

# ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

december 2017 | nummer 8



## INHOUD

- 2 Column duovoorzitter
- 4 Arbeidsvoorwaardenakkoord en wat nu?
- 6 Reorganisatie Servicedienst Vastgoed Defensie
- 8 Persoonlijke pensioenpot getoond
- 9 Ernstig zieke medewerkers: Melden voor pensioen
- 11 Professionals van morgen
- 14 Nepnieuws over Defensie
- 17 Waarom duurt dat nieuwe pensioenstelsel zo lang?
- 19 AOW-gat vergeten, echt niet!

### EN VERDER

- 12 Juridische column
- 15 Medezeggenschapsverkiezingen
- 16 Column Risico's en kansen Defensie
- 20 Column vice-voorzitter

## Vergelijken met een niet bestaande medewerker

door Marc de Natris

**Op 24 november jl. heb ik namens u allen een handtekening mogen zetten onder het arbeidsvoorwaardenakkoord. Uit de ledenraadpleging is gebleken dat 80% van de leden kon instemmen met het resultaat. Een mooi percentage, echter 20% tegen is niet iets dat je zomaar kunt wegpoetsen en daar zullen we aandacht aan moeten besteden.**

**T**ijdens de ledenraadplegingen bleek dat er nog steeds sprake is van wantrouwen. Regelmatig was te horen: Dat kunt u wel zeggen, maar ik geloof u niet. Dit laatste komt omdat werkgever en bonden niet altijd met één mond spreken en er zo verwarring ontstaat. Maar het komt ook omdat voornamelijk oudere militairen vraagtekens plaatsen bij de rekentool, het nieuwe dienstinstelstelsel en/of de gevolgen van het nieuwe pensioenstelsel. U hoort mij niet zeggen dat de rekentool perfect is maar in grote lijnen kloppen de (financiële) antwoorden wel. Als iemand geen gebruik maakt van de overgangsregeling en besluit door te werken dan heeft dit aanzienlijk positieve financiële gevolgen voor de hoogte van het ouderdomspensioen. Daar staat echter ook tegenover dat u langer moet doorwerken en op de dan geldende AOW-leeftijd pas met pensioen gaat. Het betreft in deze dus geen nepinformatie.

Wat ik wel bestempel als nepnieuws is het onlangs naar de Tweede Kamer gestuurde rapport 'Wat verdient een overheids- of onderwijswerknemer ten opzichte van de marktsector'. In het rapport is aangegeven dat burgermedewerkers bij Defensie minder verdienen dan de best vergelijkbare werknemers in de marktsector. Deze conclusie sluit aan bij rapport dat door de voormalige Vereniging voor Middelbaar en Hoger Burgerpersoneel (VMHB) is gepresenteerd. In het rapport staat voor wat betreft militairen dat de arbeidsomstandigheden van militairen per definitie anders zijn dan die van met hen vergelijkbare werknemers in de marktsector. Er zijn ook geen functies in de marktsector die inhoudelijk overeenkomen met die van militair. Ook hier een terechte conclusie die ik kan delen. Echter, toch komen de onderzoekers van Binnenlandse Zaken tot de conclusie dat de militair meer verdient dan de niet bestaande vergelijkbare werknemer in de marktsector!

In het rapport valt te lezen dat onbetaalde overuren niet worden meegenomen. Een terechte constatering, al werken er bij Defensie wel heel veel mensen structureel onbetaald over. Wat volgens mij wel had moeten worden meegenomen, is dat tijdens operationele inzet overwerk en in het kielzog hiervan de Arbeidstijdenwet, worden afgekocht door middel van een toelage. Dat kan en mag niet bij de (niet bestaande) marktmedewerker. Door de afkoop daalt het uurloon bij operationele inzet in veel gevallen tot onder het minimumloon. Bij wet verboden, tenzij je bij Defensie werkt! Per 1 januari a.s. moet een werkgever minimaal het minimumloon betalen bij overuren.

Ik wens u allen fijne feestdagen en een mooi, gelukkig en vooral (financieel) gezond 2018.

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, drs. M.A.M. Weusthuis  
(eindredacteur), R. Bliet, T. Kofman,  
N. van Woensel

#### Aan dit nummer werkten mee:

Drs. R.W. Mannak (correcties), P. van Maurik  
en J.L.R.M. Vermeulen, mr. B. Blonk,  
mr. O. Borgeld

#### 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 1 van het ProDef Bulletin dient voor 8 januari 2018 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

# Column duovoorzitters



door Ruud Vermeulen

## Lessons learned uit Schaarsbergen

### Extern melden! Intern onderzoeken! En hoe nu verder met de slachtoffers?

**In de afgelopen maand is de aantasting van de persoonlijke integriteit van een aantal soldaten bij de luchtmobiele brigade groot in het nieuws geweest. Door de GOV|MHB is hier eigen onderzoek naar gedaan en wij zijn tot andere conclusies gekomen dan de collega-vakbonden. Het is goed om, met als basis dit onderzoek, te kijken welke lessen wij hieruit kunnen leren.**

**A**ls eerste punt van zorg; het externe meldpunt. In het onderzoek zien wij dat, ondanks alle maatregelen die er genomen zijn, zoals een goed functionerende GV-organisatie, maatschappelijk werkers, een integriteitsorganisatie met onafhankelijke vertrouwensvrouwen en -mannen en een klokkenluidersprotocol, men toch heel terughoudend is met het melden van de ondervonden problemen. Bovendien zien wij dat in eerste instantie maar een deel van de problemen wordt gemeld. En dat later nog allerlei zaken worden toegevoegd of, zoals in het geval van Schaarsbergen, pas vier jaar later in de media aan de orde worden gesteld. Zowel voor het personeelslid als voor de organisatie moet hier duidelijkheid en zekerheid over komen. Het enige alternatief hiervoor is een extern meldpunt, waar men zonder angst en zorgen zijn melding kan doen. Zelf de regie kan voeren over wat wanneer naar buiten komt. Maar dat vanuit de scope van Defensie bezien, de melding wel volledig en niet pas na 5 jaar

kan en mag plaatsvinden. Natuurlijk blijven strafrechtelijke termijnen zoals genoemd in de wet van kracht. In dat geval zal het onderzoek via de strafrechtelijke kanalen worden ingeleid. Slachtoffers, behandelaars en verdachten hebben allen rechten en plichten. Slachtoffers moeten in een volledig veilige omgeving hun melding kunnen doen. Maar in de tijd gemeten zal er een maximale meldtermijn van bijv. twee jaar gelden, daarna wordt de melding bij het meldpunt niet meer ontvankelijk verklaard.

In lijn met het meldpunt ontstaat ook de discussie of we al dan niet ook het onderzoek extern laten uitvoeren. Defensie moet voldoen aan hoge normen op het gebied van integriteit en ethisch handelen. Vanuit haar werk loopt zij tijdens uitzendingen grote risico's wanneer er bijv. doden of gewonden aan eigen zijde vallen bij repressief optreden. Een dergelijke organisatie moet daarom zowel in de kazerne, tijdens oefeningen en bij uitzendingen een voorbeeld zijn van ethisch juist handelen. Comman-



danten moeten hierin het voorbeeld zijn. Een ander punt is dat er drie soorten rechtspraak op vergrijpen van toepassing zijn die deels naast elkaar lopen, maar ook elkaar kunnen overlappen. Wij kennen het (militaire) strafrecht, het militaire tuchtrecht en het administratief recht. Indien de KMar een onderzoek doet, dan zal dat zich toespitsen op strafrechtelijke vergrijpen. Een huishoudelijk onderzoek door of namens de commandant richt zich op alle drie de varianten. Bij het constateren van een strafbaar feit wordt het huishoudelijk onderzoek gestopt en wordt er overleg gepleegd met het Openbaar Ministerie (OM). Indien deze toestemming geeft kan het onderzoek worden voortgezet. Uiteindelijk ligt er dan een onderzoek waar het OM, maar ook de commandant t.a.v. het tuchtrecht en het administratief recht (schorsen, ontslaan, overplaatsen), recht kan spreken. Dit kan ook naast elkaar gebeuren. Een militair kan zowel administratief, middels het tuchtrecht als strafrechtelijk, gelijktijdig en voor hetzelfde feit worden veroordeeld. Een bekend voorbeeld is het rijden onder invloed. De strafrechter zal een veroordeling uitspreken en de commandant kan in een dergelijk geval bijvoorbeeld de carrièregang van de veroordeelde vertragen.

Wat in Schaarsbergen ook duidelijk naar voren komt is dat het onderzoek heeft geleid tot het toetsen van de feiten aan het recht. De Compagnies Commandant heeft op grond van dit onderzoek aangifte gedaan bij de KMar. Tot zover bekend heeft het OM vervolgens geen vervolging ingesteld. Dat is

zijn goed recht. Inmiddels is er door de ontsane commotie wederom aangifte gedaan van een strafbaar feit en het is de vraag wat het OM nu hiermee doet.

De Bataljons- en Brigade commandant hebben vervolgens administratief rechterlijk besloten om de daders een negatief ambtsbericht te geven om daarmee een mogelijke verdere carrière bij Defensie als onderofficier uit te sluiten (administratief rechtelijke maatregelen). Bovendien zijn ze overgeplaatst.

Een andere overweging. Wanneer een organisatie ethisch en op het gebied van integriteit in uitdagende omstandigheden ernstig onder druk kan komen, dan moet je in alle situaties deze organisatie toetsen. Dit moet een tweede natuur worden. Dit moet in alle opleidingen verweven zitten. Dan moeten de casus ook recent zijn zodat er zoveel mogelijk lering uit getrokken kan worden. Het zelfreinigend vermogen van de defensieorganisatie is het uiteindelijke doel. Maar wij zijn ook een afspiegeling van de maatschappij. Ondanks onze keuring en het onderzoek door de MIVD komen er mensen binnen die niet aan onze wetten en regels, waarden en normen zullen kunnen en willen voldoen. Dan moet hen wel al in de eerste opleiding en kennismaking bij Defensie duidelijk worden gemaakt wat er wel en wat niet getolereerd wordt en wat de sancties zijn die er worden opgelegd. Er kan en mag geen misverstand zijn over welk gedrag er geaccepteerd wordt en welk niet. En niets werkt beter dan recente casus, dat heeft ef-

fect, dat heeft impact, dat raakt mensen. Dit legt de basis, vormt het fundament voor die zelfreinigende krijgsmacht. Dat moeten en mogen wij ons niet laten ontnemen.

Een laatste punt van zorg. Twee van de slachtoffers hebben ondanks bemiddeling door de GV-organisatie, steun van commandanten en met name ook de begeleiding van Case Coördinatie uiteindelijk toch diep teleurgesteld de defensieorganisatie verlaten. Hiermee wordt duidelijk dat deze inbreuken op hun persoonlijke integriteit diepe sporen hebben nagelaten. Dat, ondanks alle pogingen hiertoe, men zich in onze organisatie niet meer thuis heeft gevoeld, deze niet meer een veilige thuishaven was. Ik heb hier nog geen goed antwoord op. Het zou aanbeveling verdienen om dit gedragswetenschappelijk te onderzoeken.

Samenvattend. De GOV|MHB pleit voor een extern meldpunt, maar dan ook alles en tijdig melden. Het onderzoek middels een huishoudelijk onderzoek, is een prima methode. Het biedt de mogelijkheid om zowel strafrecht, tuchtrecht als administratief recht met elkaar te verbinden. Bovendien bevordert het zelf doen van onderzoek het zelfreinigend vermogen in de organisatie. Wat wij ons wel moeten realiseren en daar is in mijn ogen te weinig aandacht voor, is hoe wij de slachtoffers beter kunnen begeleiden. Hier zou met name de focus op moeten liggen bij een nadere bestudering van de casus Schaarsbergen. Dit is nog een onontgonnen gebied.





## Arbeidsvoorwaardenakkoord, en wat nu?

Op 24 november 2017 heeft de GOV|MHB in het Sector Overleg Defensie (SOD) de minister van Defensie op de hoogte gesteld van het resultaat van de ledenraadpleging over het onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden. Dit resultaat, dat op 12 oktober jl. door Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel (centrales) is bereikt, heeft van meer dan 80 procent van de leden van de GOV|MHB instemming gekregen.



Ook de andere centrales hebben aangegeven in te stemmen met het onderhandelaarsresultaat en daarmee is er formeel sprake van een arbeidsvoorwaardenakkoord. Met dit resultaat kwam een einde aan een zeer moeizaam traject van onderhandelen, dat meer dan 3 jaar heeft geduurd.

### Ledenraadpleging

En van de belangrijkste middelen om de leden te informeren over het bereikte resultaat, en daarbij het besluit om wel of niet in te stemmen te ondersteunen, zijn de voorlichtingen op de defensielocaties. De GOV|MHB heeft daarbij gekozen voor een uitgebreide ledenraadpleging op bijna alle locaties die voor alle militairen,

ook niet-leden, toegankelijk waren. Over het algemeen was de opkomst bij deze voorlichtingen zeer goed en waren er veel vragen. Zoals gezegd heeft 80 procent van de leden met het resultaat ingestemd wat, na het bijna unaniem afgewezen eindbod, een uitstekend resultaat is. Dat wil echter niet zeggen dat er daarmee sprake was van een jubelstemming over dit resultaat. Maar dat was ook niet de boodschap waarmee de GOV|MHB het land in was gegaan. Er was echter wel een realistische stemming, waarbij dit akkoord werd gezien als een voorlopig eerste stap in de richting van duidelijke verbetering van de arbeidsvoorwaarden, het vertrouwen in de defensietop en het perspectief op een betere toekomst.

### Sector Overleg Defensie

In het SOD heeft de GOV|MHB de staatssecretaris Visser naast de uitslag ook laten weten dat er nog een aantal kritische noten is te plaatsen bij dit akkoord. Zo zijn er in het bijzonder zorgen over de groep militairen tussen 35 en 47 jaar die verplicht overgaan naar de nieuwe dienstenderegeling, en daardoor worden geconfronteerd met vele jaren langer doorwerken, zonder dat het verruimde inverdienen voor deze groep nog heel veel extra mogelijkheden tot vervroeging van de ontslagleeftijd biedt. Ook is het van belang om het vertrouwen van het defensiepersoneel terug te winnen. Een belangrijk element hierbij is het volledig compenseren van het AOW-gat.

Verder is er nog steeds geen duidelijkheid over de groepen die in aanmerking zullen gaan komen voor maatregelen van behoud of het stimuleren van vrijwillig vertrek. Tot slot is nog aan de staatssecretaris aangegeven dat het traject van de afgelopen 3,5 jaar ge' valueerd dient te worden, waarbij het advies van de Advies en Arbitrage Commissie als belangrijk uitgangspunt dient te fungeren.

### Keuzemoment en rekentool

Tot grote teleurstelling van de GOV|MHB heeft Defensie vanaf het begin onterecht gecommuniceerd dat van het recht om te kiezen voor de oude dienstenderegeling uiterlijk tot 1 april 2018 gebruik kan worden gemaakt. Onterecht, omdat dit een uit het akkoord voortvloeiend element is waarover Defensie en de centrales tot overeenstemming moeten komen. Deze eenzijdige communicatie heeft bij veel mensen tot frustraties geleid. Enerzijds, omdat dit uiterlijke keuzemoment al was bepaald terwijl er nog veel onduidelijkheden waren over zaken in het akkoord. Anderzijds, omdat de middelen die beschikbaar waren om de keuze te ondersteunen als onvoldoende werden ervaren.

Veel mensen hebben het gevoel dat de rekentool onvoldoende gespecificeerd is op de individuele situatie, en daar komt bij dat sommigen op aanvraag afwijkende berekeningen van het ABP hebben gekregen. Bij de bespreking van het keuzemoment in het reguliere overleg met Defensie hebben de centrales deze zaken aan de minister meegegeven. Ook Defensie zelf heeft gemerkt dat er veel onrust bij het personeel heerst over dit keuzemoment. Daarom zijn de partijen overeengekomen dat het tot nu toe gecommuniceerde moment van 1 april 2018 in ieder geval niet zal gelden. Defensie komt met een nieuw voorstel over de uiterste datum dat de keuze gemaakt moet worden. Van de kant van de centrales is het voorstel gedaan om de militairen die een keus hebben tot eind 2018, de tijd te geven gebruik te maken van het recht om te kiezen. Dan heeft Defensie voldoende tijd om mensen ook op individuele basis te informeren en is er tegen die tijd ook meer duidelijkheid over de nieuwe defensiespecifieke pensioenregeling voor militairen en de aanpassingen in het loongebouw die per 1 oktober 2018 overeengekomen moeten zijn. Zodra Defensie met de centrales een nieuwe datum is overeengekomen, zal dit in een nota worden gecommuniceerd naar het personeel. Hierin zal ook uitleg worden gegeven over op welke wijze het personeel zich verder kan informeren over de (individuele) gevolgen van de oude en de nieuwe dienstenderegeling.

Voor de militairen die nu reeds gebruik maken van de Tijdelijke regeling langer doorwerken geldt dat het langer doorwerken van toepassing is tot het moment dat er duidelijkheid is over de nieuwe dienstenderegeling. Ook voor deze mensen geldt dat zij tot het nog vast te stellen keuzemoment de gelegenheid moeten hebben om te bepalen of ze alsnog van de oude regeling gebruik willen maken of in de nieuwe dienstenderegeling willen blijven. Aangezien de regeling een voorwaardelijke looptijd van 2 jaar heeft (tenzij er duidelijkheid over de nDER komt), geldt voor eenieder die reeds gebruik maakt van het tijdelijk langer doorwerken, dat dit tot het keuzemoment van kracht blijft. Voor diegene voor wie de komende tijd leeftijdsontslag in de oude regeling van toepassing is, maar die er nog niet zeker zijn of zij in de nieuwe dienstenderegeling willen blijven, zal er een tijdelijke overbrugging tot het nog overeen te komen keuzemoment moeten worden geregeld. Dan kunnen ook zij tot de uiterlijke keuzedatum het recht behouden om voor de oude regeling te kiezen. Defensie zal in de nota over het keuzemoment ook dit aspect benoemen en duidelijk aangeven hoe hiermee om te gaan.

Een laatste aspect in relatie tot het recht om te kiezen betreft een grote groep militairen die op basis van het geboortjaar zouden mogen kiezen, maar die geen deel uitmaken van de groep 39a AMAR, omdat zij later dan 31 december 2001 in dienst zijn gekomen of zijn teruggekeerd. Een voorbeeld zijn de herintreders. Deze groep heeft al een afwijkende ontslagleeftijd in de huidige dienstenderegeling ten opzichte van de groep van 39a AMAR. Nu wordt op basis van dit akkoord hen ook de mogelijkheid onthouden om gebruik te maken van de oude regeling en dus met 60 jaar met leeftijdsontslag te gaan. Voor deze en eventueel andere groepen die onevenredig worden geraakt door de maatregelen van dit akkoord, is bepaald dat zij op individuele basis middels een rekest een verzoek kunnen indienen dat in een bijzondere commissie (BCO) zullen worden behandeld.

### AOW-gat

Ondanks dat er in de voorlichting en de offici' le appreciatie veelvuldig aandacht is geweest over het onderwerp van het AOW-gat, blijft het voor veel militairen nog steeds een beladen onderwerp. Daarom nogmaals het standpunt van de GOV|MHB. Wij zullen blijven strijden voor een volledige compensatie. Die compensatie zal echter, conform het ingenomen standpunt dat dit vanuit de politiek moeten worden vergoed, niet vanuit arbeidsvoorwaardengeld komen. Daarom is in het akkoord niets

opgenomen over het AOW-gat. De eerste vraag die aan CDA-minister Bijleveld is gesteld, is of zij invulling gaat geven aan de door het CDA/D66/CU gestelde wens om alsnog het AOW-gat volledig te dichten. Door het lid Bruins Slot (CDA) is op 23 november namens alle regeringspartijen een motie ingediend om de effecten van het AOW-pensioengat inzichtelijk te maken, integraal af te wegen en nader te bezien bij de Defensienota. Wij hopen dat dit er uiteindelijk toe zal leiden dat het AOW-gat alsnog volledig wordt gecompenseerd en dat Defensie daarvoor in haar begroting wordt aangevuld. De GOV|MHB blijft zich hiervoor in ieder geval hard maken tot er een volledige oplossing is.

### GOV|MHB

Nu het overleg op 8 december 2017 na een lange tijd van opschorting eindelijk weer is hervat, zullen de inspanningen ten aanzien van dit arbeidsvoorwaardenakkoord er op gericht moeten zijn om de afspraken in de regelgeving te borgen, en alle benodigde aanvullende afspraken en bepalingen op een zo zorgvuldig mogelijke manier met Defensie overeen te komen. Het verloop van de onderhandelingen van de afgelopen jaren hebben het vertrouwen tussen de partijen geen goed gedaan. Daarom zal het een enorme uitdaging worden om samen tot goede afspraken te komen. Alle partijen hebben er echter ook gezamenlijk belang bij dat deze afspraken wel snel en zorgvuldig tot stand worden gebracht. Het personeel van Defensie heeft recht op deze duidelijkheid. Hopelijk zal dat het vertrouwen van het personeel, maar ook dat van de centrales, in de defensieorganisatie weer laten toenemen.



# Reorganisatie



door René Blik

## Reorganisatie Servicedienst Vastgoed Defensie

Met ingang van 1 juni 2014 is de Dienst Vastgoed Defensie (DVD) gereorganiseerd. Onderdeel hiervan was de vorming van een landelijke Servicedienst Vastgoed Defensie (SVD). Op 1 juli 2014 vond de doorklap plaats naar het Rijks Vastgoed Bedrijf (RVB), waarbij, ondanks het advies van de DMC CDC, was besloten de SVD voorlopig *out-scope* te laten.

De evaluatie in 2015 van deze beslissing heeft als advies opgeleverd de SVD alsnog naar het RVB over te laten gaan. De CDC raad van 5 januari 2016 is op zich akkoord gegaan met dit advies, echter heeft om diverse redenen besloten dat er eerst meer inzicht moest komen in de noodzakelijke randvoorwaarden. Om hier vorm aan te geven is een kleine projectgroep geformeerd. Ook is er een formeel traject opgestart waarvoor de SG Defensie en de DG RVB als ontvangende partij hun instemming moeten verlenen. Indien definitief besloten wordt tot een overgang zal bij de overgang van de servicedienst sprake zijn van een warme fusie.

### Noodzakelijke randvoorwaarden

Uit het Rapport: Randvoorwaarden overgang Servicedienst Vastgoed Defensie naar het Rijksvastgoedbedrijf blijkt op basis van de relatief korte ervaring met het RVB tot nu toe, de verwachting dat de dienstverlening achteruit gaat. Men is ervan overtuigd dat de

dienstverlening alleen met de huidige werkwijze is te garanderen. De Defensieonderdelen (DO n) willen dus expliciet de volgende randvoorwaarden gegarandeerd zien:

Indien de SVD overgaat naar het RVB, en deze mogelijk ook werkzaamheden gaat doen voor anderen, mag dit niet ten kosten gaan van de gegarandeerde dienstverlening richting defensie en niet kostenverhogend werken; Er mogen geen beperkingen ontstaan voor wat betreft toegang van de monteurs tot defensieobjecten en met name de Te Beschermen Belangen (TBB n). Immers bestaande problemen inzake begeleiding van derden moeten niet nog erger worden; De reactietijd: Conform de oude Product-Diensten catalogus (PDC) uur tijdens kantooruren en daarbuiten 1 uur. Er kan sprake zijn van uitzonderingslocaties op deze eis, zowel in positieve als negatieve zin. Deze uitzonderingslocaties moeten, bij voorkeur jaarlijks, worden vastgelegd in een separaat document en via Defensie Vast-



Vlissingen, Michiel Adriaanszoon de Ruyterkazerne (MARKAZ)

goed Management (DVM) worden bekrachtigd richting het RVB; De prioriteitenstelling is nu heel globaal vastgesteld op basis van systemen (nuts voorzieningen, etc.), niet op functie. De DO n hebben in het rapport een eerste aanzet gegeven welke functies momenteel op welke locatie voor hun bedrijfsvoering prioriteit genieten. Dit moet periodiek worden ge' valueerd en daarmee maatgevend zijn voor de urgentiestelling van storing/defecten.

Commandant van het Defensie Ondersteuningscommando (DOSCO) (oud CDC) heeft als speerpunt het verbeteren van de lokale en integrale ondersteuning van de DO n. Dit is een van de doelstellingen van het Project Doorontwikkeling Ondersteuning Defensie (PDOD). In de herijking van overlegstructuren op de verschillende niveaus met het RVB onder leiding van DVM zullen de verbeterpunten worden meegenomen.

### Formeel traject

Zowel aan de kant van Defensie als aan de kant van het Rijksvastgoedbedrijf moet de komende tijd het nodige gebeuren om de (voorgenomen) overgang van de Servicedienst in goede banen te leiden. In een - gezamenlijk opgesteld - plan van aanpak worden de benodigde stappen aan de zijde van Defensie en het Rijksvastgoedbedrijf beschreven. Tevens wordt ingegaan op de organisatie van het proces en is een initi' le planning opgesteld.

### Wat is nu heel in het kort die SVD?

De SVD is verantwoordelijk voor het verhelpen van storingen aan technische installaties binnen het vastgoed van Defensie. Met de overgang van de DVD naar het RVB is de verantwoordelijkheid voor het uitvoeren van het product instandhouding (Onderhoud van het vastgoed) bij het RVB terecht gekomen. De SVD levert eerstelijns storingsonderhoud en fungeert als front-office voor niet planmatig onderhoud. Tevens beheert de SVD op lokaal niveau de installaties, voert dagelijkse inspecties uit en garandeert hiermee de bedrijfszekerheid van diverse vitale installaties. De SVD wordt momenteel functioneel aangestuurd door het RVB en leunt volledig op de technische expertise van het RVB. Daarnaast maakt de SVD gebruik van de inkoopkanalen en het budget van het RVB en schakelt op naar een aannemer uit het raamcontract van RVB als het werk te complex wordt.

De werkzaamheden van de SVD beperken zich in principe tot het ledigen van de hoogste nood; complexe of grote herstellingen worden door gecontracteerde aannemers uitgevoerd. In principe doet de SVD herstellingen die minder dan 2 uur duren en onder 2.500 liggen. Een belangrijk kenmerk van het werkproces is dat de SVD een consignatiedienst draait en dus 24/7 beschikbaar is om spoedeisende storingen te verhelpen. Buiten kantooruren wordt gewerkt met een lagere bezetting en storingscircels.

### Discussie MC met de HDE

Op dit moment is er een verschil van inzicht over in het verleden gemaakte werkafspraken consignatie 55+, de huidige HDE wil deze afspraak in trekken. Om die reden is het gerezen geschil voorgelegd aan het College voor geschillen medezeggenschap Defensie (CGMD). De partijen verschillen van mening over de uitleg die aan het begrip dienst, zoals dit wordt

gebruikt in artikel 30b, derde lid, Bard, moet worden gegeven in verband met het opleggen van consignatie in de nacht.

Het CGMD heeft op 21 november 2017 zijn advies uitgebracht. Hieruit blijkt dat er nader onderzoek nodig is om duidelijke uitleg te krijgen over de regels van het Bard en adviseert derhalve dat op zeer korte termijn een onafhankelijke externe deskundige de adviesopdracht wordt verstrekt voor nader onderzoek naar de uitleg en toepassing van artikel 30b, derde lid, Bard tegen de arbeidsvoorwaardelijke achtergrond.

Het medezeggenschapsoverleg wordt op basis van het advies van de onafhankelijke externe deskundige op dit thema weer vlot getrokken waardoor het, volgens de GOV|MHB, in de lijn van verwachting ligt dat er in de loop van 2018 een concept Voorlopig Reorganisatie Plan (cVRP) aan het IOREO CDC (huidige naam) aangeboden zal worden met betrekking tot de overgang van de SVD naar het RVB.

Een belangrijk onderdeel van dit cVRP zal voor de GOV|MHB de personeelsparagraaf zijn. Namelijk in deze personeelsparagraaf moet vastgelegd worden op welke wijze het defensiepersoneel in dienst treedt bij het RVB (binnen het Ministerie van Binnenlandse Zaken) en welke overgangsregelingen daarbij op het arbeidsvoorwaardelijk gebied gelden. Over deze personeelsparagraaf moet natuurlijk overeenstemming worden bereikt met de Centrales van Overheidspersoneel (CvO).

Een aandachtspunt zal wel zijn in hoeverre wij er als GOV|MHB geloof in hebben dat de nieuwe bedrijfsvoering in staat zal zijn het afgesproken product te leveren. Als wij in het eerder genoemde rapport de randvoorwaarden specifiek lezen van de verschillende DO n dan zijn er nog genoeg uitdagingen. En risico's in de operationele taakstelling zullen zeker tot discussie leiden. De medezeggenschapscommissie van de SVD heeft een uitdagende opdracht want de bedrijfsvoering die moet leiden tot een goed product ligt op hun tafel.



Het historische Marineterrein op Kattenburg krijgt een nieuwe bestemming





## ABP toont persoonlijke pensioenpot

Het ABP heeft bekend gemaakt dat het in 2018 aan iedere actieve deelnemer een overzicht wil sturen van de nu opgebouwde en de naar verwachting nog op te bouwen pensioenpot als die deelnemer bij het fonds blijft tot pensioendatum.

Het is een antwoord van het ABP op het gebrek aan vertrouwen in het functioneren van het fonds. Er zijn mensen die denken dat het bijdragen aan een verplicht gesteld pensioenfonds weggegooid geld is. Er zijn mensen die denken dat zij op hun pensioendatum de hond in de pot zullen vinden. De bedoeling van de actie is de deelnemer meer bij het fonds te betrekken doordat zij op MijnABP op zoek gaan naar het voor hen gereserveerde vermogen en daardoor zoveel mogelijk wantrouwen weg te nemen.

De GOV|MHB heeft het ABP duidelijk gemaakt dat dit niet een exercitie kan zijn vooruitlopend op de discussie rond het nieuwe pensioenstelsel met persoonlijke pensioenpotten. Het moet enkel worden gezien als een middel om het huidige systeem te verduidelijken om het zo begrijpelijker te maken voor de deelnemers, waardoor het vertrouwen in en de betrokkenheid bij het pensioenfonds toeneemt. De CMHF gaat er dan ook van uit dat dat inderdaad het geval zal zijn.

### Uw persoonlijke pensioenpot

Nu (47 jaar):		Verwachting straks (67 jaar, 3 mnd):	
Rendement ABP	€ 44.000	Rendement ABP	€ 221.000
Bijdrage werkgever	€ 70.500	Bijdrage werkgever	€ 154.500
Uw bijdrage	€ 30.000	Uw bijdrage	€ 66.000
<b>€ 144.500</b>		<b>€ 441.500</b>	



Het ABP heeft in 2017 onderzoek gedaan bij een testpanel van 3.000 deelnemers. De resultaten wijzen uit dat deelnemers niet geconfronteerd willen worden met ingewikkelde pensioeninformatie. Zij willen ook niet geconfronteerd worden met verschillende (rendements-)scenario's, die scheppen verwarring.

Dit heeft geleid tot een grafiek die begint met de huidige reeds opgebouwde pensioenpot en doorloopt naar de te verwachten pensioenpot op pensioendatum. Steeds is te zien welk deel van het kapitaal afkomstig is van de eigen inleg (premie), de inleg van de werkgever en van het rendement. Het rendementspercentage wordt niet getoond. Uitgangspunt is het voorzichtigte rendement op een risicovrije belegging, zoals dat ook wordt gebruikt bij het huidige Uniform Pensioen Overzicht (UPO) dat deelnemers jaarlijks krijgen toegestuurd.

## Ernstig zieke (ex-)medewerkers moeten zich aanmelden bij ABP!

Van onze leden krijgen wij verontruste berichten over de ANW-compensatie die per 1 januari 2018 komt te vervallen. Die compensatie komt te vervallen omdat de complexe regeling door ABP niet anders dan met grote moeite is uit te voeren.



Op het moment van schrijven zijn we met de werkgever Defensie in onderhandeling over een alternatief voor deze compensatie in de vorm van een eenvoudig uitvoerbare regeling. Intussen is duidelijk dat de huidige ANW-compensatieregeling door het ABP nog uitgevoerd wordt tot 1 februari 2018. Dat betekent dat de partners van ABP-deelnemers die overlijden voor 1 februari 2018 nog de ANW-compensatie krijgen die ook nu in 2017 geldt.

Nu bestaat er bij ernstig zieke ABP-deelnemers vooruitlopend op de uitkomst van deze onderhandelingen grote behoefte aan informatie over de financiële toekomst van hun nabestaanden. Ook zij raken nl. na 1 februari 2018 hun ANW-compensatie kwijt en kunnen vanwege hun ziekte niet

een individuele verzekering sluiten bij een verzekeraar. Daarom bestaat er voor deze mensen een specifieke coulanceregeling die wordt uitgevoerd door het ABP.

Het ABP meldt het volgende:

Voor ABP-deelnemers die vóór 1 februari 2018 ongeneeslijk ziek zijn en zich daardoor niet kunnen verzekeren (bijv. door het afsluiten van een anw-hiaatverzekering of een overlijdensrisicoverzekering), geldt een uitzondering en blijft het recht op Anw-compensatie voor de partner bestaan. Om voor de uitzondering in aanmerking te komen, moet u of uw partner aannemelijk kunnen maken dat u al vóór 1 februari 2018 ongeneeslijk ziek was en zich daardoor niet kon verzekeren. Dat kan via een beoordelingsformulier, waarop u verklaart dat u al vóór 1 februari 2018 ongeneeslijk ziek was en zich daardoor niet meer kon verzekeren. Dit formulier kunt u nu al telefonisch bij ABP opvragen, maar dat kan ook later. Het formulier hoeft in ieder geval n'et vóór 1 februari 2018 naar ABP te worden aange-

vraagd en teruggestuurd. De beoordeling of Anw-compensatie alsnog wordt uitgekeerd, vindt namelijk pas plaats na overlijden.

Op dat moment kan uw partner zich ook nog melden. Hij of zij vult dit formulier dan in en stuurt het aan ABP terug. Op basis van het ingevulde beoordelingsformulier kan uw partner alsnog volgens de huidige voorwaarden in aanmerking komen voor Anw-compensatie. Let op: Deze uitzondering geldt echt alleen voor deelnemers die ongeneeslijk ziek zijn en zich daardoor niet meer kunnen verzekeren. Als u zich kunt verzekeren (ongeacht de hoogte van de premie), dan is de uitzondering niet van toepassing.

Naast deze compensatieregeling is de GOV|MHB bezig om een goede collectieve anw-oplossing te vinden voor alle (ex-) werknemers binnen Defensie, ziek of niet ziek. Op dit moment is niet duidelijk hoe die in het vat gegoten wordt, maar weest u ervan overtuigd dat wij er alles aan zullen doen om tot een goede regeling te komen!

## Kleine en zeer kleine pensioenen

Er bestaan ongeveer 4,5 miljoen kleine pensioenen onder de 468,- per jaar. Pensioenuitvoerders gingen er steeds meer toe over die potjes vanwege de hoge administratiekosten af te kopen. Dat gaat in 2019 veranderen door een wetsvoorstel dat net is aangenomen door de Tweede Kamer.

### Kleine pensioenen

Kleine pensioenen zijn pensioenen tussen de 2,- en de 468,- per jaar. Pensioenuitvoerders krijgen per 1 januari 2019 de mogelijkheid om deze pensioenpotjes automatisch toe te voegen aan de pensioenpot waar iemand op dit moment actief pensioen opbouwt. Daarmee groeit de totale pensioenspaarpot en wordt de uiteindelijke uitkering hoger. U kunt natuurlijk ook zelf in 2018 al proberen uw kleine pensioen(en) over te dragen naar uw huidige pensioenfonds, maar dan moet de beleidsdekkingsgraad van beide pensioenfonds wel boven de 100% liggen. Die van het ABP bijv. ligt daar momenteel net boven (100,2%). U kunt in 2018 zo'n klein pensioen ook nog afkopen. Dat kan eenmalig enkele honderden tot enkele duizenden euro's opleveren. Let wel: De afkoop levert u een eenmalige bruto uitkering op die opgeteld wordt bij

uw loon van dat jaar en kan ook negatieve gevolgen hebben, bijv. als u huur- of zorgtoeslag ontvangt. Bovendien betaalt u er inkomstenbelasting over. Het loont daarom om dat kleine pensioen pas te laten uitbetalen tegen lagere IB-tarieven in de maand nadat u met AOW bent gegaan.

### Zeer kleine pensioenen

Dit zijn pensioentjes tot 2,- per jaar. Dat zijn er toch nog zo'n 200.000. Vanaf 1 januari 2019 mogen pensioenuitvoerders deze zeer kleine pensioenpotjes laten vervallen. Dit heeft te maken met de hoge administratiekosten die in geen enkele verhouding staan tot de waarde van zo'n heel klein pensioen. Die kosten moeten worden opgebracht door de overige deelnemers en de werkgevers. Deze heel kleine bedragen vervallen aan het collectief. Tot 1 januari 2019 kunnen mensen er nog voor kiezen om dit

hele kleine pensioen over te dragen naar hun huidige pensioenuitvoerder en kunnen pensioenuitvoerders deze lage bedragen nog afkopen. Op mijnpensioenoverzicht kunt u zien bij welke pensioenuitvoerder u welk pensioen(tje) heeft opgebouwd.



# Arbeidsvoorwaarden

door Bert Blonk



## Afgewezen samenwoning

Een in het buitenland geplaatste en alleenwonende militair ontmoette in het plaatsingsgebied iemand waarmee het zo goed klikte dat hij kort daarna met die persoon ging samenwonen. De relatie was ook zo serieus dat de partners een notariële samenlevingsovereenkomst aangingen en zich als partners bij Defensie en het ABP meldden. Enkele maanden werden de aanspraken van het nieuwe gezin op grond van het Voorzieningsstelsel buitenland defensiepersoneel uitbetaald, maar dan werd ineens alles stopgezet en teruggevorderd.

Helemaal verrassend was dit niet voor de militair, want hij wist dat het Dienstencentrum Internationale Ondersteuning Defensie (DCIOD) tegen hem de verdenking had dat de samenwoning niet oprecht was en alleen was aangegaan voor financieel gewin. Deze verdenking hing samen met een aantal gevallen van financieel misbruik, eerder dit jaar, waarbij militairen gedurende hun plaatsing in het buitenland gingen samenwonen met een lokale persoon en bij terugkeer naar Nederland die samenleving weer opzegden. DCIOD was hierdoor zeer kritisch geworden wat betreft het samenwonen in het buitenland.

De militair maakte met onze ondersteuning bezwaar tegen de betreffende loonstrook. Hangende de procedure kwam er een nader besluit met de onderbouwing van de financiële ingreep. Die onderbouwing kwam er op neer dat de samenwoning pas tijdens de buitenlandplaatsing was ontstaan en dat er dus bij de partner geen meerkosten waren in verband met een verhuizing vanuit Nederland. De samenlevingsovereenkomst leek, aldus het bevoegde gezag, dan ook uitsluitend te zijn aangegaan met het oog op een hogere toelage buitenland.

Hierin is uiteraard geen serieuze onderbouwing van de diskwalificatie van

de samenwoning te lezen en enige tijd later kwam inderdaad de gegrondverklaring van het bezwaar. Natuurlijk was dit goed nieuws voor ons lid, maar er bleef een zekere nieuwsgierigheid aan mij knagen. Was men werkelijk overtuigd geraakt van de oprechtheid van de samenwoning, of was het de erkenning dat het in het algemeen zeer moeilijk is om misbruik aan te tonen? Als op papier alles klopt en de partners wonen daadwerkelijk samen, dan kunnen een verdacht begin- en/of eindpunt van de relatie eigenlijk niet eens tot een vermoeden van misbruik leiden.

ADVERTENTIE

## U verblijft voor langere tijd in het buitenland: Prinsenland Expatpakket

Het werkterrein van de militair beperkt zich niet tot Nederland. Naast deelname aan internationale missies zijn er verschillende functies waarbij een verblijf voor langere duur in het buitenland noodzakelijk is. Uw huidige verzekeringen zijn om meerdere redenen niet meer toereikend. Bijvoorbeeld omdat u zich uitschrijft uit de Nederlandse basisadministratie. Uw verzekeringspakket moet aansluiten bij die nieuwe situatie. Het Prinsenland ExpatPakket kan een oplossing zijn.

### Voor wie?

Het Prinsenland Expatpakket is bijvoorbeeld geschikt voor:

Vliegers die voor de opleiding (langer dan 1 jaar) naar de VS vertrekken, wanneer U naar het buitenland verhuist voor een diplomatieke functie of studie, of

als u voor langere periode in Curaçao wordt geplaatst.

Het spreekt voor zich dat eventueel meeverhuizende gezinsleden ook binnen dit pakket meeverzekerd kunnen worden.

### Voordelen Prinsenland Expatpakket

Maximale keuzevrijheid bij het samenstellen van het verzekeringspakket

Grote flexibiliteit in dekking(en) en eigen risico  
Verzekering loopt door gedurende vakantie en verlof  
Sluit aan bij de voorzieningen vanuit de werkgever  
Geen overbodige (dure) dekkingen

### Vraag een informatiepakket aan

Vraag een informatiepakket of neem contact met ons op. Het is verstandig om contact met ons op te nemen voordat u naar het buitenland vertrekt. Wij kunnen dan met u bekijken welke verzekeringen het meest geschikt zijn en een maatwerkofferte opstellen. Bel 010 4552500 of vraag informatie op via [info@prinsenland.nl](mailto:info@prinsenland.nl)



  
**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)

# Professionals

## VCP: wereld van morgen heeft professionals nodig

Professioneel inzetbaar zijn, dat is niet alleen een topprioriteit van het defensiepersoneel maar ook van de Vakcentrale voor Professionals (VCP). Voor meer dan 50 vakorganisaties behartigt de VCP de belangen in het centraal sociaal-economisch overleg. De GOV/MHB is via de CMHF bij de VCP aangesloten. Wij laten de stem van professionals horen, zegt VCP-voorzitter Nic van Holstein.



Van Holstein trad twee jaar geleden aan als voorzitter van de VCP. De vakcentrale heeft dit jaar een forse groei doorgemaakt met de komst van ANBO, De Unie en UOV. Samen met de CMHF heeft de VCP nu 270.000 leden. Als de VCP dit jaar iets heeft laten zien, dan is het wel dat de stem van professionals er toe doet.

### Midden in de polder

Van Holstein houdt kantoor in het SER-gebouw in Den Haag, waar de VCP zitting heeft in belangrijke overlegorganen zoals de Sociaal Economische Raad en de Stichting van de Arbeid. We zitten echt midden in het hart van het overleg hier. Een aanzienlijk deel van zijn tijd besteedt Van Holstein aan ruggenspraak met de achterban van de VCP, waartoe ook GOV/MHB behoort. Onze achterban bestaat uit verschillende groepen professionals, van

defensiepersoneel tot agenten, technici, medisch specialisten of piloten. Bij onze vakorganisaties leggen we ons oor goed te luister voor we ergens iets van vinden, of het nou gaat om de toekomst van ons pensioenstelsel of de flexibilisering van de arbeidsmarkt.

### Maatschappelijk betrokken

De VCP is anders dan FNV en CNV niet direct betrokken bij het afsluiten van CAO's. Dat doen de vakorganisaties die bij ons zijn aangesloten zelf. Het zijn autonome organisaties en dat is ook precies de reden dat ze bij de VCP zitten. Als vakcentrale roert de VCP zich vooral op sociaal economische onderwerpen die de bredere achterban aangaan, zoals het pensioenstelsel, de arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid. Zo presenteerde de VCP dit jaar een plan om de arbeidsmarkt beter te laten aansluiten

op het pensioen. Waarbij werknemers zelf veel meer sturing kunnen geven aan hun loopbaan. Dat stelt hen in staat om, ook op latere leeftijd, een betere balans te vinden tussen werk en pensioen. De VCP pleit voor meer flexibele mogelijkheden rondom pensioneren, die aansluiten op wat mensen willen en kunnen. Er moet ruimte komen voor werkgevers en werknemers voor individueel maatwerk en voor (sectorale) maatwerkafspraken in cao's en sociale plannen.

### Scholing en Ontwikkeling

Een ander punt waar de VCP zich hard voor maakt is scholing en ontwikkeling. Werkenden moeten meer ruimte krijgen voor permanente ontwikkeling op de arbeidsmarkt. Het gaat erom dat je als professional duurzaam inzetbaar bent, nu dus en in de toekomst. De arbeidsmarkt maakt grote veranderingen door, door zaken als



robotisering, kunstmatige intelligentie en verduurzaming. Waar dat allemaal toe gaat leiden, weten we niet precies, maar we moeten er wel wat mee. Jaarlijks organiseren wij een symposium over een onderwerp dat professionals raakt. Dit jaar was het thema Arbeidsmarkt 2020-2025. Uit de bijeenkomst kwam onder meer naar voren dat duurzame inzetbaarheid een belangrijk thema gevonden wordt. Het draait niet alleen om kennis, maar ook om bewustwording dat je als professional flexibel moet zijn, voor nu en in de toekomst. Een ander interessant onderwerp dat in het symposium aan bod kwam, is moderne belangenbehartiging. Zulke vraagstukken pakken wij als vakcentrale heel serieus op.

#### Inkomen en veiligheid

Volgens Van Holstein is het belangrijker dan ooit om de stem van professionals te

laten horen. We komen op voor mensen die hun vak goed en kundig willen uitoefenen. Dat doen we in de eerste plaats in het belang van de mensen zelf. Zij moeten kunnen rekenen op een veilig en stabiel bestaan en zekerheid over hun inkomen. Een normaal contract zou wat ons betreft de norm moeten zijn. Verder maken we ons als vakcentrale sterk voor goede arbeidsomstandigheden. Mensen moeten hun werk veilig kunnen doen en zich veilig kunnen voelen op hun werk. Denk ook aan zaken als werkdruk, hoe je met elkaar omgaat en misstanden als pesten en seksuele intimidatie. Plezier en veiligheid in het werk staan aan de basis van de kwaliteit die je als professional levert.

#### Bescherming

Een belangrijk thema voor de VCP is beroepstrots. Een professional doet zijn werk

in de eerste plaats vanuit betrokkenheid bij zijn vak en de wereld om hem heen, of je nou militair bent, politieman of medisch specialist. Onze leden vinden het belangrijk om het daarover in hun beroepsgroep te hebben. Tegelijk heeft de professional wel een bepaalde bescherming nodig, zeker in deze tijd. We willen als vakcentrale voorkomen dat mensen tegen elkaar worden uitgespeeld en dat de positie van de werknemer zwakker wordt doordat bijvoorbeeld werkgevers steeds liever voor tijdelijke contracten gaan. Onze aangesloten vakorganisaties zorgen voor goede arbeidsvoorwaarden en wij ondersteunen dat door op centraal niveau de belangen te behartigen. De wereld van morgen heeft professionals nodig en het is belangrijk dat voor hun belang wordt opgekomen op alle niveaus.

## Defensie



### De mens centraal? Of toch de organisatie?

door Onno Borgeld

In het Prodef Bulletin van oktober 2017 heb ik bericht over een collega in het buitenland. Er was namelijk door Defensie 1.500,- naar een verkeerde rekening overgeboekt. Het Diensten Centrum Human Resources (DCHR; het verantwoordelijke bureau) wilde deze fout in de schoenen van onze collega schuiven. Daar is via de GOV|MHB een bezwaar tegen ingediend.

Op het moment dat het Prodef Bulletin verscheen had de Minister nog geen beslissing op het ingediende bezwaar genomen. De Minister heeft zich aan de termijnen, die voorgeschreven zijn, gehouden, want eind oktober is er een beslissing op het bezwaar genomen.

In augustus 2017 was alsnog 1.500,- op de rekening van betrokkene gestort, maar hierbij stond geen enkele toelichting, laat staan een excuus. Nadat de betaling was ontvangen, is er tussen de jurist en de behandelaar contact geweest, en is medegedeeld dat het bezwaar niet werd ingetrokken omdat de collega wilde weten hoe zo iets had kunnen gebeuren, en omdat hij zich gegriefd voelde over de behandeling door DCHR.

In de beslissing op het bezwaar geeft de minister als antwoord: Uit navraag bij het Dienstencentrum Human Resources (DCHR) is gebleken dat het overmaken van 1.500,- van uw salaris naar een ander rekeningnummer het resultaat is geweest van een fout. Op 3 augustus 2017 is deze fout hersteld, en is het bedrag van 1.500,- als-

nog op uw rekening gestort. Ik stel vast dat voor dit gedeelte inmiddels aan uw bezwaar is tegemoetgekomen. Voor zover verklaar ik uw bezwaar kennelijk niet-ontvankelijk.

De minister erkent dus niet dat de klager gelijk heeft, de klager heeft geen belang meer. Naar aanleiding van deze beslissing is er in ieder geval n officier minder gemotiveerd. Het herstel van vertrouwen in de organisatie en zijn leidinggevenden is dan ook niet gediend.

Ook nu weer geen woord van excuses of een minister die het betreurt dat dit zo gelopen is. De minister, in casu personeel van DCHR en van het Diensten Centrum Juridische Dienstverlening (JDV), verschuilt zich achter de formele regels. Begin deze eeuw had de KVMO een jaar lang als motto Stel de Mens centraal. Ook de nieuwe CZSK heeft dit als belangrijke drijfveer voor zijn beleid genoemd. Kennelijk is het centraal stellen van de mens bij de behandelaar van het bezwaar en bij DCHR nog niet ingedaald. **Leidinggeven is niet alleen het geld terugstorten, niet alleen een koude beslissing nemen.**

**Leidinggeven is dat men invoelend is. Dat men accepteert dat er fouten gemaakt worden, maar deze ook erkent.** Dan maak je je personele kosten waar. Anders kunnen wij beter computers de beslissingen laten nemen. Juist instanties als DCHR, instituten die op grote afstand staan van het personeel, maar wel ingrijpende beslissingen nemen, zouden hier gevoelig voor moeten zijn. Bovendien is dit een voorbeeld uit een reeks van zaken.

Defensie gaat weer groeien. De hamvraag is, gaat DCHR zich ontwikkelen naar een invoelende organisatie waar leidinggeven en het personeel weer voorop komen te staan? Of is het goed om dit instituut als een ongewenste vorm van centralisatie aan te merken, en een blok aan het been in de groei naar een nieuwe defensieorganisatie, waar het behoud van personeel een belangrijk speerpunt wordt? Misschien is er toch nog een leidinggevende die zich dit aantrekt?



# Zorgzaam

Wij zijn er  
voor u wanneer  
het nodig is.



#### De voordelen op een rij:

- ✓ Scherpe premie zonder winsttoegmerk
- ✓ Tot 90% vergoed voor niet-gecontracteerde zorg
- ✓ Extra vergoeding GGZ

Premie  
**€ 104,92**  
per maand bij een  
verplicht eigen  
risico van € 385,-

**Zorgzaam geregeld.**  
[www.zorgzaam.nl/marver](http://www.zorgzaam.nl/marver)

# Redactioneel

## Tweede Kamer onder invloed van nepnieuws over defensiepersoneel

### En het is nota bene de minister van BZK zelf die het 'nieuws' verspreidt

Op 17 november jl. heeft de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) een brief gestuurd aan de Tweede Kamer<sup>1</sup> met daarin de volgende strofe: *Aan de andere kant hebben werknemers bij de rechterlijke macht, de politie en militairen gemiddeld genomen een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de marktsector. Een nadere beschouwing leert echter dat dit (in ieder geval) voor militairen zeker niet het geval is. De minister verzwijgt in haar brief namelijk dat de uitkomst geconstrueerd is door het goochelen met cijfers. Daarmee zet zij de leden van de Tweede Kamer op het verkeerde been en was dat nu net, volgens haarzelf, het doel van nepnieuws?*

#### Nepnieuws

Sinds enige tijd wordt in Nederland de term 'nepnieuws' gehanteerd: nieuws dat echt lijkt, maar dat niet echt is. Veelal bedoeld om mensen een verkeerd beeld voor te schotelen en hen daarmee een bepaald idee te geven.

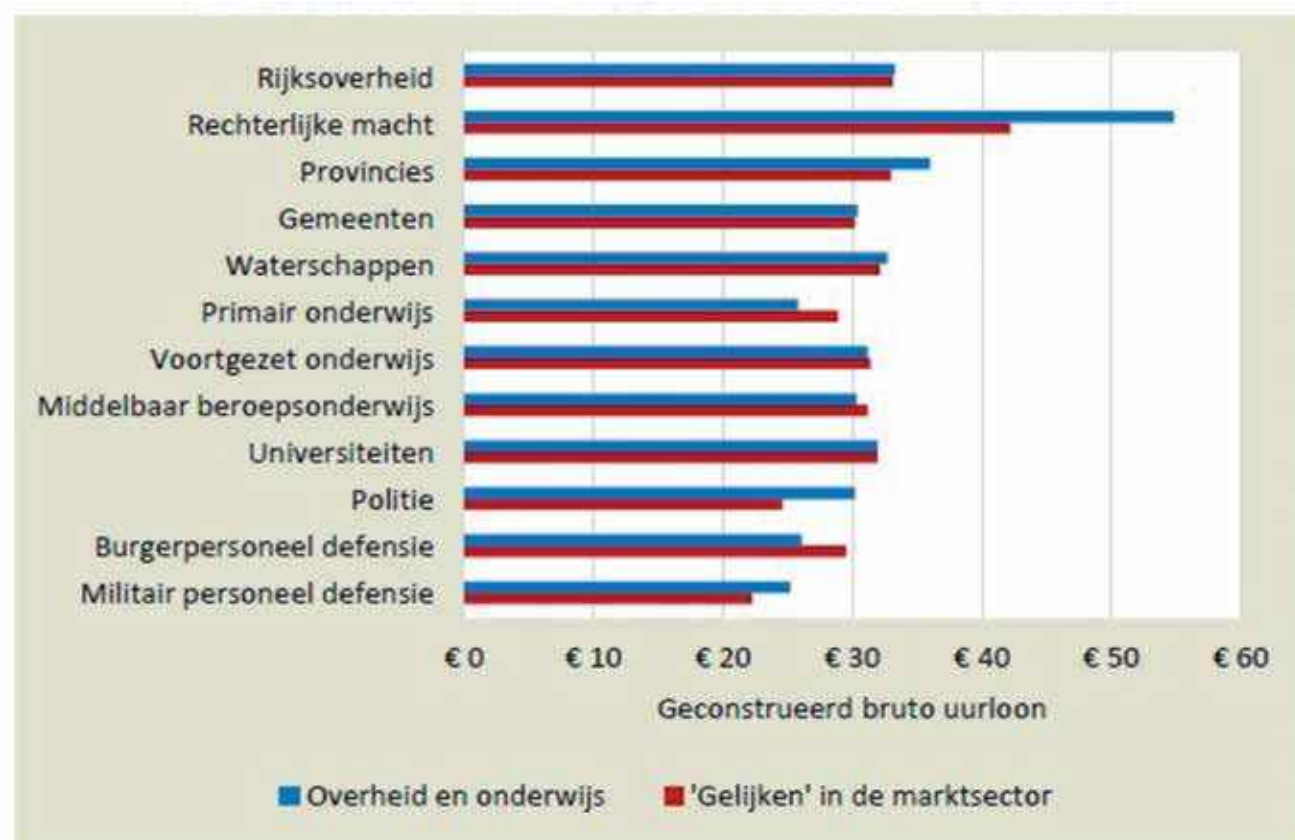
In een (andere) brief op 17 november jl. aan de Tweede Kamer formuleert de minister van BZK het fenomeen 'nepnieuws' als volgt:

Er zijn meerdere [...] actoren die belang hebben bij beïnvloeding van bevolkingsgroepen, politieke besluitvorming en van de publieke opinie in Nederland. Deze vorm van politieke beïnvloeding omvat de integrale, veelal heimelijke inzet van (drug-)

argumenten, selectieve informatie en desinformatie (omtrent politiek gevoelige thema's) ten behoeve van het realiseren van politieke doeleinden richting een vooraf bepaald publiek.

#### Onderzoekrapport

De brief van minister Ollongren van BZK met daarin de strofe over het bruto uurloon van militairen betreft de aanbiedingsbrief van het rapport 'Wat verdient een overheids- of onderwijswerker ten opzichte van de markt?'. Dit onderzoek, uitgevoerd door SEO Economisch Onderzoek (SEO) in opdracht van het ministerie van BZK, heeft als doel het leveren van actuele informatie over de feitelijke ontwikkelingen van de bruto uurloren van werknemers in de over-



Bron: CBS Microdata; bewerking SEO Economisch Onderzoek (2017)

De loonvergelijking toont ongeveer eenzelfde gemiddeld geconstrueerd totaal bruto uurloon van werknemers in onderwijs- en overheidssectoren en van de daarmee best vergelijkbare werknemers in de marktsector, met uitzonderingen, 2016.

heids- en onderwijssectoren ten opzichte van de best vergelijkbare medewerkers in de marktsector. Het onderzoek betreft de periode 2006-2016. Het is het onderzoek van SEO dat ten grondslag ligt aan dit rapport waaruit zou blijken dat de militair gemiddeld genomen een hoger bruto uurloon heeft dan vergelijkbare werknemers in de marktsector.

#### Gegoochel met cijfers

De zin die door minister Ollongren in haar brief aan de Tweede Kamer is opgenomen komt een op een uit het onderzoekrapport. Deze zin staat opgenomen op blz. III van de samenvatting met daarbij het onderstaande grafiek (Figuur S. 1).

Op grond van deze grafiek is de uitspraak van minister Ollongren wel te billijken. In deze grafiek wordt namelijk gesteld dat het gemiddeld bruto uurloon van de militair 25,20 bedraagt t.o.v.

22,20 voor gelijken in de markt (zie ook tabel B 12, blz. 146 van het onderzoekrapport). Eenieder die echter (wel) iets weet van Defensie en het inkomen van militairen zal beseffen dat een bruto uurloon van 25,20 volledig bezijden de werkelijkheid is.

#### De werkelijkheid

Na aftrek van het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering en de in artikel 11b van het Inkomstenbesluit militairen Vaste vergoeding extra beslaglegging komt het genoemde bruto uurloon van 25,20 uit op een kaal bruto uurloon van 20,49, ofwel een bruto maandinkomen van 3.380,49. Uitgaande van Bijlage B Salarisschalen voor de militairen van de Koninklijke landmacht, de Koninklijke luchtmacht en de Koninklijke marechaussee met ingang van 1 januari 2016 is dit ongeveer de bruto wedde van een adjudant op het maximum van de loonschaal of een kapitein met salarisnummer 15.

Voor de beeldvorming: het daadwerkelijke kale bruto maandinkomen van een soldaat der eerste klasse met salarisnummer 2 bedraagt 1.558,69, welgeteld 21,49 boven het minimumloon (2016), ofwel 9,45 bruto per uur.

#### Wat is er gebeurd?

Wat de minister van BZK in haar brief aan de Tweede Kamer verzwijgt, maar in het rapport wel wordt benoemd is het feit dat militairen altijd zijn geregistreerd als werknemers die 38 uur per week

werken, ook tijdens militaire oefeningen en missies. En de toeslagen die hiervoor worden uitgekeerd maken conform de definitie deel uit van het voor dit onderzoek geconstrueerde uurloon, zonder dat het aantal gewerkte uren wordt aangepast. (Blz. 103 van het onderzoeksrapport.)

#### Anders gezegd:

Bij een militair op missie wordt, door de onderzoekers, per week 622,93 extra inkomen gerekend. De gemiddeld 67 uur extra uren werk die diezelfde militair maakt per week worden echter buiten beschouwing gelaten. Het bruto uurloon wordt op deze wijze plots 16,39 hoger. Datzelfde geldt bij varen, oefenen en meerdaagse inzet. Zouden de onderzoekers de extra uren wel meetellen, dan wordt het bruto uurloon in het voorbeeld zelfs lager omdat de (gemiddeld) 9,30 per uur, die een militair aan toelage ontvangt voor elk extra gewerkt uur tijdens een missie, lager ligt dan het minimumuurloon in Nederland.

#### Conclusie

Alles overziend moet worden geconcludeerd dat minister Ollongren van BZK met haar brief de Tweede Kamer heeft voorzien van selectieve- en desinformatie m.b.t. de hoogte van de wedde van militairen. Daarmee heeft zij de Kamerleden op het verkeerde been gezet, met als directe uitkomst dat zij daarmee de politieke besluitvorming in voorkomend geval beïnvloedt.

Vooralsnog is het de GOV|MHB onduidelijk of het de minister van BZK zelf is die de leden van de Tweede Kamer op het verkeerde been probeert te zetten, of slechts haar ambtenaren. Feit is dat het is gebeurd en dat het gecorrigeerd dient te worden. Onze militairen hebben er recht op dat de leden van de Tweede Kamer juist geïnformeerd zijn, zodat opmerkingen, verzoeken, klachten, bijdragen, beschouwingen, etc. met betrekking tot onze militairen, op de juiste waarde kunnen worden ingeschat. Met het nepnieuws door de minister van BZK verspreid is dat, op het vlak van een belangrijk element binnen de arbeidsvoorwaarden van de militairen, voor de leden van de Tweede Kamer niet mogelijk.

<sup>1</sup> Brief van MinBZK aan de Tweede Kamer, Tweede Kamer, vergaderjaar 2017-2018, 26 643, nr. 496

## Medezeggenschap

### De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Verkiezingen	Opgeven v r
DOSCO	DCHR	18-jan-18	7-dec-17
	DCPL (Dienstencentrum Personeelslogistiek)	1-feb-18	21-dec-17
	DOSCO/DPOD/JDV	18-jan-17	5-dec-17
CLAS	Army Preposition Stock (APS) Eygelshoven	11-dec-17	Gesloten
	Staff Support Battalion 1GNC (StSptBn)	17-jan-18	Gesloten
	Land Training Centre (LTC)	15-jan-18	Gesloten
	10 Nattes bataljon	?	31-dec-17
CZSK	Zr. Ms. De Ruyter (MC RUYT)	10-jan-18	Gesloten
	Duik en Demonteer School (DDG/S)	8-feb-18	22-12-17

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

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





## Deel vier: de grootste vergissing

**Ik ga er vanuit dat u na mijn vorige column over (re)organiseren bewust bent van de potentiële frictie tussen doel en belangen. Om het in één zin samen te vatten; als het gezamenlijke doel onduidelijk of niet geaccepteerd is begint vanzelf het gevecht om (deel)belangen. Mocht u daarbij het gevoel hebben gehad dat ik een open deur intrapte, dan kan ik met u meevoelen. Dat was het namelijk ook.**

Na de inleidende beschietingen over doelen, belangen, stuur- en klankbordgroepen is het moment aangebroken om aandacht te vestigen op de grootste vergissing die je bij een (re)organisatie kunt maken. Helaas komt deze vergissing nogal vaak voor en het lijkt erop dat de overheid er meer gevoelig voor is dan andere organisaties. De vergissing wordt vaak al vroeg in een (re)organisatieproces gemaakt en heeft daardoor langdurige en ingrijpende consequenties voor het verloop ervan.

Simpel gezegd is van boven naar beneden organiseren niet zo verstandig. Maar het is zo verleidelijk om het wel te doen. Het schept namelijk, vooral gevoelsmatig, direct orde in een chaotische omgeving. En dat gevoel van controle is best wel fijn. Het vervelende is echter dat zo'n gevoel van ordeelijkheid vooral bovenin de organisatie optreedt. Onderin blijft de onzekerheid lang bestaan, zeker als woorden als doelmatigheid en kostenbesparing worden gebruikt. Dat vertaalt zich namelijk in baanonzekerheid.

Waarom is deze verleiding zo gevaarlijk? Daar zijn drie redenen voor te noemen. Om te beginnen is het doel van een organisatie niet om bestuurd te worden. En ik had u al uitgelegd dat een goed doel cruciaal is voor een reorganisatie. Het doel van elke reorganisatie is om resultaat te boeken. Welk resultaat hangt af van waarom die organisatie is opgericht. Bij een ziekenhuis is dat gezondheidszorg, bij een koekjesfabriek koekjes maken. Het resultaat wordt bereikt door de werkvloer, dus een organisatie zonder werkvloer is vrij onzinnig. Een

werkvloer met een kleinere werkvloer is op zijn minst discutabel. Tenzij je met die kleinere werkvloer door goede ondersteuning meer resultaat kunt bereiken.

De eerste vraag die je dus moet stellen is of het herinrichten van een ministerie van Veiligheid en Justitie of Justitie en Veiligheid wel leidt tot meer resultaat op de werkvloer. En die werkvloer bestaat voor hen uit de politie en het Openbaar Ministerie. Ik ga de vraag in dit geval niet eens stellen. De tweede reden dat van boven naar beneden organiseren niet slim is, komt omdat in zo'n geval vooral de ondersteuningsbehoefte van de toplaag eerst georganiseerd wordt. Die behoefte bestaat voor het grootste deel uit controle-informatie en dus organiseer je ook veel controle. Dat leidt vanzelf tot werklust van de lagen eronder. Soms noodzakelijk, maar als je lagen van boven naar beneden aanbrengt wordt de verdeling van middelen en mensen ook in die volgorde gedaan. En dan blijkt er meestal een tekort aan de onderkant, lees de werkvloer, te ontstaan. En dan heb je gelijk het derde probleem te pakken. Op de werkvloer is al enige onrust over persoonlijke belangen zoals baan, salaris en de mogelijkheden om je werk goed uit te voeren. Door van boven naar beneden te organiseren voed je die onrust. Daarna overigens ook de turbulentie en bij een onzekere toplaag de behoefte aan controle en dat leidt weer tot extra werk voor de lagen eronder. En overigens ook tot extra instructies voor stuur- en klankbord groepen.

Ik heb menigmaal mogen meemaken dat het eerste document van reorganisaties bij Defensie over de topstructuur ging. En

vervolgens de daaronder liggende lagen, inclusief de ondersteuning. Bij voorkeur een ondersteuning die goed te controleren is en dat betekent in ambtelijke termen meestal centraal ingericht. Of centralistische besturing wel een goed idee is hangt maar helemaal af van wat de werkvloer moet doen. In de wijkzorg was het in ieder geval niet zo'n goed idee gebleken. Bovendien bleek het kostbaarder dan centraal geleide wijkzorg. Wijkzorg kun je, door de aard van het werk, eigenlijk alleen maar van beneden naar boven organiseren. Alles erboven moet in dienst staan van die zorg. Ik durf te stellen dat het bij Defensie niet veel anders is. De scherpe kant van de zwaardmacht zit nu eenmaal niet in Den Haag.

En er is nog een reden waarom je niet aan de top moet beginnen. Deze komt niet altijd voor, maar als ze voorkomt is ze bijzonder destructief voor een organisatie. Bij de inrichting van de top gaat het altijd over de macht over middelen, mensen en bevoegdheden. Dat is nu eenmaal waar de top voor bedoeld is; om deze toe te kennen aan de productie en ondersteuningsonderdelen. Als deze top de verdeling van die macht te belangrijk vindt, bijvoorbeeld vanwege haar eigen onzekerheden, dan wordt dat een strijdpunt. Het resultaat is dan een onlogische verdeling van macht of erger nog een vasthouden van die macht. Dat leidt tot grote risico's voor het resultaat, maakt een organisatie zeker niet doelmatiger en brengt risico's mee voor de werkvloer. En om het nog erger te maken het zorgt voor nog meer werklust voor de tussenlagen waardoor uiteindelijk er steeds minder werkvloer overblijft.

## Waarom de discussie over het nieuwe pensioenstelsel zo lang duurt

**Er wordt in de pers al jaren gepubliceerd over het naderende einde van het huidige pensioenstelsel in Nederland en het begin van een ander nieuw stelsel, meer toegespitst op moderne arbeidsverhoudingen en een veranderende maatschappij. De discussie over een nieuw systeem duurt inderdaad al jaren en menigmaal lees je daarover een aanklacht van een pleitbezorger van een nieuw minder collectief en minder solidair stelsel. Geconfronteerd met de voortdurende aandacht in de pers en de uiteenlopende verhalen, benaderen onze leden de GOV|MHB omdat ze willen weten hoe de GOV|MHB denkt over dat nieuwe pensioenstelsel en hoe het bestuur daarin opereert.**

De GOV|MHB is als vakbond aangesloten bij de Vakcentrale voor Professionals (VCP) die op het hoogste ambtelijke en politieke niveau meepraat en onderhandelt over het nieuwe stelsel. De GOV|MHB heeft via de VCP haar inbreng in die stelseldiscussie. Andere bij de VCP aangesloten verenigingen krijgen ook vragen over de voortgang van de discussie over het nieuwe pensioenstelsel en gezamenlijk hebben wij binnen de VCP onderstaande tekst opgesteld.

### Pensioenoverleg moeizaam, maar volop in gang

In 2014 is de nationale pensioendialoog van start gegaan. Het doel was om gezamenlijk met alle betrokken partijen in Nederland de richting te bepalen waar we met het Nederlandse pensioenstelsel naar toe willen. De Sociaal Economische Raad (SER) als overlegorgaan tussen werkgevers,

werknemers en vertegenwoordigers van de overheid, heeft in deze discussie een belangrijke rol, omdat de SER het platform is waaruit een gedragen advies aan de overheid kan komen. Het afgelopen jaar is al een aantal keren naar buiten gebracht dat een advies nabij zou zijn. Recent ook weer in het regeerakkoord van het nieuwe kabinet. Echter, keer op keer, is er toch sprake van uitstel gebleken. Aangezien de VCP nauw betrokken is bij deze discussie willen wij u graag meenemen in dit proces. Dit zodat u begrijpt waarom er nog geen advies ligt en waarom het ook zomaar nog geruime tijd kan gaan duren.

### Redenen voor aanpassing

De crisis en de dreiging van kortingen bij diverse pensioenfondsen hebben ervoor gezorgd dat het vertrouwen in ons pensioenstelsel een deuk heeft opgelopen.

Hiernaast is breed onderkend dat ook veranderingen in de arbeidsmarkt en demografie, andere maatschappelijke (individualiserende) ontwikkelingen en ook de onhoudbaarheid van de pensioengarantie in turbulente financieel-economische markten, aanleiding geven om het pensioenstelsel tegen het licht te houden.

### Voorliggende voorstellen contract zijn nog niet optimaal

Via een intensief traject waarbij diverse partijen binnen en buiten de SER zijn betrokken, is geprobeerd te komen tot concrete voorstellen voor verbetering van het pensioenstelsel. Verschillende denkrichtingen zijn daarbij verkend waarbij een overgang naar individuele pensioenvormen met collectieve risicodeling, erin is die prominent aanwezig is. Dat wil zeggen dat iedereen die pensioen opbouwt







in het nieuwe stelsel een individueel pensioenkapitaal opbouwt (zonder individueel eigendomsrecht), waarbij dat kapitaal collectief wordt belegd en de administratie zoveel mogelijk eenvormig wordt ingericht. Dat brengt rendementsverbeteringen en kostenvoordelen met zich mee. Dat kapitaal wordt vervolgens op pensioendatum omgezet in een pensioen, d.w.z. een levenslange periodieke uitkering.

In de afgelopen maanden zijn door diverse pensioenfondsen in Nederland de voorstellen voor een nieuw pensioencontract doorgerekend. Helaas zijn de uitkomsten hiervan (vooralsnog) teleurstellend. De gehoopte voordelen blijken in de praktijk niet of nauwelijks te worden behaald en diverse aspecten vallen zelfs nadeliger uit dan in het huidige stelsel. Zo wordt voor een aantal groepen bijvoorbeeld de kans op kortingen alleen maar groter en wordt de pensioenuitkomst onzekerder.

### **Advies dient integraal te zijn**

Daarnaast dienen er naast een nieuw pensioencontract ook aanbevelingen te worden gedaan op het gebied van de toegenomen flexibilisering (zzp'ers) en hun pensioen. De VCP wil dat voor alle werkenden een gedegen pensioen wordt opgebouwd, anders wordt de BV Nederland op termijn geconfronteerd met een steeds groter wordend legioen van zelfstandigen zonder pensioen.

Een ander onderwerp van gesprek is de te snel oplopende AOW-leeftijd, die in ieder geval op de korte termijn niet aansluit op de arbeidsmarkt.

### **Geen advies op korte termijn**

Met deze constatering is een breed gedragen advies niet nabij. Wij staan positief tegenover herzieningen van het stelsel als geheel, maar kiezen als VCP wel voor kwaliteit. Dat mag u van ons verwachten. Als er meer tijd nodig is om tot een gedegen voorstel te komen dat in het belang is van alle werknemers en gepensioneerden, dan zullen wij die tijd zonder voorbehoud nemen. Herstel van vertrouwen in onze pensioenen begint met een eerlijk en degelijk plan voor de toekomst.

### **Overstap vereist concreet zicht op compensatie**

Voormalig staatssecretaris Klijnsma van SZW heeft op 8 juli 2016 een Perspectiefnota over de toekomst van het pensioenstelsel aan de Tweede Kamer aangeboden. Deze nota gaat uit van geleidelijke afschaffing van de doorsneesystematiek vanaf 2020. Ook het nieuwe kabinet wil de doorsneesystematiek afschaffen.

De doorsneesystematiek zorgt voor kapitaaloverdrachten van jong naar oud omdat jongeren en ouderen dezelfde premie betalen en dezelfde opbouw (zgn. tijdsevenredige opbouw) krijgen, terwijl de premies van jongeren veel langer kunnen renderen en dus eigenlijk een hoger pensioen zouden kunnen opleveren. In de SER wordt veel gesproken over afschaffing van deze doorsneesystematiek, zoals die nu bij pensioenfondsen wordt gehanteerd in combinatie met de introductie van een doorsnee-inleg voor alle pensioenen. Praktisch betekent dit dat alle werknemers dezelfde premie blijven betalen, maar dat werknemers op

jongere leeftijd relatief meer pensioen gaan opbouwen dan op latere leeftijd.

### **Geen pech- en gelukgeneraties**

De complexiteit in deze hele discussie is dat bij gelijkblijvende kosten een verbetering voor één persoon direct samengaat met een verslechtering voor een ander. Wij vinden het onwenselijk wanneer bepaalde generaties onevenredig de prijs gaan betalen in het voordeel van anderen. Om een overgang naar een nieuw stelsel zoals dat nu wordt geschetst, op een eerlijke manier en zonder verliezers te realiseren is behalve passende overgangsmaatregelen simpelweg (tijdelijk) extra geld nodig. Een voor de hand liggende vraag is bij wie deze extra kosten terecht komen. Daarnaast moet dat nieuwe stelsel als geheel ook echt een verbetering zijn om die kosten te willen accepteren. De huidige stand van zaken is dat op beide vlakken de uitkomsten nog niet in de buurt komen van wat de VCP wenselijk vindt.

### **Niet de rekening bij werknemers en gepensioneerden**

De overheid en de werkgevers blijken maar in zeer beperkte mate bereid om mee te betalen en de nadelen van een overstap weg te nemen. Hoewel een oprechte poging wordt gedaan om het grote tekort dat als gevolg van een overstap ontstaat (het gaat wel om heel veel geld; naar schatting vele tientallen miljarden euro's) zo eerlijk mogelijk uit te smeren over de generaties, wordt uiteindelijk de prijs vrijwel helemaal bij (een deel van) de werknemers en gepensioneerden gelegd in de vorm van lagere pensioen-uitkeringen op de lange termijn.

## AOW-gat vergeten, ...echt niet!

**Tijdens de ledenraadpleging van het arbeidsvoorwaardenakkoord werd duidelijk dat een deel van de leden toch verbaasd en teleurgesteld was, dat er in het akkoord geen volledige compensatie van het AOW-gat overeen was gekomen.**

Ondanks het feit dat de GOV|MHB zowel tijdens de ledenraadpleging bij het eindbod van de minister, als bij het recente arbeidsvoorwaardenakkoord altijd duidelijk heeft gecommuniceerd dat een verdere compensatie van het AOW-gat niet ten koste mag gaan van de arbeidsvoorwaarden van de actieve militair, vinden wij het toch van belang om hier nogmaals duidelijkheid over te scheppen.

De GOV|MHB heeft (samen met de VBM en de AFMP) de afgelopen jaren hard gestreden voor een volledige compensatie van het AOW-gat. Zowel in de richting van de politiek, de minister van Defensie als in de rechtbank, hebben wij ons ingezet voor de belangen van onze leden. De teleurstellende uitspraken over het AOW-gat van de Centrale Raad van Beroep van 26 april 2017 bij de wachtgelduitkering voor burgermedewerkers, en die van 1 juni 2017 in zaken van gewezen militairen met een uitkering op grond van de Uitkeringswet Gewezen Militairen (UGM), betekenen een einde van een lang juridisch traject. Hoger beroep bij een Nederlandse rechter is niet meer mogelijk.

De uitspraak oordeelt dat met de financiële voorzieningen die de minister van Defensie heeft getroffen, geen sprake is van verboden onderscheid naar leeftijd. De voorzieningen komen er op neer dat de gewezen militairen en burgermedewerkers met een wachtgelduitkering tussen 65 jaar en AOW-leeftijd een netto inkomen hebben ter hoogte van ten minste 90% van de gerechtvaardigde aanspraak. Door deze uitspraak was een verdere juridische gang niet meer mogelijk. Ook in de richting van Defensie kon niet verder worden gesproken over een verbeterde compensatie van het AOW-gat.

De GOV|MHB had zelf al eerder in de richting van de minister aangegeven een verbeterde regeling niet vanuit de beschikbare arbeidsvoorwaardelijke budgetten te willen bekostigen. Het overgrote deel van de huidige compensatie is reeds ten koste gegaan van arbeidsvoorwaardengeld. Een nog grotere belasting van de arbeidsvoor-

waardenbudgetten zou ten koste gaan van (de maatregelen voor) actieve militairen. In gesprekken met leden is hier ook breed draagvlak voor.

De GOV|MHB richt zich nu dus tot de politiek als het gaat om de volledige compensatie van het AOW-gat. Naast diverse brieven en berekeningen gestuurd aan de Tweede Kamer, benut de GOV|MHB elke gelegenheid om aan te geven dat het volledig compenseren van het AOW-gat een belangrijk element is om het vertrouwen van het defensiepersoneel in de organisatie terug te winnen. Op 14 december jl. nog heeft de duovoorzitter van de GOV|MHB, KLTZ de Natris, tijdens een rondetafelgesprek over de Defensienota 2018 nogmaals de Tweede Kamer verzocht een oplossing voor het AOW-gat te vinden.

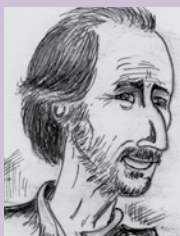
Dat het AOW-gat in de politiek nog op de agenda staat is de afgelopen weken duidelijk gebleken. Een motie van kamerlid Popken (PVV) verzocht de regering om zo snel als mogelijk (doch voor 2018) met een oplossing te komen voor volledige compensatie van het AOW-gat en de dekking hiervoor binnen de rijksbegroting te zoeken, dus niet uit het Defensie arbeidsvoorwaardenbudget. Op 21 november is deze motie door de Tweede Kamer wel verworpen. Een paar dagen later tijdens de behandeling van de defensiebegroting is dit onderwerp weer besproken. Kamerlid Bruins Slot (CDA) diende op 23 november namens alle regeringspartijen een motie in. De motie

verzocht de staatssecretaris om de effecten van het AOW-gat inzichtelijk te maken, integraal af te wegen en nader te bezien bij de Defensienota.

De GOV|MHB hoopt dan ook nog steeds dat het snel tot een volledige compensatie van het AOW-gat zal komen. In dit lange en frustrerende traject kan al geen sprake meer zijn van winnaars, maar alleen van verliezers. Toch blijft het voor ons van belang om tot een gerechtvaardigde oplossing te komen voor alle betrokken burgermedewerkers en militairen. Zij hebben dit na vele trouwe jaren bij Defensie meer als verdiend.







## Aan alles komt een eind

**Als u deze column onder ogen krijgt, zit het roerige jaar 2017 er zo'n beetje op. Om te beginnen maar eens een poging wagen om de overvloedige kerstmaaltijden te overleven, dan op weg naar de laatste dag van het jaar en aansluitend opnieuw beginnen op Nieuwjaarsdag. Het houdt maar niet op.**

**H**et is de vraag of *king of tweets* DJ Trump er in slaagt nog een jaartje te overleven in het Witte Huis. Begin december boekte hij voor het eerst een politiek succes met zijn belastingwet (Tax Cuts and Job Act). Aangenomen met een krappe meerderheid (51 voor 49 tegen) in de Senaat. Het Huis van Afgevaardigden was al eerder akkoord gegaan. Het zou moeten gaan om meer banen, eerlijkere belastingen en hogere salarissen, maar in de praktijk draait het uit op een drastische belastingverlaging voor de rijkste Amerikanen. Dat noem je een plutocratenhervorming. Een bescheiden greep uit de plannen: de winstbelasting voor bedrijven gaat van 39 naar 20 procent, er komt een eind aan de overzeese winstbelasting voor Amerikaanse bedrijven en het aantal belastingplichtigen gaat van 7 naar 3 (hoogste tarief 35%!).

Uitsmijter: *Obamacare* krijgt een stevige trap na, want de verplichting om verzekerd te zijn voor ziektekosten komt te vervallen. Naar schatting 13 miljoen uitvallers.

Conclusie: DJ Trump (DJT) laat het overgrote deel van zijn (arme) kiezers gewoonweg in de kou staan.

De *Trumpclan* raakt meer en meer in het nauw als gevolg van het onderzoek van speciaal onderzoeker Robert Mueller naar de Russische banden van DJT's campagne-team. Mueller heeft voormalig veiligheidsadviseur Michel Flynn flink bij de kladden (*plea deal*) en is hierdoor bij de binnenste cirkel rond DJT aangekomen. De vraag is wie valt als eerste, de vice-president, de zoon van DJT (Donald jr.), de schoonzoon (Kushner) of wellicht DJT zelf. Het zal mij niets verbazen als dit schandaal leidt tot een afzettingprocedure (*impeachment*) voor DJT. De wereld wacht vol spanning af. Je gunt de bewoners van de Verenigde Staten een betere president dan deze niet zuiver op de graad zijnde twitterclown.

Wat is de Nederlandse politiek dan een oase van rust en burgermansfatsoen. Mark III mag met een meerderheid van 'n schamel zeteltje proberen de aanvallen van het

nieuwe blok aan de linkerzijde van het politieke spectrum (Groen Links, SP en de PvdA) te weerstaan. Vooral nog lijkt er voor Mark c.s. weinig aan de hand.

De begrotingsdebatten in de Tweede Kamer leverden in ieder geval niet veel vuurwerk op. Ik ben vooral benieuwd hoe de bewindspersoon op Justitie en Veiligheid (Ferdinand Grapperhaus) het in zijn nieuwe rol gaat doen. Ik weet niet waarom, maar ik heb wel vertrouwen in deze minister. Zou eindelijk rust in de J&V slangenkuil betekenen.

Ik rond af met u aangename feestdagen te wensen, een veilig uiteinde (helaas nog immer een risico met al dat (illegale) vuurwerk en een gezond begin van 2018! Om met de dirigent van de *Wiener Philharmoniker* te spreken: *Prosit Neujahr!*

U hoort D.V. weer van mij in het nieuwe jaar

## 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 INTERPOLIS

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