

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

november 2019 | nummer 7



De knuppel in het hoenderhok

door Marc de Natris

Onlangs stond er op de voorpagina van De Telegraaf: Werf militair buiten de EU . Dit naar aanleiding van een brief van de Coalitie voor Veiligheid (CvV), een samenwerkingsverband van vakbonden en beroepsverenigingen bij de overheid veiligheidssectoren, waarin zij aangeven dat zij zich grote zorgen maken over de bemensing van deze veiligheidssectoren in de nabije toekomst.

De ontgroening en vergrijzing van onze Nederlandse samenleving gaan de komende jaren hun tol eisen. In de nabije toekomst stromen er per jaar tienduizenden ouderen meer uit dan dat er jongeren op de arbeidsmarkt komen. De vergrijsde publieke sector gaat hier aanzienlijk meer last van hebben dan de markt. De slag om de jongeren in de publieke sector zal de komende jaren dan ook heftiger worden. Gaan onze jongeren, die kiezen voor de publieke sector, naar Defensie, Onderwijs, Zorg of de Politie? En welke rol gaat het kabinet hier spelen, want het is nog niet zo lang geleden dat er in de Trendnota stond dat Zorg en Onderwijs gestimuleerd moesten worden ten opzichte van andere overheidssectoren.

In de brief roept CvV de politiek op om out of the box te gaan denken om zo de personeelstekorten in de toekomst voor te zijn. Dit zou onder andere kunnen door de eis van de Nederlandse nationaliteit, voor burgers van buiten de EU die Nederlands of Zuid-Afrikaans spreken, bij gebleken geschiktheid te laten vervallen. Op de sociale media ontstond naar aanleiding van deze oproep de nodige discussie. Ik ben daar blij mee, want het wordt tijd dat we de ogen niet meer sluiten voor het grote vacatureprobleem bij Defensie. Defensie mag en moet de komende jaren groeien maar als dit inhoudt dat het aantal vacatures alleen maar groeit of een nog grotere toename van burgermedewerkers, dan houden we onszelf voor de gek.

Als Defensie een kans wil maken in de slag om de jongeren, dan zal zij minstens concurrerend moeten zijn ten opzichte van de andere overheidssectoren. Zo niet, dan zij we bij voorbaat kansloos. Met de onlangs afgesloten cao is een eerste stap gezet. De volgende stap zal met het nieuwe loongebouw moeten worden gemaakt.

Opvallend veel reacties op de sociale media gingen over het weer invoeren van de dienstplicht. Dit zou het probleem van de duizenden vacatures moeten gaan oplossen. Ik denk niet dat dit de oplossing is. We zijn een beroepsleger en hebben niet meer de organisatie die dienstplichtigen kan accommoderen en opleiden. Daarnaast speelt ook de politiek in deze een rol: bij grote tekorten in de publieke sector zou er zo maar een sociale dienstplicht kunnen worden ingevoerd. Ik ben dan ook benieuwd naar de reactie van onze politici. De knuppel is met de CvV-brief in het politieke hoenderhok gegooid. Het vacatureprobleem wordt met spreadsheet management, lees personeelsrapportages, niet opgelost. De politiek is nu aan zet, daar zij zich niet kan veroorloven om lijdzaam toe te blijven kijken hoe onze veiligheid in de nabije toekomst in de waagschaal wordt gelegd. Regeren is vooruitzien.

INHOUD

- 2 Is leuk personeelsbeleid de doelstelling?
- 4 Aan de onderhandelingstafel
- 6 Een bijzonder goede dag voor de militaire gezondheidszorg
- 8 Pensioendossier is angstdossier
- 10 Tijdelijke aanstelling en pensioenopbouw
- EN VERDER
- 7 Medezeggenschapsverkiezingen
- 11 Column Over moeilijke onderwerpen
- 12 Column vice-voorzitter

Het ProDef bulletin is een uitgave van de Gezamenlijke Officierenverenigingen en Middebaar 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. Blik, T. Kofman,
T. van Leeuwen

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 8 van het ProDef bulletin dient voor 9 december 2019 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

Column duovoorzitters



door Ruud Vermeulen

Is leuk personeelsbeleid de doelstelling?

Ik stoor mij met de dag meer aan het feit dat wij steeds verder afdwalen van waartoe is een krijgsmacht op aarde. Wij zijn nu bezig met het opstellen van een nieuw personeelsbeleid en de vraag is, maken wij dit voor een krijgsmacht, voor een departement of voor een bedrijf? Of maken wij gewoon een leuk personeelsbeleid? Afgelopen vrijdag tijdens de Wapendag van de KMar gaf de SG ook al een duidelijke aanwijzing in die richting: de competenties van mensen, van de medewerker, staan centraal. Er moeten ruime carrièremogelijkheden komen. Maar nergens wordt er gesproken over de organisatie. Waar moeten de competenties bij passen? Hoe moet een carrière passen in de doelstellingen van de organisatie? Is de top van Defensie zo burger-zwaar geworden dat men de verbinding met de krijgsmacht niet meer kan maken? Gaat het alleen maar over het vullen met een leuk personeelsbeleid?

Om de discussie eens op scherp te zetten, hier mijn mening. Ik verbaas me dat ik dit als voorzitter van een vakbond/beroepsvereniging moet doen. Het is juist een taak voor de krijgsmacht om dit te bewaken. Maar als zij het niet doet, dan zullen wij als beroepsvereniging onze verantwoordelijkheid moeten nemen.

Allereerst een veelgebruikte definitie van personeelsbeleid: De krijgsmacht vullen met goed, goed opgeleid en goed gemotiveerd personeel tegen aanvaardbare kosten. Bewust heb ik hier voor de krijgsmacht gekozen en niet voor defensie. Een krijgsmacht gaat over het vechten met mensen, voertuigen, vaartuigen en vliegtuigen. Dat is de kern. Misschien ten overvloede, vechten met is iets anders

dan Fortnite (een populair computerspel) spelen, ook deze hoor ik steeds vaker. En ik raad de *believers* van dit idee aan om de rest van dit artikel zeker te lezen.

Lijkt de krijgsmacht op een bedrijf met een winsttoegmerk, zeker niet. In de uitvoering van zijn taken kan hij juist een enorme verspiller zijn. Immers, in het opgedragen gevecht gaat het om effectiviteit en niet om efficiency! Is het dan een departementale organisatie, zeker niet. Er is wel een departement nodig om de politieke en bestuurlijke voorwaarden te scheppen en opdrachten te geven, maar de uitvoering moet een zaak van de krijgsmacht zijn en blijven. Schoenmaker blijf bij je leest. Is wellicht de vredesbedrijfsvoering van Defensie de kern van de organisatie waar het personeelsbeleid op van toepassing moet zijn; het



lijkt mij van niet. Hier worden in de Tweede Kamer wel de meeste vragen over gesteld, of het nu gaat over sociale veiligheid, de beschikbare infra of de aanschaf van middelen. Hoe belangrijk de vredesbedrijfsvoering ook is, deze heeft natuurlijk niets van doen met de essentie van het opereren van een krijgsmacht. Net als het politiek bestuurlijke proces vult zij randvoorwaarden in, stelt zij de krijgsmacht mede gereed, maar het heeft expliciet niets van doen met het operationele proces.

De conclusie voor mij is dus: er moet personeelsbeleid voor een krijgsmacht gemaakt worden. De vraag die dan overblijft: is er noodzaak voor een ander beleid dan bij bedrijven, overheden, de politiek/bestuurlijke organisatie etc.? Wat is dan dat specifieke van een krijgsmacht? Waar moet dat personeelsbeleid rekening mee houden? En ja, hier past ook de erkenning dat er voor burgers bij defensie mogelijk een apart personeelsbeleid nodig is!

Het opereren van een krijgsmacht draait om drie zaken, de fysieke-, de mentale- en de conceptuele component en deze in relatie met de politiek vastgelegde taken. De drie componenten van militair vermogen in relatie met de taken.

De fysieke component

Het kunnen beschikken over adequaat materieel en goed, goed opgeleid en gemotiveerd personeel teneinde te kunnen vechten met mensen, vaartuigen, voertuigen en vliegtuigen. Het vliegen met vliegtuigen is in deze het minst moeilijke deel. Het vechten met vliegtuigen is, zoals ook tijdens Red Flag zichtbaar was, het meest moeilijke deel. Bovendien is dit buitengewoon stressverhogend. Er is niet één vlieger in Irak/Syrië geweest die niet bij zichzelf de gevolgen van neerstorten/neerhalen afgewogen heeft en wat dit voor zijn leven en voor dat van zijn gezin zou betekenen. Datzelfde geldt voor onze soldaten op de grond in Afghanistan. Of de OPV voor de kust van Jemen die vanwege raketdreigingen afstand van de kust moest nemen. Om nog maar te zwijgen van de risico's die special forces en de onderzeedienst nemen. In mijn ogen heb je andere mensen en een ander personeelsbeleid nodig om een dergelijke organisatie te vullen en gevuld te houden.

De mentale component

Niet de middelen maar de opdracht staat voor een militair centraal. En hij zal die opdracht met de gegeven middelen uitvoeren. Een krijgsmacht kan alleen bestaan bij de gratie van een Can-do mentaliteit. Je hebt nooit voldoende middelen. Zoals generaal b.d. James Mattis, oud-minister van defensie in Amerika het aangaf, *the battlefield is never crowded*¹. Daarom verkondigde de vorige minister van Defensie Hennis: een militair gaat door waar anderen stoppen. Daarom is er een apart militair straf- en



tucht recht. Dit alles is een deel van de vorming van onze militairen. Daarom is er ook een Bijzondere Positie. Hier ligt de basis van ons optreden. De militair stelt bewust gegeven opdrachten niet ter discussie maar voert ze uit. Er zijn altijd duizend redenen om iets niet te doen, maar een goede reden om het wel te doen. De militair gaat als hem dit wordt opgedragen. Dat vraagt dus ook om mensen die bij dit profiel passen.

De conceptuele component

De bondgenootschappelijke verdediging. Het huidige tijdsgewricht wordt gekenmerkt door hybride oorlogvoering. Het aanschaffen van middelen en het opleiden en trainen van een krijgsmacht kosten wel 15 jaar. De beslissing om hem in te zetten kost nog geen dag. Daarom kunnen wij het risico niet nemen om onvoorbereid te zijn. Ons personeelsbeleid moet erop gericht zijn om tijdig de menselijke middelen goed, goed opgeleid en goed gemotiveerd ter beschikking te kunnen stellen. Ons personeel moet bereid zijn om, als de dag komt, hun leven hiervoor in de waagschaal te stellen. Hiervoor de benodigde en gekwalificeerde middelen ter beschikking te stellen vereist echt meer dan de individuele benadering. Het vereist juist mensen die in een team willen werken. Nee, mensen die in een team moeten werken. Het team is belangrijker dan het individu, zonder het team overleef je niet. Je verliest bovendien de oorlog.

In missies zien wij als fenomeen *the Three Block War*². In de ene straat wordt er zoveel mogelijk contact gelegd met de bevolking en economische en medische steun verleend. Wanneer je de hoek omgaat zijn er zwaar bewaakte *roadblocks*. Wanneer je de daaropvolgende hoek omgaat kun je terecht komen in, voor dat niveau, full scale war. Dit omschakelen vraagt het uiterste van het mentale component. Overigens de *full scale war* verliezen, betekent ook dat de andere twee straten niet meer houdbaar zijn. Voor dit werk heb je apart personeel nodig. Een enorme discipline, goede opleidingen, maar

vooral ook sociale controle en sterk leiderschap. Leiderschap is hier echt wat anders dan managementvaardigheden.

Op nationaal niveau vult de krijgsmacht de civiele capaciteiten aan bij rampen en andere onvoorziene omstandigheden. Zij voorziet in extra politie, brandweer, brugslag, boten en helikopters bij overstromingen en steun op grote schaal bij bosbranden. Hier zal de militair zich als een kameleon moeten aanpassen aan de civiele diensten. Niet de militair, maar de burgerinstantie is in de *lead*. In hybride oorlogvoering kan het ook zomaar zijn dat onze samenleving wordt aangevallen op haar meest kwetsbare delen, zoals elektriciteitscentrales of hoogspanningsnetwerken, gas- en watervoorziening of sluisen en bruggen. Dat kan met Cyber, maar ook met special forces die niet als zodanig herkenbaar zijn (de groene mannetjes die dan zeker een andere of geen uitmonstering zullen dragen). De krijgsmacht, de militair, zal te midden van de Nederlandse samenleving en begaan met die samenleving, het gevecht aangaan om de nationale infrastructuur te verdedigen. Een gevecht met een intensiteit die het optreden van de politie en arrestatieteams verre zal overstijgen. Ook voor dit optreden heb je mensen nodig die bereid en in staat zijn om dit in teamverband te doen. Anders gezegd: het doel van de organisatie, zeker bij een krijgsmacht, bepaalt zijn personeelsbeleid, niet andersom. Overigens, pas als je dat erkent dan zul je de krijgsmacht kunnen vullen en gevuld houden. Mensen moeten passen bij een organisatie en andersom. Dit is zeker het geval bij een zo specifieke organisatie als de krijgsmacht. En ja, hier past ook de erkenning dat wij nog eens goed naar het beleid voor burgers moeten kijken.

1 The Wall Street Journal: Duty, Democracy and the threat of Tribalism. Lessons in leadership from a lifetime of service, from fighting in the Marine Corps to working for President Trump.
2 General Charles Krulak, U.S. Marine Corps, the Three Block War; zie ook Wikipedia

Uit het overleg

door Thijs van Leeuwen



Aan de onderhandelingstafel...

Time flies when you're having fun! Het is alweer een maand geleden dat ik mijzelf aan u introduceerde als de nieuwe CAO-onderhandelaar voor de GOV/MHB. Een periode die voor mij eerder aanvoelt als een week. Ik ben natuurlijk terechtgekomen in een voor mij totaal onbekende wereld waarin alles nieuw is: de overlegstructuren, de manier waarop formele en informele afspraken tot stand komen en het polderen. Maar ook, niet geheel onbelangrijk, de positie die elke partij aan tafel kiest en de manier waarop zij terecht invloed tracht uit te oefenen op de uitkomst van het overleg.

Ik moet zeggen dat het voor mij een paar zeer interessante weken zijn geweest. Weken waardoor ik een groot aantal lessen rijker en enkele illusies armer ben. Een van die illusies is dat het belang van de onderwerpen en de roep van het personeel om verbetering, bij eenieder aan tafel leidt tot het opstropen van de mouwen en het aanpakken van de materie. Misschien dat het ligt aan het feit dat ik de overstap van de werkvloer nog maar kort geleden heb gemaakt, maar naar mijn zin gaat er veel tijd en energie verloren in het proces in plaats van in de inhoud. Dit neemt niet weg dat ik voldoende mogelijkheden zie om, met respect voor het proces en de partijen die daar heel zwaar aan tillen, de samenwerking te zoeken op de inhoud. Op het structureel verbeteren van uw arbeidsvoorwaarden.

Gelukkig merk ik ook dat vrijwel iedereen de noodzaak voelt om stappen te maken en constructief de discussie aan te gaan. Een discussie die wat ons betreft primair gaat over het loongebouw. Maar ook een die onlosmakelijk samenhangt met het onderliggende personeelssysteem en het stelsel van toelages. Met deze bijdrage in het Prodef bulletin wil ik u dan ook vertellen hoe wij als GOV/MHB in de discussie staan en hoe wij onze opinie trachten te iken. Hierbij zal het met name gaan over het nieuwe loongebouw. Tenslotte hoop ik met deze eerste aanzet u zover te krijgen om ons te vertellen hoe u naar de materie kijkt, waar u als lid belang aan hecht.

Opinie van de GOV/MHB

De GOV/MHB heeft bij de hele discussie als uitgangspunt dat ons loon, de toelages (inclusief de hoogte daarvan) en het personeelssysteem uitlegbaar moeten zijn. Je moet duidelijk kunnen maken ten opzichte van anderen, zoals de burgers bij het Rijk, waarom wij recht hebben op dit loon en deze toelages. Ook moet helder zijn waarom wij het betreffende personeelssysteem nastreven. Dat geeft het personeel het vertrouwen dat zij nu wel naar waarde wordt beloond. Dat werft op de arbeidsmarkt, maar zorgt vooral ook voor behoud van personeel. Bovendien is het fair en eerlijk naar andere ministeries. Maar het is ook erkenning van de militaire professe.

Zoals eenieder waarschijnlijk scherp op het netvlies heeft, is een van de afspraken uit het laatste cao-akkoord dat er volgend jaar een nieuw loongebouw ingevoerd wordt. Dit loongebouw moet het huidige vervangen. Het lastige met de discussie over een nieuw loongebouw is dat hoe meer je erover spreekt, hoe meer onderwerpen eraan lijken te raken. Wie alles doet, doet niets. Dus de partijen

aan tafel zullen omwille van voortgang keuzes moeten maken. Welke elementen worden nu meegenomen in de discussie en welke worden op een later moment opgepakt. Volgens de GOV/MHB kan een nieuw loongebouw niet zonder de fundering van een gedegen personeelssysteem, maar ook niet zonder de uitwerking van enkele belangrijke toelages. Voor ons vormen deze elementen dan ook cruciale factoren in de discussie.

Personeelssysteem

Personeelsbeleid heeft als doel het vullen en gevuld houden van de organisatie met gemotiveerd, opgeleid en goed getraind personeel, tegen aanvaardbare kosten. Het hieruit voortvloeiende personeelssysteem geeft vervolgens sturing aan hoe onder andere de loopbaansporen van het personeel verlopen of wat de visie is op het in-, door- en uitstroomproces. De loopbaansporen hebben weer een directe samenhang met hoe het personeel door het loongebouw gaat en in ultimo ook hoe hun pensioenopbouw verloopt. Volgens de GOV/MHB is het zeker voor officieren belangrijk om in het personeelssysteem heldere opties te bieden in loopbaansporen, te weten geoperationaliseerd, gefunctionaliseerd en gespecialiseerd. Ik ga hier in de volgende Prodef nummers dieper op in. Bij de discussie over het loongebouw moet er dus voor worden gemaakt dat het personeelssysteem onbedoeld wordt vastgelegd.

Loongebouw

Een loongebouw waarbij de individuele militair er in inkomen ten opzichte van het huidige systeem niet op achteruit gaat en een loongebouw dat gebaseerd is op een solide en inzichtelijk functie-waarderingssysteem. Het voorkomen van achteruitgang is voor ons kristalhelder. Bij het invoeren moet niet alleen worden voorkomen dat het inkomen van het individu daalt, maar moet zijn of haar vooruitzicht naar de toekomst qua niveau gehandhaafd blijven. Dit vinden wij rechtvaardig, vandaar dat wij bij de afgelopen onderhandelingen ook zo hard hebben gestreden voor de pensioencompensatie.

De afspraak over het functiewaarderingssysteem is voor ons essentieel. Naar onze mening kun je een goed loongebouw alleen baseren op een functiewaarderingssysteem dat recht doet aan de uit te voeren werkzaamheden. Dus een systeem dat recht doet aan het eerlijk waarderen van burgerfuncties, maar ook recht doet aan de militaire werkzaamheden. In het ene geval zal het zwaartepunt van de functiewaardering op beleid liggen, met het functiewaarderingssysteem van het Rijk of het huidige systeem van defensie kan dit prima worden afgedekt. Bij militairen zal de waardering echter

veel meer recht moeten doen aan de aspecten verantwoordelijkheid, risico's, zwaarte van het beroep etc. Hierbij schiet het huidige fuwadef in onze ogen tekort, maar in de literatuur zijn een groot aantal verschillende functiewaarderingssystemen voorhanden, die als input kunnen dienen voor een systeem dat wel klopt. Onze voorkeur gaat wel uit naar een combinatie, zodat functies vergelijkbaar blijven.

In het loongebouw zetten wij dus met name in op twee aspecten. Het eerste: niemand gaat er op achteruit, ook niet in de toekomst. Het tweede: een eerlijke functiewaardering die recht doet aan zowel militairen als burgers.

Toelages

Het werk van een militair is apart en vaak niet of moeilijk te vergelijken met dat van een burger, zeker waar het gaat om oefenen en militaire inzet. In ons basisloon (loongebouw) zouden wij op grond van een eerlijke functiewaardering vergelijkbaar moeten verdienen met gelijk ingeschaalde burgers. Dat is de basis. Bovenop dit loon moet er een aanvulling komen waarin de Bijzondere positie wordt gewaardeerd. Deze positie is gebaseerd op het feit dat militairen belangrijke rechten ontberen (stakingsrecht, vrije geneeskundige verzorging etc.) en aan een significant aantal plichten (de militair gaat door waar anderen stoppen, militair straf- en tuchtrecht etc.) moeten voldoen. Dit moet naar onze mening worden gevangen in een toelage op het loon, specifiek voor deze Bijzondere positie. Daarnaast zijn er de toelages die ons waarderen voor onze militaire inzet en de voorafgaande training (onder andere het buitenspel zet-

ten van de ATW). Deze laatste is in het vorige akkoord in bepaalde mate verhoogd, maar doet naar onze mening nog totaal geen recht aan de offers die de militair hiervoor brengt. In combinatie met het loongebouw, maken deze toelages dat wij loon krijgen naar werken. Vandaar dat het naar onze mening dan ook in samenhang moet worden opgepakt.

Het loongebouw zullen wij ons dus met name focussen op een zichtbare opslag op ons loon om de bijzondere positie te vergoeden. Bij de toelages is het met name de oefen- en uitzendtoelage waar wij ons op gaan richten.

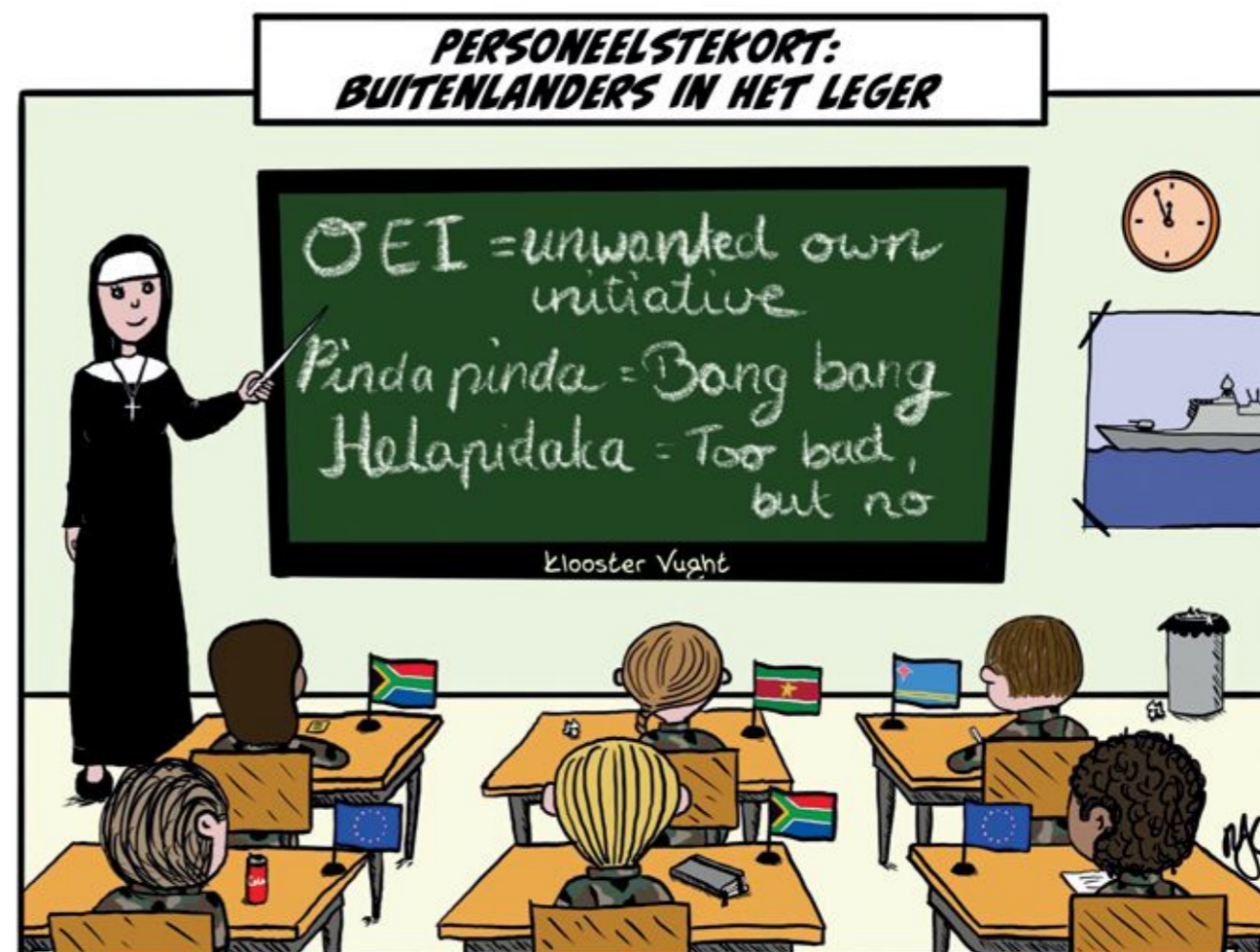
Peilingen bij de achterban

In het bovenstaande heb ik beschreven welke elementen voor ons van primair belang zijn bij de discussie over het loongebouw. Hoewel vrij globaal behandeld, hebben wij als bond natuurlijk ook heel specifieke voorstellen ter verbetering. Om te verifiëren of wij volgens u op de juiste weg zitten, zijn wij deze voorstellen *as we speak* aan het toetsten bij een vertegenwoordiging van de eenheden van alle krijgsmacht delen. Na het fijn slijpen van onze inzet zullen we hier natuurlijk meer duidelijkheid over verschaffen. Dit neemt niet weg dat ik u wil verzoeken uw inbreng te geven. Heeft u op de bovenstaande onderwerpen kritiek of aanvullingen, hebben wij volgens u iets significant gemist? **Schroom dan niet om uw mening aan ons te laten horen**, via welk medium u verkiest.

Daar worden wij allen beter van!

Cartoon

door Robert Jan Oostendorp



Medezeggenschap

door René Blik



Een bijzonder goede dag voor de militaire gezondheidszorg

De bijzondere positie van de militair stelt regels aan de geschiktheid en beschikbaarheid van de militair. De werkgever Defensie moet inzicht hebben in de (fysieke en geestelijke) inzetbaarheid van de militair om verantwoord besluiten te kunnen nemen over de (operationele) inzet van de militair. Vanwege die reden is de militair verplicht aangewezen op geneeskundige zorg, geleverd of ingekocht, door de militair geneeskundige dienst. De keerzijde van deze verplichting ligt in de verplichting van de militair geneeskundige dienst om onder alle omstandigheden directe en kwalitatief hoogwaardige gezondheidszorg ter beschikking te stellen.

Het geneeskundig voorzieningen-niveau geeft de afgesproken standaard aan voor de geneeskundige dienstverlening bij Defensie. Het gaat daarbij om het totaal aan geneeskundige diensten, goederen en activiteiten die de militair ter beschikking moeten staan en moeten ondersteunen.

In 2014 is over het geneeskundig voorzieningenniveau uitputtend gediscussieerd door Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel. De grote vraag was of door de opgedragen reorganisaties (reductie) nog wel aan de afgesproken standaard voldaan kon worden na de reorganisatie. Daar zijn de partijen moeizaam uitgekomen, maar dat neemt niet weg dat er toen al grote uitdagingen waren die als evaluatiepunten meegenomen werden in de reorganisatieplannen.

Een van die evaluatiepunten was de infrastructuur gerelateerd aan de medische plannen. De infrastructuur van Defensie is een complexe, grote en dure uitdaging. Maar het is een feit dat de Inspectie Militaire Gezondheidszorg (IMG) al in diverse jaarverslagen zijn zorg geuit heeft over de huidige infrastructuur van de gezondheidscentra. Door beperkte financiële middelen en de daaruit voortkomende prioritering werden steeds opnieuw nieuwbouw of grote herstelwerkzaamheden uitgesteld.

Bij een aanzienlijk deel van de eerstelijns zorgvoorzieningen is nog steeds sprake van verouderde en tekortschietende infrastructuurle voorzieningen met gevolgen voor de zorgkwaliteit en de borging daarvan. De inspectie heeft in 2016 besloten deze situaties niet langer te gedogen en onmiddellijk maatregelen op te leggen bij ernstige tekortkomingen. Dit heeft er o.a. toe geleid dat de IMG de aanwijzing heeft gegeven

om gezondheidscentrum Stroe-Garderen in 2016 te sluiten. Dat was in 2015 ook al in Ermelo gedaan. Ook kondigde de IMG aan om naast de algemene inspecties thematisch onderzoek te gaan verrichten op het gebied van infrastructuur (dat gold ook voor Paresto-locaties in verband met de problemen op het gebied van voedselveiligheid).

De GOV|MHB was voor dinsdag 1 oktober jl. uitgenodigd om aanwezig te zijn bij de officiële opening van een gloednieuw gezondheidszorg- en tandheelkundig centrum op de Generaal-majoor Kootkazerne in Stroe. Het was de bedoeling dat daarbij onze staatssecretaris van Defensie, mevrouw Drs. Barbara Visser, aanwezig zou zijn. Maar 1 oktober werd de dag dat Den Haag overspoeld werd door duizenden boeren uit het hele land die protesteerden tegen de stikstofmaatregelen van het kabinet. De staatssecretaris kon om die reden helaas niet aanwezig zijn. Gelukkig waren er genoeg andere autoriteiten aanwezig om

de feestelijke officiële opening door te laten gaan. Na een aantal korte toespraken van: Commandant Defensie Tandheelkundige Dienst, kapitein-ter-zee tandarts H.B. van den Heuvel.

Hij benadrukte het feit dat de Defensie Gezondheidszorg Organisatie (DGO) op het diepste punt van de bezuinigingen een stip op de horizon durfde te zetten en met een grote groep mensen keihard heeft gewerkt om die stip te bereiken. Dit centrum laat zien dat wanneer we durven dromen, en die dromen stap voor stap weten om te zetten in daden, het onmogelijke mogelijk wordt; Commandant Defensie Gezondheidszorg Organisatie, commandeur-arts R.W. Blom. Hij bekende dat de militaire gezondheidszorg (deels) niet meer voldeed aan de eisen en de verwachtingen. Er zijn veranderingen en verbeteringen nodig om de kwaliteit te blijven garanderen. Het nieuwe centrum is niet alleen een mijlpaal voor onze medewerkers en patiënten,



De sprekers op weg naar de officiële opening. Van links naar rechts: Drs. Jrgen Jongkind, Lt-Gen Mario Verbeek, CDR AR Remco Blom en KTZ TA Bart van den Heuvel.

het staat ook symbool voor alle positieve ontwikkelingen; Directeur Financiën en Bestuursadvisering Rijksvastgoedbedrijf, Drs. Jrgen Jongkind. Hij gaf aan dat het niet alleen een mooi gebouw is, maar dat het gebouw ook zo goed als energieneutraal is. Op het dak liggen ongeveer 300 zonnepanelen, die een groot deel van de energievraag leveren. Het laat zien waar we met gebouwen naar toe gaan: duurzaam, energiezuinig en doelmatig, werd de openingshandeling door luitenant-generaal Drs. Ing. Mario Verbeek MPA, Commandant van het Defensie Ondersteuningscommando, gedaan. Vervolgens kon iedereen de nieuwe locatie bekijken, spreken met het personeel en ondertussen genieten van een hapje en een drankje.

Bijzonder inspirerend was het voor de GOV|MHB om te spreken met het personeel. De passie voor hun vak, de trots dat men mocht werken in een gebouw waarin slimme en innovatieve technieken zijn geïntegreerd die de werk- en leefomgeving verbeteren en een gebouw dat uitgerust is met state-of-the-art faciliteiten, spatte ervan af.

Als wij ons realiseren dat de stip op de horizon gezet is toen de zorgkwaliteit en de borging daarvan niet voldeed aan het geneeskundig voorzieningen niveau en dat de DGO met de bijbehorende key-players - Defensie Vastgoed Management (DVM) en Het Rijksvastgoedbedrijf (RVB) - nu dit product in de markt zetten, kunnen zij allen terecht met trots terugblikken. Dat neemt natuurlijk niet weg dat er nog een lange weg te gaan is. Het gezondheidscentrum Stroe-Garderen is het eerste in een reeks van 6 nieuwbouw en 21 renovatieprojecten. De nieuwbouw in Ermelo wordt in december opgeleverd, waarna met de inrichting kan worden begonnen.



State-of-the-art faciliteiten waren te bewonderen in het gezondheidszorg- en tandheelkundig centrum.

In maart of april 2020 zal dan daar de feestelijke opening zijn. De komende jaren neemt Defensie ook in andere plaatsen gezondheidscentra onder handen, zoals het voorzien van nieuwbouwlocaties in Den Helder, t Harde, Schaarsbergen en Assen. Verbouw- of uitbreidingswerkzaamheden worden onder andere uitgevoerd in Den Haag, Woensdrecht, Volkel en Gilze-Rijen. Ook zijn er locaties waar voorzien wordt in nieuwe medische- en tandheelkundige



Het mooiste wat je als GOV|MHB medewerker mee mag maken. Spreken met super gemotiveerd defensiepersoneel!

inrichting. Overzeese locaties als Aruba en Curaçao worden eveneens verbouwd om te komen tot de nieuwe norm. Op locatie Badhoevedorp, de Koningin Maxima Kazerne, vindt momenteel een uitbreiding plaats naar 4 tandheelkundige behandelkamers. De huidige locatie tandheelkunde zal per 1 april 2020 verlaten worden waarna kort daarna intrek genomen zal worden in de nieuwe locatie op de kazerne.

Ook wordt er voorzien in opstelplaatsen voor de Mobiele Tandarts Praktijk (MTP). Op de volgende 11 locaties wordt een opstelplaats voor deze MTP gerealiseerd: Amersfoort, Apeldoorn, Breda, Brunssum, Eibergen, Ermelo, Roosendaal, Rotterdam, Vredepeel, Vught en Wezep.

Dinsdag 1 oktober was niet alleen een goede dag voor de militaire gezondheidszorg, maar ook voor heel Defensie. In kleine stappen verbeteren we met elkaar Defensie en met nadruk ook de zorg voor ons personeel. Dat het hierbij gaat om meer dan arbeidsvoorwaarden is duidelijk. Nu nog de juiste snaren raken en tonen blijven spelen met de verschillende strijk- en blaasinstrumenten. Hiervoor is een goede dirigent nodig. Wie dat zal zijn zal de praktijk ons leren.

Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven v r	Verkiezingen
CLSK	Staf CLSK	gesloten	11-11-2019
CLSK	Vliegbasis Leeuwarden	gesloten	11-11 t/m 13-11-2019
CZSK	Marine Training Command	gesloten	27-11-2019
CZSK	1st Marine Combat Group	gesloten	27-11-2019
CZSK	2nd Marine Combat Group	gesloten	27-11-2019
DMO	Directie Projecten	gesloten	27-11-2019
DOSCO	Instituut samenwerking Defensie en Relatieziekenhuizen	gesloten	09-12-2019
DS	Defensie Cyber Commando	06-01-2020	14-01-2020
CLAS	13 HERSTELCIE 13 Lichte Brigade	09-12-2019	21-01-2020
CLAS	MATLOGCO afdeling Techniek	11-11-2019	23-01-2020

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl



Pensioendossier is angstdossier

Het pensioendossier is een angstdossier geworden. Dat is begonnen na de eeuwwisseling. Daarvoor was het feest met rendementen in de dubbele cijfers en prachtige vooruitzichten met gematigde premies. In die jaren was pensioenen het terrein van een handvol actuarissen en pensioenjuristen en een paar bestuurders die zich bezig hielden met deze uitermate saai aangelegenheid. Maar toen kwam in 2001 eerst de dotcom crisis en daarna in 2008 de kredietcrisis. Een aantal pensioenfondsen kreeg moeite de jaarlijkse indexatie op de pensioenen uit te betalen en na 2008 gingen sommige fondsen over tot korten. Momenteel staan de kranten dagelijks vol met pensioennieuws, worden er rechtszaken aangespannen tegen de toezichthouder en om zetels in pensioenfondsbesturen, en vinden veel werknemers en gepensioneerden de pensioenkwesitie een zeer belangrijke zaak.

Angst speelt al langere tijd een hoofdrol in de pensioendiscussie. Het begon al in 2001 na de dotcom crisis. Het antwoord vanuit de pensioensector kwam in 2011, in de vorm van een aangepast pensioenakkoord dat mee-ademde met de financieel-economische condities en zonder garanties, het zogenoemde re' le stelsel. Dat mislukte helaas. Werknemers waren bang voor wat het casinopensioen werd genoemd omdat ook kortingen expliciet mogelijk werden. Daarna is het niet veranderd. Ook de toezichthouder is daar vatbaar voor gebleken. DNB sloeg de

angst om het hart toen de marktrente maar bleef doordalen. Tot 2018 stelde DNB nog dat in een nieuw pensioencontract zonder garanties (het re' le stelsel), gerekend kon worden met een hogere rekenrente dan de risicovrije rente, want die hoort bij een pensioenregeling met garanties. In 2018 verklaarde DNB plotsklaps dat ook in een nieuw re' el stelsel gerekend moet worden met de risicovrije rente, officieel om de pensioenen van de jongeren te bewaken. Ik denk dat ook angst meespeelt. DNB wil na de (banken)kredietcrisis niet opnieuw de zwarte piet toegespeeld krijgen in een eventuele pensioen crisis.

Maar ook in de discussie over het huidige systeem blijkt de angst. In de vorige eeuw belegden pensioenfondsen grotendeels in vastrentende waarden en specifiek in (staats)obligaties en zij behaalden gemiddeld zo'n 7% rendement per jaar. Genoeg om met een acceptabele premie een goed pensioenresultaat te bereiken. Door het wegzakken van de lange rente sinds de jaren negentig vorige eeuw is het rendement op obligaties echter sterk gedaald. Pensioenfondsen zijn daarom steeds minder in vastrentende waarden en steeds meer in beter renderende aandelen en andere zakelijke waarden gaan beleggen.

Netto beleggingsrendementen ABP door de jaren (bron: ABP jaarverslagen)

Vastrentende waarden	8,50%	6,70%	10,50%	-0,50%	8,90%	7,70%	5,10%	5,50%	6,80%	4,30%	0,90%	1,90%
Zakelijke waarden	28,50%	37,10%	19,50%	40,00%	-3,90%	-11,80%	-30,40%	20,60%	16,00%	20,80%	17,00%	5,20%
Onroerend goed	15,80%	17,10%	3,30%	12,60%	22,90%	10,30%						
Overige beleggingen							-4,50%	23,50%	5,80%	4,80%	9,50%	14,20%
Totaal rendement	11,80%	11,90%	12,90%	10,00%	3,20%	-0,70%	-7,20%	11,00%	11,50%	12,80%	9,50%	3,80%

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	medio 2019
Vastrentende waarden	0,40%	12,70%	4,70%	4,20%	10,50%	1,00%	13,90%	3,20%	5,50%	-0,20%	0,40%	7,00%
Zakelijke waarden	-36,50%	24,60%	17,20%	-2,40%	14,30%	15,40%	17,10%	7,50%	12,10%	12,30%	-5,90%	16,00%
Onroerend goed									8,40%	3,40%	3,30%	10,00%
Overige beleggingen	-5,70%		13,30%	3,20%	5,50%	3,60%	15,70%	7,20%	12,50%	0,10%	6,80%	6,40%
Totaal rendement	-20,20%	20,20%	13,50%	3,30%	13,70%	6,20%	14,50%	2,70%	9,50%	7,60%	-2,30%	10,90%

	Weging portefeuille 1996-2019	Gemiddeld rendement 1996-2019
Vastrentende waarden	70% -> 40%	5,40%
Zakelijke waarden	30% -> 60%	10,43%
Onroerend goed		4,46%
Overige beleggingen		5,08%
Totaal rendement	100%	7,09%

Hierdoor behalen zij tot nu toe nog steeds die gewenste gemiddelde 7% rendement. Voorbeeld ABP: De toezichthouder DNB lijkt deze ontwikkeling niet te hebben gevolgd, want DNB meet de financi' le positie van een pensioenfonds nog steeds alleen af aan de hoogte van de actuele zogenoemde risicovrije rekenrente. Dat is een discontovoet die de kans dat de rente en de geleende hoofdsom (het pensioenkapitaal) niet (terug)betaald worden, zo klein mogelijk maakt. De risicovrije rente dus die past bij gegarandeerde pensioenen. Maar u heeft zelf kunnen constateren dat uw pensioen ondanks, of eigenlijk meer dankzij, deze risicovrije rekenrente bepaald niet gegarandeerd is. U loopt al bijna 16% in indexatie achter en nu worden er voor 2020 kortingsverwachtingen uitgesproken.

Alsof een pensioenfonds nu en de toekomst niet een gemiddeld hoger rendement zou behalen dan deze risicovrije rente die momenteel tussen de 0% en de 0,5% schommelt. De Vakcentrale voor Professionals (VCP), de vakcentrale waarbij de GOVJMHB is aangesloten, heeft daarom een rekensystematiek voor pensioenfondsen ontwikkeld op basis van het zogenoemde rekenrendement, een discontovoet met een afspiegeling van zowel rendementen op vastrentende waarden als zakelijke waarden. Alles draait om het behalen van het van te voren vastgesteld pensioenresultaat op basis van een door de jaren vast prudent re' el rekenrendement (d.w.z. te behalen rendement minus inflatie) van 2%, dat maatgevend is voor de vaststelling van de premies en de pensioenen. Wordt er meer rendement gemaakt dan die 2% en stijgt de dekkingsgraad daardoor boven de 100%, dan wordt het surplus gespreid over jaren voorzichtig tot uitbetaling gebracht. Is het rendement lager en daalt de dekkingsgraad onder de 100% dan wordt er gekort, eveneens verspreid over jaren.

Critici van deze rendement-visie stellen dat we aan het eind zijn gekomen van de huidige economische conjunctuurcyclus, dat rendementen in het verleden geen garantie bieden voor de toekomst en dat wij een periode van lagere economische wereldgroei en lagere financi' le rendementen tegemoet gaan. Daarnaast is er de demografische ontwikkeling, een structureel element. Vergrijzing betekent zoeken naar meer zekerheid, meer oppotten voor later en minder geld voor investeringen in de re' le economie. Door verminderde vraag naar geld zal de rentestand laag blijven. In hun visie is de actuele risicovrije rekenrente de enige discontovoet die recht doet aan de financi' le positie van een pensioenfonds.

Maar hoe zit het dan met de pensioenen van actieve deelnemers die pas over zeg 10,

20 of 30 jaar uitbetaald gaan worden? Moet daar ook die actuele risicovrije discontovoet voor gelden? Er zijn andere signalen. De door minister Koolmees ingestelde commissie Dijsselbloem heeft onlangs de te verwachten rendementen (incl. inflatie) vastgesteld waarmee pensioenfondsen maximaal rekening mogen houden bij de berekening van hun betalingsverplichtingen voor de periode 2020 tot 2025:

Vastrentende waarden	actuele risicovrije rente
Beursgenoteerde aandelen	5,6%
Overige zakelijke waarden	5,6%
Niet beursgenoteerd vastgoed	4,1%
Grondstoffen	3,3%

De commissie Dijsselbloem verwacht voor deze periode een prijsinflatie van minimaal 1,9%.

Een ander voorbeeld is ROBECO dat kwam met nog lagere verwachtingen tot 2025:

Staatsobligaties	
ontwikkelde markten	-1,75%
Staatsobligaties	
opkomende markten	2,75%
Bedrijfsobligaties	0,50%
Beursgenoteerde aandelen	3,50%
Vastgoed	3,25%
Grondstoffen	4,00%

Bij de totstandkoming van het niet ingevoerde pensioenakkoord in 2011 was het al de bedoeling om voor pensioenfondsen te komen tot wat economen een macrostabiliteits discontovoet noemden, een discontovoet gebaseerd op het te verwachten langjarig rendement minus inflatie. En ook toen was het al de bedoeling het rendement op zakelijke waarden mee te nemen in de discontovoet. Ook al langere tijd stellen economen dat de kapitaalmarktrente verstoord is (d.w.z. bewust verlaagd) door acties van de ECB en de FED, en daarom niet langer geschikt is om als basis te dienen voor de rekenrente. Er zijn ook economen die specifiek worden en cijfers noemen. Zij pleiten ervoor om uit te gaan van een structureel rendement op basis van trendmatige re' le economische groei (1,5%) en verwachte in-

flatie (1% - 1,5%), en komen daarmee op een door pensioenfondsen te behalen rendement tussen de 2,5% en de 3%. De conclusie is dat DNB werkt met een rekenrente-instrument uit de vorige eeuw. DNB motiveert dit door te wijzen op de vergrijzing en dat er geld in de pensioenpotten moet blijven voor de jongeren. Vergrijzing, jazeker, maar dan daar waar WOII heeft huis gehouden. Conjunctuur, jazeker, maar na de crash in 2008 hebben we in West-Europa bijv. tot nu toe een bull markt gezien met prachtige rendementen. Nederlands pensioengeld is belegd over de hele wereld in vastrentende waarden en meer nog in zakelijke waarden en loopt overal mee in de economische cycli. Voor de financiering van pensioenfondsen zouden we daarom moeten uitgaan van een langjarig voorzichtig rekenrendement.

Onlangs mengde een groep hoogleraren-pensioendeskundigen zich in de discussie met een pleidooi voor een meer realistische bij de beleggingen van pensioenfondsen aansluitende hogere discontovoet. En vlak daarna een oproep van een andere groep hoogleraren-pensioendeskundigen die juist bepleit bij de huidige risicovrije rekenrente te blijven. Deze laatste oproep lijkt geboren uit de angst dat de rekenrente zo hoog wordt gesteld dat volledige indexatie weer bereikbaar is, gepensioneerden de pot gaan verteren en de jongeren de hond in de pot vinden. Dat is een begrijpelijke angst. Die moeten we niet hebben. Want als het vertrouwen weg is kan het er uiteindelijk toe leiden dat jongeren massaal weigeren nog langer deel te nemen aan een solidair pensioenfonds.

Hoe zou het VCP-plan voor het ABP uitwerken met dat voorzichtig rekenrendement van 2%? Uitgaand van die 2% stijgt de actuele ABP-dekkingsgraad naar 117%. Boven de kortingsgrens van 104% en ook boven de indexatiedrempel van 110%. De kortingsangst is weg en ABP kan weer voor zo'n 40% gedeeltelijk indexeren. En gaat het alsnog mis bij dit rekenrendement, dan wordt er (gespreid) gekort.

Zo te bezien dient het VCP-plan met een strak prudent financieel kader de belangen van werkgever, gepensioneerden en jongeren. Want ook de jongeren en actieven worden weer (gedeeltelijk) gendexeerd en de premies gaan niet sky high. Ik zie het zo: Het VCP-plan vanuit een rekenrendement bouwt op een vertrouwen in de toekomst dat niet iedereen kan opbrengen.



Tijdelijke aanstelling en pensioenopbouw

Binnen de defensieorganisatie werken tientallen, zo niet honderden, gewezen militairen (ugm-ers). Deze mensen zijn natuurlijk bij uitstek geschikt om, met hun kennis en ervaring, direct ingezet te worden voor projecten en dergelijke.

Formeel zijn zij tijdelijk als burgerpersoneel aangesteld voor het verrichten van enkele diensten. Een van onze leden heeft zo'n aanstelling en meldde zich bij ons met de mededeling dat bij zijn aanstelling geen pensioenopbouw plaatsvindt, gevolgd door de vraag of dit terecht is. Uit de regelgeving blijkt dat deze aanstellingsvorm is uitgesloten van pensioenopbouw, maar zijn aanstellingsbesluit vermeldt ook dat hij voor een vast aantal uren per week en tegen een vast uurloon is aangenomen. Dat strookt natuurlijk niet met het verrichten van enkele diensten dat een meer incidenteel karakter heeft. Hierdoor waren wij van mening dat deze aanstelling niet mocht worden uitgesloten van pensioenopbouw.

De GOV|MHB besloot om ABP aan te schrijven en deze verwees de zaak door naar Defensie. Daar drong al vrij snel het besef door dat dit punt mogelijk veel meer tijdelijke aanstellingen aanging. Onze casus werd de voortrekker van een onderzoek dat, na maanden wachten, een voor ons lid zeer gunstige nota opleverde. Deze nota heeft de strekking dat ons lid en alle medewerkers met eenzelfde type aanstelling op peildatum 1 september 2019, pensioenopbouw krijgen. Deze pensioenopbouw vindt plaats tot uiterlijk 31 december 2019 en heeft een maximale terugwerkende kracht van vijf jaar. De pensioenpremie zal volledig ten laste komen van Defensie.

Omdat de aanstellingsgrond: het verrichten van enkele diensten, in de onderhavige gevallen ten onrechte wordt gehanteerd, zullen de betreffende medewerkers die na 31 december 2019 in dienst blijven een andere, passende, aanstellingsvorm krijgen, waarbij op reguliere basis pensioenopbouw zal plaatsvinden. Het is de bedoeling dat de nota via de P&O afdelingen defensie breed zal worden toegepast en dat begin volgend jaar de feitelijke herstelactie wordt uitgevoerd.

ADVERTENTIE

Laagste premies of beste voorwaarden? Pakket Officier

De laagste premies en beste voorwaarden, is dat mogelijk in een verzekeringpakket? Het pakket Officier is een maatwerkpakket verzekeringen ingericht op de prive- en werkomstandigheid van de militair. Met speciale clausules biedt dit dekkingen die elders niet mogelijk zijn. Zoals bijvoorbeeld;

- Inboedel verzekerd op huisadres / legeringskamer / schip
- Marine annuleringsclausule
- Ongevallendekking bij molest vredesmissies
- Avontuurlijke sporten mee te verzekeren
- Mogelijkheid reizen met zakelijk karakter mee te verzekeren

ondergebracht in een polismap, ook de verzekeringen die geen onderdeel zijn van het Pakket Officier. Bovendien maken wij periodiek een herberekening om te kijken of er betere en voordeliger opties voor u te verkrijgen zijn.

Extra korting voor vakbondsleden

Bent u benieuwd naar de kosten van een verzekeringpakket 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!



Zijn de militair specifieke clausules niet benodigd? Dan maken wij een vergelijk uit minimaal 10 verzekeraars. Zo bent u altijd verzekerd met de voor u beste voorwaarden tegen de laagste premies.

Prinsenland polismap & periodieke herberekening

Met onze digitale polismap heeft u uw verzekeringsgegevens altijd bij de hand. Zo heeft u altijd inzage in uw lopende polissen en dekkingen. Ook kunt u met een druk op de knop een schade melden. Uw polissen



Prinsenland Adviseurs

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



Bijna tien jaar geleden begon ik met het schrijven van deze columns in het PRODEF bulletin. De eerste ging over paarse krokodillen en was een opmaat naar een serie over de uitwassen van bureaucratie. Ik had toen niet echt de illusie dat ik, met het beschrijven van de dwaasheden van alledag, een bres kon slaan in de Kafka'ske wereld die het Ministerie van Defensie aan het worden was. Maar ik had wel de hoop dat ik de zaden kon planten die, op lange termijn, de oplossing zouden bieden. Of dat gelukt is kan ik helaas niet bevestigen.

Wat zeker wel lukte was om uw herkenning, en deels erkenning, te krijgen. Uit de vele, grotendeels positieve, reacties bleek dat ik niet de enige was die Defensie de verkeerde kant zag uitgaan. Het is leuk om zulke reacties te krijgen. Natuurlijk realiseer ik me dat ik de negatieve reacties niet zou horen, of slechts zeer zeldzaam. Ze zijn er wel geweest, ik ben ook wel gewaarschuwd dat men in bepaalde kringen mijn bloed wel kon drinken. Dat laatste is jammer, want het ligt niet aan mensen. Het is de organisatievorm die tot problemen leidt, slechte mensen zijn er nu eenmaal te weinig om de problemen mee te kunnen verklaren.

Maar de vraag blijft of Defensie er nu beter voor staat? En het antwoord zal ik u in de volgende, en mijn allerlaatste, column ge-

ven. Het zal u misschien verbazen, maar ik zal er verrassend positief over zijn. Helaas kan ik dat niet zijn over het bureaucratisch gehalte van het ministerie. Dat is alleen maar erger geworden en ik zou daarom nog vele jaren kunnen doorgaan met het beschrijven van de onzin. Zelfs nu ik zelf de actieve dienst heb verlaten hoor ik de idioterie nog dagelijks. Ik heb zelfs vanbuiten Defensie kunnen ervaren hoe stompzinig, en vooral ondoelmatig en ineffectief, de regels zijn geworden, bij de gehele overheid overigens.

Hoe het komt, dat die regeldrift maar blijft groeien, blijft een uitdaging om te verklaren. Ik ben namelijk nog helemaal niemand tegengekomen die vindt dat het goed gaat. Zelfs niet op het allerhoogste niveau. Maar waarom verandert er dan niks? Ik vrees dat het rationeel ook niet te ver-

klaren is. Alleen emotie kan deze dwaasheid verklaren. Het is vooral angst die deze drift blijft voeden. Angst om het fout te doen, angst om afgewezen te worden, angst voor nieuwe dingen en angst om het bekende achter je te laten. Het is dezelfde angst die ervoor zorgt dat mensen die zich ongelukkig voelen in bekende omstandigheden daar niet uitstappen. Immers de onbekende wereld voelt veel onveilig. Angst is het, niets meer dan dat.

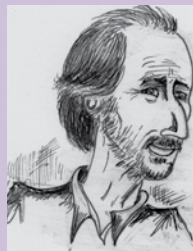
Regels blijken een heerlijke placebo om die angstgevoelens te onderdrukken en de daaruit volgende inactiviteit

te rationaliseren. Ik heb er op vele manieren op gewezen. De essentie blijft dat opstaan en op weggaan risico's met zich meebrengt. Dan is, ik kon niet anders, want het mocht niet van een makkelijke uitweg. Vult u op die puntjes maar in wat u wilt; procedure, richtlijn, wet, manager, protocol. Tja, het was niet jouw schuld toch? Of op zijn minst niet helemaal jouw schuld. En dus voel je de pijn ook niet, het verlies komt niet binnen. Dat het verlies moet worden geleden door de werkvloer of door nabestaanden ervan maakt het makkelijker. Je hoeft ze niet in de ogen te kijken. Dit is nu Kafka in zijn meest zuivere vorm.

Als je het zelf had mogen regelen had je het vast niet zo gedaan. Maar ja, dat mocht niet, want de organisatie had het zo georganiseerd dat er nooit iemand kan zijn die ergens voor verantwoordelijk is. De regels zijn bedoeld ervoor te zorgen dat niemand zomaar iets kan regelen. Er is altijd wel iemand die kan zorgen dat: Nee, het antwoord zal zijn. En als je het zelf niet mag regelen, dan wordt het onmogelijk om je er volledig verantwoordelijk voor te voelen. Zelfs al zou je al die regels kennen.

Simpel gezegd; meer regels, hoe moeilijker iets te regelen is. Mocht je toch iets hebben geregeld en gaat het fout dan is er altijd wel een regel die zegt dat het niet mocht. Dat is waar regels goed in zijn, aangeven wat niet mag. Regels die zeggen wat er wel moet, zijn namelijk nog onmogelijker. Omdat ze zelden aangeven hoe dan. Voor dat hoe dan heb je namelijk die regelaars nodig en dat is een beetje eng. Regels zorgen ervoor dat er niks gebeurt of te laat. Dat is in ons vakgebied bijna altijd fout, en dan hang je. En dus, ZUCHT.





WINTERTIJD

Het was vannacht (27.10.2019) 03.00 uur weer zover: terug naar de wintertijd en tevens tijd om te verkassen richting het immer woeste Westland. De kraanvogels trekken zuidwaarts, ik noordwaarts. Het is nu half zeven (18.30 u) en al pikdonker Van mij mag het fenomeen zomer/wintertijd in de prullenbak!

De zomer zit er inmiddels wel op, de herfsttinten domineren langzaam, doch gestaag, het glooiende landschap van de Limousin. Het enige dat ik hier echt mis is het dagelijks op de deurmat ploffen van de Volkskrant. Moet mij hier in Bujaleuf behelpen met het kopen van Le Populaire in de Bar Tabac St. Trop. Heel veel regionaal en lokaal nieuws, maar het wereldnieuws wordt afgehandeld (afgeraffeld ?) op maximaal 3 schamele pagina's (van de 50) en dan ook nog eens achterin de krant

Het lijkt wel alsof de wereld bij de Franse grens ophoudt. Een voormalige wereldmacht kent zo haar eigen mores. De Franse Tv-kijker moet een gelukkig mens zijn, alles wordt namelijk nagesynchroniseerd. De indruk zou dan ook kunnen worden gewekt dat DJ Trump en Boris Johnson perfect Frans spreken! Het mag dan ook geen verbazing wekken dat de meeste Fransen niet beschikken over een gevoel voor vreemde

talen. Welke klankkleur het ook moge wezen, het slaat niet aan, want onbekend is in deze onbemind.

Toch ziet die wondere wereld buiten la douce France er niet bepaald vredig uit. Denk aan de onlusten in Zuid-Amerika (Chili, Venezuela, Bolivia en Argentinië). De bevolking pikt terecht de ongelijke verdeling van kapitaal, arbeid en welvaart niet langer. Ook het Midden-Oosten is geen baken van rust, vrede en sociale gelijkheid. Blij dat wij het kunnen houden bij het boerenprotest tegen het van overheidswege indammen van de overdosis uitstoot van stikstof en de acties van de bouwbroers van Maxime V. in het kader van het PFAS probleem.

Domme Donald Trump (DDT) mag dan wel beweren dat met het elimineren van IS-bendeleider al-Baghdadi een grote slag is geslagen, maar dit is voor mij toch eerst zien en dan pas geloven. IS mag dan onthoofd zijn, maar bij een veel-

koppig monster neemt een ander kopstuk de wrede taken wel over. DJ Trump mag trouwens de door hem verraden Koerdische milities wel zeer hartelijk danken voor de steun bij het te grazen nemen van al-Baghdadi. Van je vrienden moet je het hier letterlijk en figuurlijk hebben. Quid pro quo Trump?

In ons land dendert de discussie over het al dan niet verlagen van de pensioenen rustig en lustig verder. Medio oktober 2019 hadden de pensioenfondsen gezamenlijk een vermogen van 1.588 miljard euro opgebouwd. Hun kapitaal is in tien jaar tijd verdubbeld en toch zouden volgens minister Koolmees en DNB-voortrekker Knot(sknettergek) de fondsen onvoldoende pecunia in kas hebben om aan hun toekomstige verplichtingen te kunnen voldoen. Maak het de huiskat wijs!

Sleutel eens in redelijkheid en billijkheid aan de rekenrente/rendement en kies eieren voor je geld.

Salarisbetalingen 2020

Betaaldata

Vrijdag 24 januari 2020
Maandag 24 februari 2020
Dinsdag 24 maart 2020
Vrijdag 24 april 2020

Vrijdag 22 mei 2020
(incl. vakantiegeld)
Woensdag 24 juni 2020
Vrijdag 24 juli 2020
Maandag 24 augustus 2020

Donderdag 24 september 2020
Vrijdag 23 oktober 2020
Dinsdag 24 november
(incl. eindejaarsuitkering)
Dinsdag 22 december 2020

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/
ledervoordelen.
Mailen kan ook:
info@prodef.nl

GOVIMHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE