

# ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE



februari 2021 | nummer 1



**Het is tijd voor actie  
tegen de dramatische staat van Defensie.**

Geef ons munitie, teken de petitie op [psst.nl](https://psst.nl)

(Als je veiligheid je lief is)

## Communicatie

door Rob Pulles

## INHOUD

- 2 Het nieuwe personeelsmodel
- 4 2021: Het jaar van de grote verandering?
- 6 Levensloopregeling eindigt per 31 december 2021
- 9 DNB verlaagt rentes en pensioenen
- 10 Netto inkomenseffecten per 1 januari 2021
- EN VERDER
- 6 Medezeggenschapsverkiezingen
- 6 Juridische zaken
- 12 Column vice-voorzitter

**Als je ooit consultant wilt worden, dan kun je vast in je verslag laten voordrukken dat de communicatie onvoldoende was, dat mensen niet naar elkaar luisterden of dat er helemaal geen communicatie was. In alle rapporten van onderzoeken die ik gezien heb, komt communicatie terug en dan vooral in de vorm dat het niet goed is gegaan. Het valt ook niet mee, hoe bereik je mensen? En welke boodschap geef je ze in welke vorm mee? En hoe zorg je ervoor dat je zelf open staat voor communicatie en de boodschappen die anderen voor jou hebben?**



Ook bij de GOV worstelen we daar mee. We hebben natuurlijk de website, twitter en dit magazine. Daarmee proberen we zoveel mogelijk leden te bereiken, om ze te informeren over allerlei ontwikkelingen. Of het nou gaat om pensioenen, arbeidsvoorwaarden, of juridische kwesties. Ook roepen we regelmatig op om met vragen, opmerkingen, kritiek en suggesties te komen. En gelukkig zijn er ook de nodige leden die reageren. Er is dus communicatie, maar die kan wat mij betreft nog beter. Daarom zijn we bezig met het kijken of we een

(vaste) medewerker kunnen inhuren of aanstellen, zodat communicatie ook iemands hoofdtaak is en niet iets is wat hoofdbestuursleden erbij doen.

Naast de wijze van communiceren is er natuurlijk de boodschap. In deze Prodef vindt u artikelen over arbeidsvoorwaarden, pensioenen en onze idee' n voor een nieuw belonings- en personeels-systeem. Omdat niet alles in de artikelen staat heb ik hier ook nog een paar boodschappen. Om te beginnen gaan we samen met de andere bonden een webinar organiseren om alle leden te informeren over het vastlopen van de arbeidsvoorwaarden. Dat webinar vindt plaats op 2 februari van 1400 tot 1530. U kunt zich via [webinar@prodef.nl](mailto:webinar@prodef.nl) opgeven en via dat e-mailadres kunt u ook alvast vragen stellen, mocht u die hebben. Vertegenwoordigers van de vier bonden zullen die vragen dan tijdens het webinar beantwoorden. Verder een tweetal zaken aangaande de ziektekostenverzekering. Volgens EU-richtlijnen mogen meeverhuizende familieleden van in het buitenland geplaatste militairen niet meer verzekerd zijn in het land van herkomst. Dat zou dus betekenen dat familieleden een verzekering moeten nemen in het land van plaatsing. De EU-regeling is al wel van kracht, maar SZW zal deze regeling (pas) per 1-1-2022 gaan toepassen op militairen. We zijn druk met de HDP bezig om ervoor te zorgen dat uw familieleden gewoon bij Zorgzaam, of een andere zorgverzekeraar, verzekerd kunnen blijven. Over de gevolgen van de BREXIT is nog onduidelijkheid, maar voor de mensen die er nu geplaatst zijn, verandert er voorlopig even niets. Het tweede dat speelt is voor militairen die met FLO gaan. Tot 1 maart a.s. is het zo dat die militairen automatisch overgaan van SZVK naar Zorgzaam, tenzij ze aangeven dat niet te willen. Ook deze regeling mag niet meer, juridisch gezien heet dat koppelverkoop. Militairen die binnenkort met FLO gaan, krijgen nu een brief met de vraag of ze over willen gaan naar Zorgzaam. Als dat niet zo is dan moeten zij wel zorgen dat ze per FLO-datum bij een andere zorgverzekering zijn verzekerd! En als u wel overgaat naar Zorgzaam, dan gaat de vijf sterren aanvullende verzekering automatisch mee. Als u dat niet wilt, dan moet u dat doorgeven. En als laatste wil ik u graag wijzen op het initiatief van een aantal bezorgde burgers die een petitie gestart zijn om te zorgen voor meer aandacht en budget voor defensie in de komende jaren. Ik roep u op deze petitie te tekenen die oproep te delen binnen uw familie-, vrienden- en kennissenkring. Voor nu is dit al mijn communicatie, ik ontvang ook graag die van u!

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



Adres secretariaat GOV|MHB en redactie ProDef bulletin:

Wassenaarseweg 2

2596 CH Den Haag

070-3839504

www.prodef.nl

info@prodef.nl

(secretariaat/administratie)

secretaris@prodef.nl

(redactie ProDef bulletin)

#### Redactie

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

#### Aan dit nummer werkten mee:

R. Pulles, R. Vermeulen, M. Hellendoorn,  
R.J. Oostendorp

#### Vormgeving

Frank de Wit, Zwolle

#### Drukwerk

Wilco Art Books, Amersfoort

#### Advertenties

070-3839504

#### © ProDef bulletin

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

#### Wijzigingen adres- en persoonsgegevens

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

#### Juridisch advies

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

mr. B. Blonk

070-3839504

[bert.blonk@prodef.nl](mailto:bert.blonk@prodef.nl)

#### Kopij

Kopij voor nummer 2 van het ProDef bulletin dient voor 22 februari 2021 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

door Ruud Vermeulen



## Het nieuwe personeelsmodel

**Op diverse plaatsen en momenten wordt de discussie gevoerd over het nieuwe personeelsmodel. Persoonlijk vind ik het altijd prettig om bij een dergelijke verandering een trapleuning te hebben, iets waaraan ik mij vast kan houden. Een visie die ervoor zorgt dat je de weg niet kwijtraakt.**

**D**eze visie, deze trapleuning voor het ontwikkelen van een nieuw personeelsmodel is voor mij het zoeken naar de balans tussen organisatie- en werknemersbelangen. Probeer tot doelstellingen te komen tussen het belang van de organisatie, het leveren van het operationele product en het belang van werknemers die zich in die organisatie moeten kunnen herkennen en waarbij ook zichtbaar rekening wordt gehouden met hun belangen.

Laat ik, ter illustratie, eens een controversieel onderwerp als de dienverplichting uitwerken.

De defensieorganisatie is, in het algemeen, gebaat bij een langere dienverplichting. Hiermee kunnen de investeringen die men doet in de opleiding, training en het oefenen van zijn personeel langer renderen. Dit heeft meteen een directe relatie tot de omvang van de opleidings-, trainings- en oefenorganisatie. En natuurlijk met het jaarlijks aantal te werven personeel en daardoor met de wervingsorganisatie. De vraag is dan ook, hoe lang zou die dienverplichting dan moeten zijn? Tot nu toe is hier alleen gekeken naar de opleidingsduur van de diverse groepen personeel. Als de initiële opleiding langer duurt doordat men meer investeert in de individuele ontwikkeling dan komt er een langere diensttijd uit. Een extreem voorbeeld is de opleiding tot vlieger. Alleen is Defensie geen organisatie die een individueel product levert. De grootste kosten, Defensie breed, worden ook niet gemaakt in de individuele opleiding. De echte kosten liggen bij het oefenen en het trainen. Bij een snellere doorstroming moet er, teneinde de eenheid op een goed niveau te brengen en te houden, ook meer getraind, geoefend en geschoten worden. Hier wordt nu met de bepaling van de lengte van de dienverplichting geen rekening gehouden. Dit terwijl het trainen en oefenen veruit het duurste proces van defensie vormt. Daarnaast hebben wij gemerkt dat de snel-

heid van doorstroom zo hoog is dat, naar mijn inschatting, ongeveer 50% van alle militairen en nog meer in de lagere rangen, niet alle opleidingen gevolgd hebben die zij voor hun werk nodig hebben. De veel gehoorde storingsreactie is het vergroten van de opleidingsorganisatie. Waarbij ik mij de vraag stel of deze organisatie, gezien vanuit een organisatie standpunt nu al niet te groot is. Tel maar eens de niet beschikbaarheid op functie (NBOF) en de functies in de opleidings- en trainingsorganisatie bij elkaar dan zul je schrikken! Ik vraag ook al jaren om eens niet alleen te focussen op de kosten per wapensysteem, maar juist de kosten van opleiden, trainen en oefenen inzichtelijk te maken. Hier kan naar mijn verwachting het echte verschil gemaakt worden.

Wanneer wij het hebben over balans, dan moeten wij vervolgens naar de belangen van het personeel kijken. Wat willen zij? Immers, zonder personeel geen organisatie. Natuurlijk wil het personeel liefst geen dienverplichting en indien noodzakelijk zo kort mogelijk. Een dienverplichting betekent namelijk het opgeven van je vrijheid, het beperken van je keuzemogelijkheden. Om deze reden moet ook het hoe en waarom van de dienverplichting uitlegbaar zijn. Waar wel veel gemor over is, is dat men niet voldoende is opgeleid. Overigens is dit een probleem dat al stamt uit de jaren negentig. Ook het ongeluk in 2019 in Duitsland, tijdens het rijden met nachtzichtapparatuur vindt zijn diepere oorzaak in een niet goed gedimensioneerde opleidingsorganisatie. Het te snel doorstromen van personeel leidt tot minder goed getrainde en geoefende eenheden. Als vader van een zoon die uitgezonden is geweest naar Afghanistan, was dat toen mijn grootste zorg. En dat is mijn zorg nog steeds voor alle jongens en meisjes die voor ons de kastanjes uit het vuur halen. Vanuit mijn kennis en ervaring; juist die training en oefening bepaalt het wel of niet overleven, hun directe veiligheid dus. Ik weet ook uit eigen ervaring dat een aantal van onze mensen onvoldoende kunnen

worden uitgedaagd, geen zinvolle dagbesteding hebben. Zij geven een diepe onvoldoende voor hun dagelijks werk. Dit zien wij ook terug in de cijfers en is een van de redenen waarom FPS 3 personeel wegloopt.

Wij zijn een speciale organisatie, geen bedrijf! Deze zaken gebeuren, maar dan moet je hier wel een open oog voor hebben. Je moet dit soort informatie zichtbaar maken en hier oplossingen voor vinden. Een mogelijke oplossing is inzet bij civiele bedrijven, waarbij men wel direct oproepbaar moet blijven. Of voor specifieke functies een hogere doorlooptijd accepteren en daarna andere, meer aantrekkelijke banen aanbieden. Het zuurtje-zoetje.

Durf ook eens de tevredenheid van eenheden te meten. Worden zij voldoende uitgedaagd, hebben zij een goed oefenprogramma, is er uitzicht op missies, is er materieel wat echt niet meer werkt? Weten commandanten hun mensen voldoende te motiveren?!

Ook heel belangrijk, als wij van jonge mensen vragen om te oefenen en uitgezonden te worden, dan moet je ook een marktcon-

forme, nee een overheidsconforme vergoeding hiervoor in het vooruitzicht stellen. En die is in zowel tijd als geld aanzienlijk hoger dan wat er nu wordt uitbetaald.

Defensie zou ook voor alle gevechtseenheden de mogelijkheid moeten creëren om de overgang naar politie, gevangeniswezen, BOA's en beveiligingsbedrijven te faciliteren. Voor de logistieke en onderhoudseenheden de mogelijkheid moeten creëren om werk te kunnen vinden bij samenwerkende logistieke- en onderhoudsbedrijven.

Dan komt er balans tussen organisatie- (dienverplichting) en personeelsbelang. De organisatie is gebaat bij een dienverplichting. Dit heeft een grote invloed op opleiden, trainen en oefenen. Het is essentieel voor het professioneel opereren van de krijgsmacht en cruciaal voor het garanderen van de operationele output.

Vanuit werknemersoogpunt; Er wordt veel in je geïnvesteerd en daardoor groei je als medewerker en als individu. Je krijgt daarbij een eerlijke beloning in zowel tijd (inverdienden) als geld voor oefenen en uitzenden.

Iedereen wordt opgeleid. Niet zingevend werk wordt getraceerd en uitbesteed, of men kan sneller van functie af. Tijdens de dienverplichting kan men eenmaal van functie wisselen. Na de dienverplichting heb je voorrang bij het solliciteren bij andere overheidsfuncties en bij samenwerkende bedrijven. Kortom: je levert vrijheid in, maar hier staat dan ook een hoop tegenover.

Terug naar de trapleuning. Ik ervaar dat in het personele overleg, en logisch ook, heel sterk de focus ligt op de directe noden van het personeel. Maar volgens mij dient er een balans te zijn tussen de noden en de wensen van werknemers en van de organisatie. Maak deze zichtbaar, wees er transparant over.

**Eerst dan krijg je een goed functionerende organisatie met tevreden personeel.**

**psst...**

**Wij, bezorgde burgers van Nederland, zien dat onze veiligheid op het spel staat.**

**Door jarenlange bezuinigingen, achterblijvende investeringen en een gebrek aan daadkracht van de politiek, is onze krijgsmacht compleet verwaarloosd.**

**Zo zijn we onvoldoende beschermd tegen huidige en toekomstige dreigingen en kan onze krijgsmacht niet aan zijn grondwettelijke taak voldoen. Dat geeft ook onze Minister van Defensie zelf toe.**

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

**Voordat het te laat is. Doe mee!**

**Het is tijd voor actie tegen de dramatische staat van Defensie.**

**Geef ons munitie, teken de petitie op [psst.nl](http://psst.nl)**

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



## 2021: Het jaar van de grote verandering?

**Een nieuw jaar, nieuwe kansen. Dat is wat ik tot nog toe altijd dacht bij een jaarwisseling.**

**Ik weet natuurlijk ook wel dat de jaarwisseling maar een man-made grens is, die feitelijk niet zoveel verschil maakt. En ik zie ook wel hoe lachwekkend het eigenlijk is om aan het eind van het jaar alles te proberen af te krijgen. Maar toch helpt het mij altijd wel weer om met hernieuwde energie er tegenaan te gaan en mijn prioriteiten opnieuw te stellen. Dit jaar wordt immers alles anders, toch?**

**D**e start van dit jaar is voor mij echter anders dan vorig jaar. Natuurlijk heeft dat te maken met de doorgaande effecten van de pandemie en met het feit dat we redelijk aan ons huis gekluisterd zitten. Hierdoor lijken de weken namelijk allemaal op elkaar en is ook het positieve effect van de jaarwisseling voelbaar minder.

Maar dat is het niet alleen. Ook het stilleggen van het overleg tussen bonden en werkgever, voor mij de eerste keer als uw onderhandelaar, heeft hier in grote mate mee te maken. Voor mij was dit een lastig besluit, dat mag u gerust weten. Ik ben van mening ben dat wij, rekening houdende met de effecten van de pandemie, alleszins redelijke wensen voor een nieuw akkoord op tafel hebben gelegd. Helaas was snel duidelijk dat de werkgever niet veel te bieden had. Niet meer dan compensatie van een deel van de achteruitgang die u dit jaar boven het hoofd hangt (inflatie, stijgende pensioenpremies etc.).

Wat moet je dan? Verder praten? Wetende dat de ruimte onvoldoende is en hier onmogelijk iets uit kan komen dat ik met goed fatsoen aan jullie kan voorleggen. Of dan toch het overleg stilleggen en zo druk uitoefenen op de werkgever (en met name het kabinet) om een eerlijke zak met geld op tafel te leggen om te komen tot een nieuw akkoord. Met als overduidelijk nadeel dat over andere wezenlijke onderwerpen ook niet gesproken kan worden. Zoals u inmiddels ongetwijfeld weet hebben we als gezamenlijke centrales voor dit laatste gekozen en daar informeren we u via andere wegen verder over (zie [www.prodef.nl](http://www.prodef.nl)). Hierbij wil ik overigens wel benadrukken dat de centrales graag over de andere elementen verder wilden spreken, terwijl defensie onderzocht of een groter mandaat mogelijk was, maar dat bleek voor de werkgever te lastig. Alles of niets leek het adagium.



Ligt dan nu alles stil? Houden wij ons dan nergens meer mee bezig? Integendeel. Vanuit de GOV|MHB willen wij de tijd die nu beschikbaar komt gebruiken voor het verder verkennen van het bezoldigingsstelsel en het personeelssysteem. Hier moeten namelijk eerst nog de nodige discussies over worden gevoerd en beelden gedeeld, alvorens te kunnen komen tot een definitief plan. Wij zetten het denken over deze onderwerpen dan ook voort, zodat we echt stappen kunnen maken wanneer het formele overleg weer vlot getrokken is!

Zonder het belang van een nieuw akkoord teniet te willen doen, zijn het bezoldigingsstelsel en het personeelssysteem voor militairen immers de onderwerpen waar we voor de meesten van u echt verandering kunnen brengen. In uw belang is dat van de organisatie. Deze onderwerpen worden al 20 jaar vooruitgeschoven en moeten nu eens fundamenteel worden opgelost. Hierbij besef ik me overigens dat ik onze burgers tekort zou kunnen doen. Deze komen wat mij betreft direct opeenvolgend aan de beurt. Ook het bezoldigingsstelsel voor burgers mag namelijk voor mij in navolging van dat van militairen tegen het licht worden gehouden.

Mocht u vrezen dat het hier allemaal bij blijft dan kan ik u geruststellen. Vanuit de GOV|MHB blijven wij, ook wanneer het overleg formeel stilstaakt, ons druk maken over andere zaken die u direct aangaan. Zoals bijvoorbeeld alles omtrent COVID en de effecten hiervan op u en ook de pensioencompensatie. Met name op dit laatste onderwerp merk ik ook bij de andere bonden in de werkgever inmiddels wel de wens om dit snel af te ronden. Wij als GOV|MHB blijven dan ook zoeken naar een oplossing om u alsnog en zo spoedig mogelijk, te doen toekomen waar u recht op heeft. Specifiek hierover kom ik binnen afzienbare tijd bij u op het net.

Als ik kijk naar de effecten van COVID op uw situatie, dan springen er voor mij twee issues bovenuit die direct mijn aandacht hebben. Allereerst is dit de veranderde situatie voor velen van u qua werkplek en de problemen die de fiscus heeft met het blijven betalen van het forfaitaire bedrag als tegemoetkoming van uw reiskosten. De fiscus is namelijk van mening dat deze tegemoetkoming alleen nog mag worden uitbetaald als u ook daadwerkelijk voldoende reist naar de werkplek. Op zichzelf een begrijpelijk standpunt. Maar tegenover het aanpassen van de tegemoetkoming van reiskosten, moet dan wel een verbetering staan t.o.v. het huidige systeem van woon-werkverkeer. Het is het m.i. niet meer dan terecht om ook te kijken naar een thuiswerkvergoeding.

Het tweede punt dat samenhangt met de gevolgen van COVID, is het probleem van opleidingsvertragingen. Feit is dat velen van u, maar vooral veel nieuwe collega's onder ons, behoorlijke opleidingsvertraging hebben opgelopen omdat de opleidingen een periode zijn stil gelegd. Zo zijn er lichteningen officieren die een half jaar of meer vertraging oplopen en daarmee ook een half jaar later de opleidingsbevorderingen en de bevordering tot officier mogen ontvangen. Dit probleem beperkt zich echter nadrukkelijk niet tot nieuwe officieren, het geldt net zo goed voor nieuwe manschappen en

onderofficieren en ook voor personeel dat een doorstroomopleiding zou volgen. Personeel dat de organisatie keihard nodig heeft en wat nu de financiële consequenties van COVID mag dragen. Tot op heden stelt defensie zich namelijk op het standpunt dat er sprake is van een overmacht situatie waarbij de vertraging in de opleiding noch te wijten is aan de medewerker, noch aan de organisatie en dat de reguliere rechtspositie vooralsnog zoveel mogelijk wordt gevolgd (bron: FAQ-lijst op intranet). Kortom: jammer voor het personeel, de bevordering komt een half jaar later. En dat dit effect de gehele carrière doorwerkt? Ook dat is pech voor u. U mag blij zijn dat u uw baan mag houden.

**Zoals u weet zoeken wij altijd in alles naar een eerlijke en uitlegbare oplossing, met een gezonde balans tussen de belangen van het personeel en de organisatie. Op het vlak van de opleidingsvertraging als gevolg van COVID hebben we dan ook nog een hoop werk te doen, want hier is die balans toch echt zoek. De werkgever mag zijn borst dan ook nat gaan maken, want hier gaan wij niet zomaar mee akkoord. Ook in 2021 blijven wij strijden voor eerlijke en uitlegbare arbeidsvoorwaarden en wordt wat ons betreft de balans tussen P en O de norm. Als dit lukt is toch nog alles anders**

## Cartoon





## Wettelijke rente

Vorig jaar heeft de Centrale Raad van Beroep een uitspraak gedaan over wettelijke rente die ook voor de defensie-rechtsgemeenschap van belang is. De casus is als volgt. Een gemeente kort een bijstandsuitkering over december 2012 tot nihil.

In 2018 besluit de gemeente echter de uitkering alsnog toe te kennen. De uitkeringsgerechtigde vordert nu ook de wettelijke rente vanaf 2012. De rechtbank oordeelt dat rente niet verschuldigd is, omdat de toekenning uit coulance is gedaan; van de korting in 2012 is nooit de onrechtmatigheid vastgesteld, dus die staat in rechte vast. De Raad komt echter tot de tegenovergestelde conclusie, omdat de Algemene wet bestuursrecht rente toekent indien een oud besluit later wordt gewijzigd en er daardoor een aanspraak ontstaat. Tevens was de korting in 2012 niet veroorzaakt door foute informatie van de betrokkene. Ook binnen Defensie komt

het voor dat medewerkers met terugwerkende kracht aanspraken toegekend krijgen. Als zo'n toekenning het gevolg is van bijvoorbeeld een gewonnen procedure, dan spreekt het recht op rente vanzelf. Met bovenbedoelde rechtspraak staat vast dat recht op rente ook bestaat als Defensie, al dan niet op verzoek, oude besluiten wijzigt (d.w.z. met terugwerkende kracht aanspraken toekent of verhoogt) terwijl die oude besluiten inmiddels in rechte vast staan. Te denken valt aan toekenning van een toelage, verhoging van het salaris etc, met terugwerkende kracht. De rente loopt dan vanaf het tijdstip waarop de aanspraak oorspronkelijk had kunnen ontstaan.

Overigens blijft er nog een interessante vraag onbeantwoord. Als er met terugwerkende kracht een aanspraak wordt verleend, kan dat leiden tot betaling van een groot bedrag ineens. Over zo'n betaling wordt een bijzonder (hoog) belastingtarief geheven en dat kan belastingschade tot gevolg hebben. Kan deze belastingschade op grond van deze uitspraak ook worden gevorderd? Een positief antwoord op deze vraag impliceert dat het wijzigen van een oud, in rechte vaststaand besluit, geldt als het alsnog onrechtmatig verklaren van dat besluit. Zo ver gaat deze uitspraak niet, maar ik zou het toch proberen

## Pensioenen

door Martin Weusthuis

### Levensloopregeling eindigt per 31 december 2021

**Belastingplichtigen die al voor 2012 hadden ingetekend op een levensloopregeling en hebben doorgezet, kunnen nog een levenslooptegoed hebben. Voor hen is overgangsrecht geschreven en dat eindigt dit jaar op 31 december. Opname van het tegoed vergt ruime planning.**

Het spaartegoed van de levensloopregeling was bedoeld om inkomen te hebben als u onbetaald verlof neemt bij uw werkgever. Dat kan nog steeds, ook bij Defensie, maar dan moet u wel maatregelen nemen. U kunt tot maximaal 31 oktober nog belastingvrij sparen. Op 1 november wordt de rekening opgemaakt en eind van dit jaar krijgt u het bedrag uitgekeerd. Is het zo dat u voor 31 oktober 2021 de AOW-leeftijd bereikt of uw ouderdomspensioen of prepensioen ingaat? Dan wordt op die datum de rekening opgemaakt en krijgt u daarna het bedrag uitgekeerd. U moet over dat uitgekeerde tegoed belasting

betalen. En dat tegoed wordt progressief belast. Wilt u weer 37,10% of 49,50% van dat tegoed kwijtraken aan de belastingdienst?

U kunt het levenslooptegoed ook gebruiken om voor uw pensioendatum al met een soort vroegpensioen te gaan. Het levenslooptegoed wordt dan gebruikt in een periode van onbetaald verlof direct voorafgaand aan uw pensioendatum. U kunt het tegoed ook opnemen in samenloop met de PAS-regeling of deeltijdpensioen. Als u niet eerder dan uw pensioendatum met pensioen kunt gaan (Defensie kan om gewichtige redenen van

dienstbelang uw opname weigeren), dan kunt u het levenslooptegoed nog gebruiken om uw pensioen te verhogen. Dit zijn in ieder geval twee manieren om de fiscale lasten wat te beteugelen en op een andere wijze te genieten van uw gespaarde tegoed. Denk er wel aan dat er tussen het moment van de aanvraag en het begin van het levensloopverlof een periode van drie maanden zit om Defensie de gelegenheid te geven noodzakelijke maatregelen te treffen om de continuïteit van werkzaamheden te waarborgen.

## Medezeggenschap

**De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:**

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven v r	Kiesdatum
CDC	Militair Geneeskundig Logistiek Centrum	30-11-2020	12-01-2021
CZSK	Nederlands Belgische Operationele School UKC 8832	30-11-2020	18-01-2021
CZSK	Marine Training Command	30-11-2020	18-01-2021

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

[www.ProDef.nl](http://www.ProDef.nl)



## Nog een kop...

**Het nieuwe jaar 2021 is begonnen. In het vorige ProDef-bulletin sprak ik de hoop uit dat we juist in deze tijd kunnen reflecteren en proberen om ons te verplaatsen in de ander/in iemands denken inleven. Ik dacht dat het waardevol zou zijn om proberen te begrijpen waarom iemand een andere opvatting of mening heeft, die ik in ieder geval moest respecteren.**

**G**elet op de laatste ontwikkelingen in Nederland en Amerika kom ik erachter dat ik dat op dit moment veel moeilijker kan (dat respect opbrengen), dan dat ik verwacht had. Dat is niet zozeer omdat ik geen respect kan opbrengen als iemand een andere mening heeft dan de mijne, maar met name door gebeurtenissen of uitgebrachte rapporten die ik met stijgende verbazing heb gezien of gelezen.

Het startte met het lezen van het rapport over de Toeslagenaffaire van de commissie Van Dam met de naam Ongekend onrecht. Ik lees dat met de vraag, welk eergevoel hebben al deze mensen. Toch zie je dan gelukkig weer een kanjer, namelijk Sandra Palmen-Schlagen. Palmen was eind 2016 aangetrokken om bij Toeslagen net zo'n juridische vaktechnische afdeling op te zetten, als de Belastingdienst heeft. Haar memo is geschreven in opdracht van het MT Toeslagen en is het resultaat van vier maanden onderzoek. Het memo wordt op 13 maart 2017 aan het MT gezonden via het MT-lid dat de opdracht had gegeven. In het memo oordeelt mevrouw Palmen dat de Belastingdienst/Toeslagen laakbaar heeft gehandeld. De Tweede Kamer ontvangt het memo pas op 20 oktober 2020 nadat een verzoek om toezending is gedaan door het lid Omtzigt tijdens het Algemeen Overleg. De meest cruciale passages uit dit advies worden in de versie van 20 oktober 2020 niet aan de Tweede Kamer verstrekt. Pas nadat de betreffende juridische adviezen tijdens een openbaar verhoor van de ondervragingscommissie zijn voorgelezen, krijgt de Tweede Kamer het memo integraal toegestuurd op 4 december 2020. Kortom: Haar notitie kwam niet terecht op het juiste niveau en was lange tijd onvindbaar. Daarna werden cruciale passages verwijderd. Dit geeft een goed beeld van de corruptie van ambtenaren in het systeem. Ambtenaren zonder ruggengraat. De Belastingdienst Toeslagen stopte haar memo meer dan drie jaar in de doofpot. Wie let op het belang van de burger en als je dan nu ziet hoe een ieder weggloopt voor het nemen van verantwoordelijkheid en naar elkaar wijst dan is er op iets goed mis in Nederland. Systematisch falen van de Politiek, de rechtelijke macht en topambtenaren zet een ieder wel aan het denken.

Vooral het tegenwerken op alle niveaus en in alle geledingen van de kamerleden Renske Leijten (SP) en Pieter Omtzigt (CDA) is iets wat mij stoort.

Het uiteindelijk aftreden van het kabinet op 15 januari 2021, het aftreden van Lodewijk Asscher als PvdA-lijsttrekker en Eric Wiebes als minister van Economische Zaken en Klimaat leidt tot uit een lopende reacties. Over dit aftreden kan eenieder zijn eigen mening hebben. Ook daar zijn de meningen verdeeld<sup>1 2</sup>.

Daarnaast heb ik nog de notitie van CDA-Kamerlid Pieter Omtzigt De Tweede Kamer en de Uitvoering, een moeilijke combinatie gelezen. Dit was voor de parlementaire onderzoekscommissie uitvoeringsdiensten. Daarin betoogt hij dat het functioneren van de overheid bij de uitvoering van beleid ondermaats is. Kortom als Nederlander wordt je ook daar niet vrolijk van. Vervolgens heb ik de Amerikaanse verkiezingen gevolgd en gezien waar 'complottheorie' n en slecht leiderschap toe kunnen leiden. De onzekerheid en angst die een crisis met zich meebrengt versterkt het complotdenken en de anti-overheidsstemmen. Helaas kan polarisatie leiden tot radicalisering en extremisme. En dat kan weer mensen voortbrengen die bereid zijn om met geweld in actie te komen. Dat laatste hebben we niet alleen in Washington gezien, maar ook in Nederland. Gelukkig wel op een lager geweldsspectrum, maar ondertussen werd er wel een coronateststraat vernield (Breda), werden er zendmasten in brand gestoken vanwege complottheorie' n rond 5G en werden langslappende politici bij de Tweede Kamer in Den Haag geantimideerd en uit gemaakt voor pedofiel en kinderverkrachter. Waar stopt dit?

### Onze eigen uitdagingen

In deze complexe wereld moet ook ons eigen ministerie acteren. Ook ons ministerie heeft wel eens een probleem om een document terug te vinden, maar neemt nu maatregelen om dit in de toekomst niet meer voor te laten komen.

Helaas ziet het er niet naar uit dat het



*Hoe we dit kunnen bestrijden is natuurlijk de golden bullet question: Dat is alleen maar ingewikkelder geworden als je je realiseert welke instanties en functionarissen binnen en buiten de politiek hier aan mee werken: dat nep nieuws cre' ren!*

veiliger wordt in onze wereld en ook niet in Nederland. Juist daarom moet Defensie klaar kunnen staan om waar te kunnen maken dat daar waar andere stoppen .. Door de huidige personeelstekorten zal dat voorlopig een uitdaging zijn en blijven.

### Reorganisaties

**Aanvullende Special Operations Forces (SOF) Ground Enabling (GE) capaciteiten.** Tijdens het Informeel Overleg Reorganisatie (IOREO) CLAS van 24 september 2020 zijn naar aanleiding van de behandeling van Legerplan 1679, Implementeren SOF Ground Enablers (SOF GE) bij het Korps Commandotroepen (KCT), door de centrales vragen gesteld over de synchronisatie van deze reorganisatie en die van Netherlands Maritime Special Operation Forces (NL-MARSOF) en de redenen om dit in gescheiden trajecten te behandelen. In het programmavoorstel SOF GE is besloten om de trajecten separaat aan te lopen. De belangrijkste reden hiervoor was dat de aard en specifieke inrichting van dedicated SOF Support eenheden significant afwijken door de verschillen in optreden (land versus maritiem optreden), organisatie en bedrijfsvoering bij het KCT en NLMARSOF. Het gevolg hiervan is dat beide OPCO's en eenheden zelfstandig prioriteiten hebben gesteld in het bouwen van de nieuwe formatie.

In de WGRO van 8 december 2020 hebben de centrales over de synchronisatie

<sup>1</sup> <https://www.nporadio1.nl/opinie-commentaar/28994-kabinet-gevallen-waanzin>

<sup>2</sup> <https://www.nporadio1.nl/politiek/28958-aftreden-asscher-voelt-oneerlijk>



*Commandant Zeestrijdkrachten VADM Rob Kramer: Vertrouwen is de basis van alles. Daar moeten dus echt met z'n allen hard aan werken.*

en de gescheiden trajecten gesproken. Het ging niet alleen meer over het KCT en NLMARSOF, maar ook over 12 Infbat LMB van het CLAS en het Instituut samenwerking Defensie en Relatieziekenhuizen (IDR) DOSCO. Er zijn dus 4 eenheden en 3 Defensie onderdelen (DO's) betrokken. Het ging hierbij met name over het tijdig betrekken van de medezeggenschap op het juiste niveau om te voorkomen dat er niet alleen maar getekend kan worden bij het kruisje. Het duurde even, maar Defensie gaf aan dat ze daar in de toekomst aandacht voor zouden hebben. Ook het weer instellen van een IOREO Defensie (IOREO DEF) is besproken, die was er juist voor DO overschrijdende reorganisaties. De GOV|MHB is van mening dat een centrale noot op de stoel van de medezeggenschap mag zitten en dat niet in alle gevallen een TRMC noodzakelijk is en dat deze optie (de MC van het betrokken onderdeel) tot de mogelijkheden behoort. De weg die gelopen is er naar toe was niet correct, maar als de weg wel correct gelopen was had ook deze uitkomst volgens de GOV|MHB een optie kunnen zijn.

In de WGREGO is aangegeven dat er nadere duiding zou komen over de volgende punten:

Hebben de betrokken MC's voldoende ruimte ervaren om overleg te voeren of hebben ze zich beperkt gevoeld door de kaders het programma voorstel; Zijn er nu wel of geen aanknopingspunten voor een adaptieve invulling. Voor het CLAS zijn deze vragen al naar tevredenheid beantwoord en bij het CZSK is het betreffende reorganisatieplan nog niet in het IOREO CZSK behandeld. De GOV|MHB verwacht dat daar de antwoorden gegeven worden. Het effect wat men wil bereiken is duidelijk. De beschikbaarheid van SGE-capaciteit voor het uitvoeren van speciale operaties vergroten. De versterking behelst een uitbreiding van NLMARSOF met 30 arbeidsplaatsen en de verwerving van de voor deze capaciteiten benodigde materiële middelen en infrastructuur.

De SOF GE capaciteit zal in toekomstige missies militaire- en politieke (afbreuk) risico's afdekken. Daarom is het voor de

GOV|MHB van groot belang dat deze enabling capaciteit snel wordt opgericht.

Dit onderwerp raakt 4 eenheden, zijnde KCT en 12 Infbat LMB van het CLAS, NLMARSOF van het CZSK en IDR van DOSCO en 3 Defensieonderdelen. Het is de verwachting van de GOV|MHB dat de CLAS plannen aangeboden kunnen worden ter kennisname aan de WGREGO. In de IOREO CZSK zal de eerstvolgende keer het NLMARSOF plan behandeld worden en pas eind 2021 zal er een plan van DOSCO zijn.

#### Versterken 400 GNKBat

Planning was om deze reorganisatie in het IOREO CLAS van 28 mei 2020 te bespreken. Door het stellen van andere prioriteiten door het CLAS in overleg met de centrales (prio voor Bedrijfsveiligheid CLAS) is dit plan pas op 24 september 2020 besproken. Ook de Legerplannen (LRPn) 1681, 1682, 1683 Versterken Gnkcie 11, 13 en 43 Brigade stonden op de agenda. Normaal gesproken is een versterking van een organisatie of keten geen uitdaging voor de centrales, behalve dat we allen bezorgd zijn over de personele vulling. Maar op 7 september 2020 ontvingen we de nota 'Introductie Onderofficier Logistiek Geneeskundige Dienst'. Een snelle conclusie in de IOREO CLAS was dat er algemene personele aspecten geraakt worden. De Algemeen Militair Verpleegkundige (AMV) zien een deel van hun loopbaanpatroon en toekomstperspectief verdwijnen. Volgens de GOV|MHB is er een samenhang tussen de defensie brede NOTA 'Regelgeving praktische tewerkstelling (PTW) Alge-

meen Militair Verpleegkundigen' en de CLAS NOTA 'Introductie onderofficier logistiek GNKD (besluit betreffende het OPCO CLAS)'. Het is duidelijk dat de AMVn niet in staat waren om het totaal pakket van de functie en taken die zij hebben uit te voeren. Met name omdat er toch operationele behoeftes zijn en zij de enige onderofficier van de geneeskundige eenheid waren kwamen zij nauwelijks aan hun professionele rol toe. Daarnaast werd aangegeven dat zij het gevoel hadden niet genoeg grip te hebben op de competenties die ze daarvoor nodig hadden. De CLAS nota tracht direct in te spelen op de gevolgen van het verzwaren van de eisen aan de kwalificatie AMV en de invloed hiervan op de irreguliere uitstroom van AMV en het beschikbaar zijn bij de eenheid. Het introduceren van de nieuwe categorie onderofficier moet er tot leiden dat de aanhoudende leegloop van de geneeskundige eenheden binnen CLAS wordt tegengegaan. Het lijkt erop dat het besluit vooral gevoed is door personele vulling problemen en niet door het verbeteren van de zorgketen binnen het CLAS. De GOV|MHB is niet tegen de invoering van de 'Onderofficier Logistiek Geneeskundige Dienst', maar wil twee dingen. De rechtspositie van de AMVn borgen en de gevolgen op de individuele zorgverlening door het inzetten van lager opgeleide zorgmedewerkers eerst begrijpen voordat een positieve reactie kan volgen. Planning was om dit te bespreken in de Werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (WGAP) van 3 december 2020, maar helaas was er niet genoeg tijd om dit punt te behandelen.

#### Onze zorg

Er zou meer tijd beschikbaar moeten zijn om in- of formeel met elkaar te kunnen praten over al die zaken die leven en gedaan moeten worden binnen Defensie en in bijzonder bij de DON. Er zijn zeer complexe uitdagingen, zoals bijvoorbeeld een nieuw personeels- en bezoldigingssysteem dat er nu echt een keer moet komen, maar ook hele eenvoudige zaken zoals een uitbreiding van 6 personen in de veiligheidsketen (mits er geld is). Het stilleggen van het formele overleg maakt het er helaas niet makkelijker op, maar het feit dat bijvoorbeeld het CDA in 10 jaar de uitgaven van Defensie wil optrekken naar de 2% norm geeft de GOV|MHB hoop.



*Commandant Landstrijdkrachten luitenant-generaal Martin Wijnen legt het belang van het nieuwe Wapen van de Informatiemanoeuvere uit. Hiermee ontwikkelen we het essentiële informatiegestuurd optreden zoals beschreven in de Defensievisie 2035.*





## DNB verlaagt rentes en pensioenen

Iedere deelnemer aan een pensioenregeling krijgt ieder jaar een Uniform Pensioen Overzicht (UPO) met daarop de overzichten van opgebouwde pensioenen op 1 januari van dat jaar en de te verwachten pensioenen op pensioendatum. Op het UPO 2021 zal uw te verwachten pensioen weer dalen.

Sinds 2020 wordt met behulp van de zgn. navigatiemetafoor de individuele pensioendeelnemer het te verwachten pensioen op pensioendatum voorgeschoteld in drie economische scenario's: een pessimistisch, een historisch en een optimistisch scenario. Deze scenario's bouwen verplicht voort op economische indicatoren die door DNB worden vastgesteld. En DNB heeft deze maand de gemiddelde rente op lange termijn naar beneden bijgesteld; van 4,1% naar 1,6%. Dat doet DNB na een jaar eerder juist die rente te hebben laten stijgen van 3,2% naar 4,1%!

Merkwaardig, waar is DNB mee bezig? De actieve pensioendeelnemer wordt met deze grote rentewijzigingen jaar op jaar geconfronteerd met grote verschillen in het te verwachten pensioen. Vorig jaar steeg het te verwachten pensioen nog en dit jaar zal de verwachting sterker dalen dan de stijging vorig jaar. Hoe dat precies uitpakt voor het ABP is nu nog niet duidelijk, maar die daling is niet te vermijden. De jongere deelnemer zal met een grotere afname van het in de toekomst te verwachten pensioen worden geconfronteerd dan een oudere deelnemer, omdat die lagere rente over een langere periode wordt doorberekend. Zoals zo vaak bij pensioenen rijst de vraag: Hoe gaan we dit nu weer uitleggen?

Juist vandaag zoeken de grote pensioenfondsen de publiciteit. Volgens

Corien Wortmann, voorzitter ABP, is onder de huidige toezichtregels (het huidige Financieel Toetsing Kader) de kans op verlaging de komende jaren re'el. Wij herkennen ons niet in het positieve beeld dat Koolmees schetst. De afgelopen tien jaar hebben we prachtige rendementen gemaakt. De afgelopen drie jaar al 100 miljard euro. We hebben het grootste fondsvermogen ooit, maar toch kunnen we al tien jaar lang de pensioenen niet verhogen.

Haar hartenkreet heeft overigens vooral te maken met een andere rente, de zgn. UFR, die vanaf deze maand in 2021 door een andere DNB-rentemaatregel ook gaat dalen, in stappen tot 2024. Met o.a. deze rente worden de werkelijke pensioenuitkeringen op korte termijn berekend. Dan gaat het om de pensioenen die vanaf 1 januari 2022 worden uitgekeerd.

De pensioenfondsen hintten op het feit dat zij door het huidige FTK waarin de (UFR)rente een bepalende rol speelt, met dergelijke DNB-maatregelen al helemaal niet meer aan indexatie toekomen en dat korten onvermijdelijk wordt. De deelnemer wordt boos en angstig. En dat alles speelt zich af in een overgangperiode naar een stelsel met een aangepast nieuw FTK waarin de rol van de rente juist bedoeld minder bepalend wordt, en de rol van rendementen op vermogen juist bedoeld groter. Hoe moeten we in dat licht de DNB-

rentemaatregelen duiden?

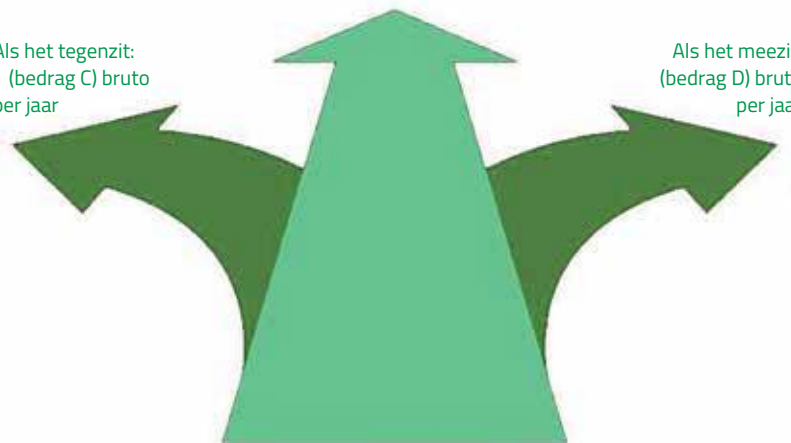
DNB verdedigt zich door te stellen dat pensioenuitvoerders zelf om verlaging van die gemiddeld lange rente vroegen omdat de bestaande rente zou leiden tot te hoge verwachte pensioenuitkomsten. Dat kan ik me voorstellen, 4,1% is vrij hoog in een tijd waarin de lange marktrente onder de 1% ligt. Maar dan gelijk een verlaging van 2,5%-punt? Bovendien, zegt DNB: U kunt hier geen conclusies aan verbinden met betrekking tot de rente / het projectierendement dat gebruikt gaat worden in het nieuwe pensioencontract en bij het invaren in dat contract. Maar op de weg ernaar toe, de tussenliggende jaren tot 2026 of later, moeten we het in de periode van het transitie FTK het wel doen met dergelijke lage rentes. Kortom wordt dan bijna onvermijdelijk.

Ik krijg er ongemakkelijke gevoelens bij omdat ik het niet meer snap. Wat willen Koolmees/DNB? Duidelijk maken dat het huidige systeem failliet is? Druk zetten op de onderhandelingen naar een nieuw systeem? Ja, dat kan, maar pas op, het huidige systeem is nog nodig tot minstens 2026. Wat aan de voorkant via de bonden niet lukt - premieverlaging en opbouwverlaging - via de andere kant afdwingen? Met lagere pensioenen het nieuwe systeem in? Hoe dan ook, bij kortingen zie ik het Malieveld vollopen want een gendexeerd pensioen is een groot goed, maar een minstens gelijkblijvend pensioen is heilig.

### Verwacht eindresultaat: (bedrag B) per jaar op 68-jarige leeftijd

Als het tegenzit:  
(bedrag C) bruto  
per jaar

Als het meezit:  
(bedrag D) bruto  
per jaar



U heeft nu opgebouwd: (bedrag A) bruto per jaar

## Netto inkomenseffecten per 1 januari 2021

Er bereiken ons e-mails van leden die uit overheidsberichten hadden begrepen dat zij er qua inkomen netto op vooruit zouden gaan. Blijkbaar geldt dat niet voor alle leden en voor alle inkomenssituaties.

Ieder jaar worden er door de overheid fiscale maatregelen genomen die een positief of negatief effect hebben op het netto inkomen van belastingplichtigen. En ieder jaar worden er weer inkomensplaatjes de wereld in geschoten die meestal een rooskleurig beeld geven van die netto wijziging. Bijgevoegd vindt u de koopkrachtplaatjes 2021 in een kamerbrief van minister Koolmees. Misschien zijn die plaatjes gebaseerd op fiscale maatregelen en verwachte macro-economische ontwikkelingen nog niet eens zo slecht. Ze kunnen echter onvoldoende rekening met gelijktijdige wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden in de verschillende (markt)sectoren in deze samenleving en natuurlijk nooit met de leefomstandigheden van een individuele belastingplichtige.

Minister Koolmees had er nog zo op gehamerd. Zorg nu voor een gelijkblijvende premie en pensioenopbouw in 2021. De blijvend lage rente en lagere rendementsverwachtingen gooiden echter roet in het eten. Sociale partners worstelden met het vraagstuk de premie te laten stijgen en/of de pensioenopbouw te laten dalen. Bij het ABP besloot de Pensioenkamer om de opbouw gelijk te laten en de premie te laten stijgen. De werknemers en werkgevers betrokken bij de militaire pensioenregeling besloten hetzelfde.

### Actief

Zo is in de sector overheid in 2021 voor de actieve werknemer de pensioenpremie verhoogd, voor de burgerambtenaar met 1,0%-punt (van 24,9% naar 25,9%) en voor

de militaire ambtenaar met 0,4%-punt (van 23,4% naar 23,8%). Het werknemersdeel van die premie(verhoging) is 30%. Bij een bruto inkomen van 50.000,- per jaar / 3.500,- per maand, is dat een verlaging van het netto inkomen per maand met 9 euro voor de burger en 3 euro voor de militair. Bij een bruto inkomen van 100.000,- per jaar / 7.000,- per maand, is dat een netto inkomensverlaging per maand voor de burger van zo'n 20 euro en voor de militair is het effect zo'n 6 euro per maand.

Tegelijkertijd hebben de fiscale maatregelen hun effect. Die zouden een positief effect moeten hebben, gezien de iets lagere tariefstelling. De eerste berichten bij het schrijven van dit stuk wijzen erop dat de dalende belastingtarieven voor de actieve militair het effect van de stijgende pensioenpremies overtreffen. Enkele militairen met UGM melden dat zij een (kleine) min-post hebben.

### Gepensioneerd

Voor de gepensioneerde werknemer die geen pensioenpremie meer betaalt en is aangesloten bij het ABP, geldt dat er op de pensioenen niet wordt gekort. We zijn voor het zoveelste jaar op rij weer langs de rand van de afgrond gezeild en uw pensioen blijft bruto nominaal gelijk. Maar er is ook geen geld om te indexeren. Dat betekent dan wel dat de koopkracht van dat gelijkblijvende pensioen opnieuw daalt omdat de inflatie het afgelopen jaar uitkwam op 0,71%, zo stelt het ABP. En tegelijkertijd kan door de belastingmaatregelen en zorgpremies 2021 uw netto inkomen toch dalen. Naarmate het pensioen een groter deel van het pensioeninkomen uitmaakt (de AOW-uitkering wordt wel geïndexeerd), is de koopkrachtdaling groter.

De premie Zorgverzekeringswet (de inkomensafhankelijke bijdrage) stijgt voor de gepensioneerde van 5,45% in 2020 naar 5,75% in 2021. En het maximuminkomen waarover u die premie betaalt, stijgt van 57.232,- in 2020 naar 58.311 in 2021. Ook daarom dus een verlaging van uw netto inkomen als gepensioneerde. Bovendien stijgt ook uw nominale premie dit jaar door vanwege de blijvend doorstijgende kosten in de zorg. Zorgzaam: in 2021 118,67 bij wettelijk eigen risico (2020: 114,11).

### Koopkrachtontwikkeling van de voorbeeldhuishoudens 2021

Stand novemberraming

#### Alleenverdiener met kinderen

Modaal	0,8%
2x Modaal	0,3%

#### Tweeverdieners

Modaal + 1/2 x modaal met kinderen	0,6%
2x Modaal + 1/2 x modaal met kinderen	0,3%
2 1/2x Modaal + modaal met kinderen	0,6%
Modaal + modaal zonder kinderen	1,4%
2x Modaal + modaal zonder kinderen	0,9%

#### Alleenstaande

Minimumloon	1,4%
Modaal	1,4%
2x Modaal	0,7%

#### Alleenstaande ouder

Minimumloon	-0,1%
Modaal	0,8%

#### Minimumuitkering

Paar met kinderen	0,4%
Alleenstaande	0,4%
Alleenstaande ouder	0,3%

#### AOW (alleenstaand)

(alleen) AOW	0,7%
AOW + 10.000	0,3%

#### AOW (paar)

(alleen) AOW	0,5%
AOW + 10.000	0,3%
AOW + 30.000	-0,2%

# Bruto/netto inkomen

## Belastingtarieven 2020/2021

TARIEVEN BOX 1 GEEN AOW				TARIEVEN BOX 1 MET AOW			
Schijf	Belastbaar inkomen	PERCENTAGE		Schijf	Belastbaar inkomen	PERCENTAGE	
		2020	2021			2020	2021
1	tot 68.508	37,35%	37,10%	1	tot 35.942	19,45%	19,20%
2	vanaf 68.508	49,50%	49,50%	2	van 35.942 tot 68.508	37,35%	37,10%
				3	vanaf 68.508	49,50%	49,50%

Het ABP waarschuwt: Let op: door veranderingen van de belastingregels in 2021 kan uw pensioenbedrag toch iets lager uitvallen dan vorig jaar. Eind januari ziet u dit terug in de betaalspecificatie die u

van ons ontvangt en in uw overzicht op MijnABP. De eerste berichten wijzen erop dat de nieuwe belastingtarieven voor gepensioneerden niet leiden tot een minpost. Er is sprake van een bijna gelijkblijvend

bedrag of een hele kleine vooruitgang. In een individueel geval kan dat natuurlijk weer anders zijn.

ADVERTENTIE

## De woningmarkt

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

### Advies op afstand via webcam

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

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

### Wij bieden U

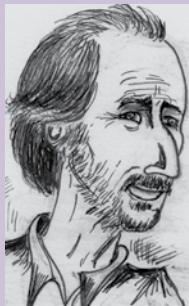
- Onafhankelijk advies; keuze uit nagenoeg alle banken
- Aandacht voor beroep specifieke risico's
- Uitgebreide kennis doelgroep
- toelagen / pensioensituatie / arbeidscontracten fps - bot - bbt

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

  
Prinsenland Adviseurs

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





## Opgeruimd staat netjes

**Gisteren (woensdag 20 januari 2021) was het zover. Donald J. Trump (DJT) nam met stille trom afscheid van het Witte Huis.**

Zoals voorspeld liet hij onbeschaafd en onbeschaamd verstek gaan bij de inauguratie van Joe Biden als president van de USA en Kamala Harris als vice-president. De vuile was mocht mee in de waszak van de wel aanwezige (gaande) vice-president Mike Pence. Ik heb van de plechtigheden geen moment gemist. Impressionante! Nooit kunnen vermoeden dat Lady Gaga zo goed bij stem zou zijn

Verenigen/gelijkschakelen (unify) was het terugkerende thema in de twintig minuten durende toespraak van Joe Biden. Een voortreffelijk uitgangspunt!

Enkele wetenswaardigheden over de vertrokken DJT (soort DDT):

30.529 leugens en onwaarheden zoog hij volgens *The Washington Post* uit zijn grote duim met een piek in zijn laatste maanden als POTUS

41% was zijn gemiddelde populariteitscijfer. All time low sinds *Gallup* deze peiling in 1945 startte

3.200 militairen trok DJT in zijn laatste maanden terug uit Irak, Afghanistan en Somali'. Hij begon geen nieuwe (een eeuwigheid durende) oorlogen

453 mijlen werd er aan grensmuur aangelegd (80 mijl nieuw en 373 mijl vervanging dan wel ophoging van bestaande barri res

DJT betaalde in 2016 en 2017 \$ 750 aan federale belasting

298 dagen bracht DJT tijdens zijn presidentschap door op de golfbaan

Liegen was voor de zoon van pater familias Fred Trump een manier van leven.

DJT was min of meer de schepper van de alternatieve waarheden en feiten.

Ik zal hem beslist niet missen. Hij zal het nog druk genoeg krijgen met alle rechtszaken die er tegen hem lopen en die hem nog boven het hoofd hangen. Opgeruimd staat netjes!

In eigen land is het politiek niet echt rustig.

Rutte III struikelde over de toeslagen affaire en alleen Wiebes (Swiebertje) was barbertje dat moest hangen. Kabinet demissionair, maar waar het COVID-19 betreft missionair

Gezocht: een visionair!

De avondklok luiden wij in op zaterdag 23 januari 2021 om 21.00 uur, dit onder het

mom van: alle beetjes helpen. Ik zou maar eens haast maken met het vaccineren van de bevolking. Alle andere (nood)maatregelen zijn schone schijn en louter tijdelijke symptoomremmers.

Op naar de Tweede Kamer verkiezingen in maart a.s.

Benieuwd of MP Mark Rutte zijn Teflon laagje in tact zal weten houden. Ik vrees met grote vreze. Naar mijn mening heeft hij de afgelopen 10 jaar toch wel wat onuitklopbare deuken en krassen opgelopen. Macht corrupteert en hoogmoed komt voor den val. Maar .., noem mij eens een trefzeker alternatief!

Laten wij hopen dat na het annus horribilis 2020 het jaar 2021 een annus mirabilis (jaar van de wonderen) zal worden

Tom Kofman  
21012021

# Haal meer uit uw lidmaatschap!

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

**VERZEKERINGEN MET INTERESSANTE KORTINGEN**  
OHRA INTER ASSURE

**ADVISEURS VOOR HYPOTHEKEN EN VERZEKERINGEN**  
PRINSENLAND ADVISEURS

**REIZEN MET AANTREKKELIJKE KORTING**  
AVIS AUTOHUUR WEEKENDJEWEG.NL

**CARDS TEGEN BIJZONDERE TARIEVEN**  
AMERICAN EXPRESS

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

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



**KVNRO**

