatiebedragen zijn niet pensioengevend in de reguliere pensioenregeling waaraan u bij ABP verplicht deelneemt. Ze kunnen echter wel worden gebruikt om op vrijwillige basis op een andere manier een oudedagsvoorziening op te bouwen. Welke zijn de mogelijkheden?

1. Bijstorten/inleggen in ABP Extra Pensioen (AEP). AEP is een pensioenregeling in de vorm van een beschikbare premieregeling. U bouwt met uw premie een kapitaal op waarmee u op pensioendatum een pensioen aankoopt in de reguliere collectieve ABP-pensioenregeling, bovenop het pensioen dat u reeds in de voor alle ambtenaren geldende collectieve regeling hebt opgebouwd. De premie wordt ingehouden op uw brutoloon. De premie loopt in de opbouwfase mee in de beleggingen van het ABP en vertoont hetzelfde rendement. Aangezien in de AEP-regeling de fiscale ruimte die ontstond op het moment van toetreding tot de ABP-regeling en alle jaren daarna tot nu kan worden meegenomen, is hier zeker fiscale ruimte en dus bijstortingsmogelijkheid. Ook hier is het uitrekenen van de fiscale ruimte over alle deelnemingsjaren een dingetje dat u niet zelf kunt uitvoeren. U zult zich moeten richten tot het ABP voor een individuele berekening. Bedenk dat op het moment dat het kapitaal is omgezet in een pensioen, dat pensioen meeloopt in de ABP-indexatie/korting. Gaat het met het ABP goed, dan gaat het met uw pensioen goed. Moet het ABP korten, dan geldt dat ook voor dat stukje AEP.
2. Inleggen in het netto-pensioen voor militairen met een inkomen boven de inkomensgrens waarboven geen verplicht pensioen meer wordt opgebouwd. Dit geldt voor militairen met een inkomen boven de 107.593,- (cijfers 2019). Ook dit is een beschikbare premieregeling net als het AEP (u bouwt met de premie een kapitaal op waarvan op pensioendatum een pensioen wordt aangekocht), met dit verschil dat dit een netto-pensioenregeling is, d.w.z. u betaalt belasting over de premie en niet over de uitkeringen. Het opgebouwde kapitaal wordt vrijgesteld van de vermogensrendementsheffing in box 3. Net als bij AEP koopt u de uiteindelijke pensioenuitkering vanaf pensioendatum in in de collectieve ABP-pensioenregeling. Vanaf dat moment loopt dat stuk pensioen mee in de ABP-indexatie/korting.
3. Bijstorten/inleggen in een individuele lijfrenteverzekering dan wel bankspaarregeling ondergebracht bij een bank/verzekeringsmaatschappij. De inleg in een pensioenverzekering en in een lijfrente-/bankspaarregeling zijn communicerende vaten. Hoe meer premie in de pensioenverzekering hoe minder (premie)ruimte



er overblijft voor de lijfrente-/bankspaarregeling. Aangezien de militaire middelloonregeling bijna fiscaal maximaal is, blijft er dus ook weinig (premie)ruimte over voor een lijfrente-/bankspaarregeling. Echter, de lijfrente-/bankspaarregels bepalen ook dat je zeven jaar terug mag kijken om te bezien of er in die jaren nog premieruimte is. En aangezien de militaire eindloonregeling niet fiscaal maximaal is/was, is daar over die zeven eerdere jaren nog wel bijstortingsmogelijkheid. Heeft u een lijfrente-/bankspaarpolis, neem dan contact op met uw uitvoerder of pensioen-/belastingdeskundige. Het uitrekenen van de fiscale ruimte over die zeven jaren is even een dingetje. Let op de kosten! En bestaan goede prijsvechters die deze regelingen uitvoeren.

4. Vrij sparen en beleggen. Hier gaat het ook om een netto-netto regeling, d.w.z. u betaalt box 1 belasting over de premie en niet over de uitkeringen. Vrij spaargeld valt in tegenstelling tot netto-pensioengeld wel onder de vermogensrendementsheffing van box 3. Er geldt wel de heffingsvrije vermogensgrens (2019: 30.360,- voor een alleenstaande en 60.720,- voor fiscale partners). U kunt op een vrije spaar- of beleggingsrekening geld inleggen en dat geld later gebruiken voor aanvulling op uw pensioen, maar ook eerder voor die paardentrailer of die zeilboot, vastgoed of kunstverzameling.



Tien procent pensioen ineens?

Kom maar op met dat geld!

Het onlangs getekende principe pensioenakkoord biedt de mogelijkheid om maximaal 10% van het kapitaal dat is opgebouwd op pensioengerechtigde leeftijd in één keer op te nemen, om er vervolgens mee te doen wat u wilt. Minister Koolmees heeft direct al opdracht gegeven dit zoet uit het akkoord uit te werken en op te dienen. Met het zuur komt hij later.



Door velen onopgemerkt heeft u op pensioendatum een flink pensioenkapitaal opgebouwd om uw pensioen maandelijks levenslang te kunnen laten uitkeren. Bij de achterban van de GOV|MHB is een pensioen van zo'n 40.000,- bruto per jaar niet ongewoon, en dat is met een factor 17 al gauw een pensioenkapitaal van 680.000,-. En daarvan kan dus, zo is de bedoeling, 10% in een bedrag ineens worden opgenomen op pensioendatum, en ook alleen op pensioendatum. Als dat bedrag eerder in de opbouwfase zou kunnen worden opgenomen wordt de solidariteit in een pensioenfonds onder druk gezet, omdat er ongewenste selectie-effecten gaan ontstaan. In dat verband speelt ook de vraag hoe groot de opname kan zijn als de dekingsgraad lager uitvalt dan 100%. Dat wordt nog uitgezocht.

Selectie-effecten zullen hoe dan ook ontstaan, maar ze geven minder solida-

riteitsproblemen n pensioendatum, als het grootste deel van het kapitaal n keer is opgebouwd. Stel, u weet of u voelt dat u niet lang meer te leven heeft. Dan zou u kunnen kiezen voor het vervroegd (gedeeltelijk, u blijft gedeeltelijk werken) laten ingaan van uw ouderdomspensioen (dat kan nu al vanaf 60 jaar voor de burger). Vervolgens kiest u voor de hoog/laag-constructie (eerste jaren een hoger en daarna een lager pensioen; ik heb niet gelezen dat deze combinatie niet mag), en straks kiest u op de datum dat u uw pensioen laat ingaan ook voor die 10% ineens. Zo haalt u behoorlijk wat pensioengeld naar voren, in de jaren die u nog te leven heeft. U kunt in zo'n situatie ook een deel van uw eigen ouderdomspensioen op pensioendatum overhevelen naar het partnerpensioen.

U kunt natuurlijk ook om gans andere redenen kiezen voor die 10% ineens. U kunt een huis gaan kopen, een schuld

afbetalen of een wereldreis gaan maken. Vooral nog ziet het er naar uit dat er geen bestedingsbeperkingen worden opgelegd. Bedenk wel dat over dat stuk pensioenkapitaal nog geen belasting is betaald. De fiscus komt dus langs! Afhankelijk van uw inkomen betaalt u tot 52% IB. Ai ai, dan blijft er van de 68.000,- uit het voorbeeld maximaal een vrij besteedbare 32.640,- over. Mocht u op basis van uw inkomen toeslagen ontvangen, dan geldt in het jaar van opname dat die dalen of helemaal niet tot uitbetaling komen. Minister Hoekstra zal dan ook geen problemen hebben met een op stapel staand wetsvoorstel. Het zal u ook duidelijk zijn dat na uitbetaling van die 10% ineens, uw verdere levenslange ouderdomspensioen ook met 10% daalt en ook het daarvan afgeleide partnerpensioen daalt met hetzelfde percentage.

Pensioenen

ABP wil helpen bij aanvraag arbeidsongeschiktheidspensioen

Het ABP is erachter gekomen dat deelnemers die een WIA-uitkering krijgen, niet altijd een aanvraag doen om in aanmerking te komen voor het arbeidsongeschiktheidspensioen en de premievrije pensioenopbouw bij ABP. De deelnemer moet zelf actie ondernemen en die aanvraag doen, maar dat gebeurt niet altijd.

Het ABP stelt dat het om ongeveer 16.000 gerechtigden gaat die in aanmerking zouden kunnen komen. Het ABP steekt de hand in eigen boezem en stelt dat er actiever zal worden gecommuniceerd over de aanvraag van het arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP). Daarnaast zal er een herstelactie volgen richting de deelnemers die in het verleden geen AOP en geen premievrijstelling hebben aangevraagd, maar daar potentieel wel recht op hebben. Het gaat toch om een gemiddeld AOP van 200 euro bruto per maand.

Door verbeterde manieren van data-analyse tussen UWV en ABP kunnen potentiële gerechtigden worden geïdentificeerd en op hun rechten gewezen. Er vindt afstemming plaats met het UWV. De (ex-)deelnemers worden persoonlijk geïnformeerd.

Defensie stelt dat de burgerpopulatie is meegenomen in deze ABP-actie, maar de militaire populatie niet. Dat komt omdat het militaire AOP niet valt onder de verantwoordelijkheid van het ABP, maar onder verantwoordelijkheid van Defensie. Ook Defensie gaat een soortgelijke actie uitvoeren



om vergeten militaire AOP's boven water te halen. Defensie zal hierover rapporteren via P&O flash.

ABP wil pensioen terugvorderen van gepensioneerden

In het ProDef bulletin van maart van dit jaar informeerden wij u dat het ABP enkele leden een aanvulling op het ouderdomspensioen wil laten terugbetalen, omdat hun partner in het verleden een bedrag aan partnertoeslag van de SVB ontving en het ABP niet wist hoeveel, waardoor het ABP teveel aanvulling betaalde. Bij deze leden ging het om substantiële bedragen van vele duizenden euro's.

Deze leden richtten zich voor juridische bijstand tot de GOV/MHB. Tegelijkertijd werd een publieksactie over deze zaak gevoerd door omroep MAX en er werd een gerechtelijke procedure, een collectieve claim gestart, waarin om opschorting van de terugvordering werd gevraagd tot er juridische klaarheid bestaat. De GOV/MHB heeft zich daarbij aangesloten.

In juni besloot het ABP om hangende deze procedure de terugbetalingsverplichting voor alle betrokken deelnemers op te schorten. Vanaf dat moment werd het juiste bedrag aan pensioen uitbetaald zonder dat er een korting wordt toegepast als gevolg van het eerder teveel betaalde. Het ABP heeft daar alle betrokkenen persoonlijk over bericht. Intussen is ook al duidelijk dat het ABP bij minstens één deelnemer de terugbetalingseis laat vallen, omdat op basis van de informatie die hem heeft bereikt, hij

redelijkerwijs niet heeft kunnen weten dat hij de aanvulling op zijn pensioen ontving. Het gaat volgens het ABP in totaal om 1.187 deelnemers waarvan 555 sinds 2013 te veel aanvulling betaald kregen. De andere 632 deelnemers kregen te weinig uitbetaald en zij krijgen nu een verhoging van hun aanvulling.



LAATSTE NIEUWS:

Het ABP-bestuur publiceerde op 17 juli 2019 onderstaande tekst op de website:

555 deelnemers die onterecht te veel pensioen ontvingen, hoeven dit definitief niet terug te betalen. Deze groep ontving in de periode van 2013 tot 2019 te veel pensioen. Dit werd veroorzaakt doordat ABP onjuiste gegevens van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) ontving. Het bedrag dat deelnemers al hebben betaald, stort ABP in augustus terug. De reacties van deelnemers die ABP uit deze groep heeft ontvangen, heeft het fonds serieus genomen. In juni 2019 hebben we daarom al de maandelijkse terugbetalingen voor deze groep opgeschort. Ondertussen houdt ABP het beleid herzieningen en terugbetalingen tegen het licht. Vooruitlopend op dit nieuwe beleid heeft ABP nu besloten de terugbetalingsverplichting definitief stop te zetten. Alle 555 betrokken deelnemers worden hierover persoonlijk geïnformeerd tussen 17 juli en 13 augustus.



Diversiteit pas niet in hokjes

Moeilijke onderwerpen is de titel van mijn nieuwe reeks van columns. Het wordt mijn laatste reeks, maar daarover in een latere column meer. Het lijkt mij een aardig idee om in deze reeks eens wat onderwerpen te pakken waar het Ministerie maar mee blijft worstelen, zonder dat er nu echt voortgang lijkt te worden geboekt. En ik denk dat die voortgang er wel is. Niet dankzij het beleid, maar ondanks het beleid.

Ik ga u proberen aan te tonen dat de, met name Haagse, teleurstelling vooral het gevolg is van vreemde verwachtingen.

Dat is namelijk de essentie van teleurstelling; het verschil tussen de verwachting en de realiteit. Aan dat laatste kun je meestal niet zoveel doen, aan het eerste meestal veel meer. Nu ligt bij de overheid de verwachting meestal vast in beleidsplannen en dus kun je daarin vrij snel zien of er teleurstelling gaat komen.

Een van de meest hardnekkige dossiers is het diversiteitsdossier, vroeger bekend onder de naam emancipatie of gender en later aangevuld met andere vormen van diversiteit. De verwachting die je erin vindt is een vreemde soort van statistiek. Volgens het beleid moeten er, als er in Nederland vijftien procent van de mensen in Brabant wonen, bij Defensie ook vijftien procent Brabanders werken. Of nog leuker, bij elk Defensieonderdeel vijftien procent Brabanders werken. En daar moet de kamer dan over gerapporteerd worden.

Onzin natuurlijk, want dat zou dan natuurlijk moeten gelden voor elke denkbare groep die onder het gemiddelde zit; Friezen, spoorreinhobbyisten, vrouwen, mensen korter dan een meter vijftig of langer dan twee meter, liefhebbers van sherry, waterpolospelers en natuurlijk mensen die de kaatssport bedrijven. Gaan we dan voor elke groep een beleidsmaatregel voorstellen in de vorm van positieve discriminatie? Dat gaat natuurlijk niet lukken, want statistiek beïnvloeden is een onzinnige vorm van kwakzalverij.

Positieve discriminatie werkt niet en leidt behalve tot teleurstelling ook tot andere hinderlijke bijverschijnselen. Om te beginnen, en misschien wel het belangrijkste,

omdat positieve discriminatie precies hetzelfde is als negatieve discriminatie. Blanke mannen positief discrimineren is negatief voor iedereen die niet blank of man is en andersom dus ook. De enige keuze die je moet maken is of iemand geschikt is voor zijn/haar toekomstige werk.

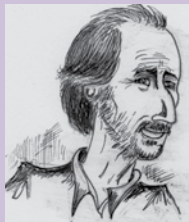
Als je iemand selecteert omdat hij/zij man of vrouw is, of omdat hij/zij zo lekker past in de denkwereld van de ambtelijke top, dan zet je hem of haar op een achterstand in zijn functie. Immers, hij/zij zit er niet voor zijn/haar kwaliteiten, maar respectievelijk vanwege een gebrek aan een X- of Y-chromosoom of een gebrek aan zelfstandig denken. Iemand positief discrimineren betekent dat je iemand niet serieus neemt en zijn of haar werk ook niet.

Ja natuurlijk, ik hoor nu een paar fanatiekelingen denken: Hij zal wel, .. Maar nee, ik ben geen tegenstander van vrouwen binnen de krijgsmacht of mensen met een ander geloof, huidskleur of voorkeur voor dezelfde sekse. Integendeel, ik ben er zelfs een groot voorstander van. Immers, hoe groter de diversiteit in denken, hoe groter de kracht van een team. De natuur bewijst het dagelijks: alles wat te weinig variatie heeft gaat vanzelf ten onder aan de nog onbekende tegenstand waar niemand in de groep tegen bestand is. Een goed team moet divers zijn.

Dat team vindt elkaar vanzelf in een gezamenlijk doel, ontwikkelt een teamgevoel en uiteindelijk een cultuur die bijdraagt aan samenhang. En dat kun je gewoon allemaal leren, daarom besteden we daar ook zoveel tijd aan tijdens de opleiding. Daarom is ook de krijgsmacht zo sterk, door haar diversiteit in denken en zelfs in cultuur. Dat



tegenaan, of paars maken, is het creëren van gelijkvormige Mao-chinezen, zoals een collega dat ooit omschreef. Voor de goede orde; een Mao-chinees is geen rassenaanduiding. Het is het gevolg van het dwingen van mensen in een standaardpak, met een door de partij goedgekeurde denkwijze en verdeeld in handig bestuurbare hokjes. Het grootste probleem van Defensie ten aanzien van diversiteit is niet het statistische gemiddelde van een bepaalde deelgroep. Het probleem is dat de ambtelijke top graag standaardiseert omdat het zo lekker bestuurt. Omdat je dan beleid kunt maken. Als je diversiteit echt wil omarmen dan moet je ruimte geven, verschil in denken voorop stellen. Gemiddelde hokjes zijn niks en worden ook niks. Talent groeit nu eenmaal niet in hokjes, maar in de gaten ertussen. Dan moet je een veilige organisatie maken en ruimte geven om te groeien. En of Defensie voldoende veilig is lijkt me een mooi onderwerp voor de volgende column.



CANICULE (hittegolf/hondsdagen)

Al weken mogen wij in de Limousin genieten van een ware hittegolf. Het heeft zo zijn consequenties voor de natuur en het dagelijks leven. De lokale grootgrutter zag zich gedwongen om de diepvriesafdeling tijdelijk te sluiten. De kiloWattuurpjes (kWh) vielen niet aan te slepen en een stroomstoring doet het koelen der levensmiddelen ook al geen goed.

Gaat dit proces van droogte en hitte de komende jaren zo door, dan verdwijnen de roemruchte- en van oudsher aanwezige- varens op zeker uit het landschap. De begroeiing zal meer Mediterraan worden.

In de tussentijd is mijn dorp Bujaleuf geheel in de ban van het windmolenproject van de VALECO-groep. Dat er vrijwel geen aanbod van wind is (tussen de 15 en max. 20%) doet er niet zoveel toe, want de subsidiestroom is de kurk die alles drijvende houdt. 60% van de inwoners is mordicus tegen de oliens (windmolens) en 40% wil de burgemeester niet tegen de haren instrijken.

Je tijd doorbrengen in de brandende zon is geen optie, dus dien je een alternatief (binnenshuis) te zoeken. Niet zo heel lastig want het is een ongekend boeiende sportzomer.

De aftrap was de Giro d'Italia, met daarna het WK voetbal voor vrouwen, de Tour de France en Wimbledon (finale Federer vs Djokovic met een enerverende en langdurende (bijna 5 uur) vijfsetter. De Serviër Djokovic mocht aan het langste eind trekken).

Het toetje toe is de Spaanse Vuelta eind augustus (24/08 - 15/09).

Verder valt er altijd wat te beleven bij de stoelendans in het Europees parlement (EP).

Daar waar de illusie van transparantie was gewekt bij de vorming van de Europese commissie (EC) met de introductie van z.g.

Spitzenkandidaten, werd het al werkende weg toch weer een staaltje van ouderwetse machtspolitiek. Frans Timmermans diende plaats te maken voor de Duitse minister van Defensie Ursula von der Leyen als opvolgster van de huidige voorzitter van de EC, Jean-Claude Juncker. Arme Frans, bejubeld en verguisd sociaal democraat. Inpakken en wegwezen? De PvdA kan wel een goede leider gebruiken.

Uiteindelijk moet het EP Ursula formeel verkiezen/benoemen, hetgeen lastig wordt, want de Christen- en Sociaaldemocraten (CD en SD) komen in gezamenlijkheid niet

aan de vereiste 374 stemmen. De CD tikt 182 stemmen af, waarbij nog een deel van de SD haar kandidatuur ondersteunt, maar onder de streep moet zij nog tientallen stemmen zien te vergaren bij liberalen en kleinere fracties. Van de SP en PVV moet Ursula het beslist niet hebben, want wijlen Frits van Turenhout zou hier de uitslag als 0 -0 kwalificeren. Verdiende loon voor de SP, want het Hans Brusselmansfilmpje was beslist Geen Stijl.

Ik vermoed dat Geert W. zijn stemmers richting Thierry B. heeft zien verkassen. Forum voor democratie (FVD), net zo'n lege huls als de PVV. Zonde van je stem.

Voor al degenen die nog aan de grote vakantietrek moeten beginnen: bon voyage et bonnes vacances.

Naschrift: op 16 juli wist Krankenschwester Ursula met de hakken over de sloot toch de benodigde meerderheid te verwerven...

Haal meer uit uw lidmaatschap!

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

VERZEKERINGEN MET INTERESSANTE KORTINGEN
OHRA | INTER ASSURE

ADVISEURS VOOR HYPOTHEKEN EN VERZEKERINGEN
PRINSENLAND ADVISEURS

REIZEN MET AANTREKKELIJKE KORTING
AVIS AUTOHUUR | WEEKENDJEWEG.NL

CARDS TEGEN BIJZONDERE TARIEVEN
AMERICAN EXPRESS

En dit is nog niet alles, ga voor het volledige overzicht van onze voordelen, inclusief alle info naar:
www.prodef.nl/ledenvoordelen.
Mailen kan ook: info@prodef.nl

 **GOVIMHB**
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE