

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

februari 2016 | nummer 1

GOV|MHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE



INHOUD

- 2 GOV|MHB verenigingszaken
- 3 AOW-gat dieper dan gedacht
- 5 Huurplafond onrechtmatig
- 6 Voortgang avw onderhandelingen
- 7 Defensie en de veranderende arbeidsmarkt
- 9 ABP premieverhoging per 1 april?
- 10 Pensioen boven € 101.519,-
- 11 Column duovoorzitter
- 15 Column vicevoorzitter

EN VERDER

- 4 Cartoon
- 12 Medezeggenschapsverkiezingen
- 13 Column juridische zaken
- 14 Column risico's en kansen bij Defensie

www.ProDef.nl

2016: Een geweld(dad)ig jaar

door Marc de Natris

Het jaar 2016 wordt voor Defensie en haar personeel een bijzonder jaar. Een bijzonder jaar omdat er duidelijkheid voor Defensie zal komen over of er daadwerkelijk sprake is van een (politieke) trendbreuk. Een trendbreuk in het veiligheidsdenken in Nederland dat onze normen en waarden niet vanzelfsprekend en het verdedigen meer dan waard zijn.

Ik hoop niet dat de eerste weken van 2016 representatief zijn voor de rest van het jaar. De eerste weken stonden in mijn ogen dan ook in het teken van wantrouwen en het op scherp zetten van onderlinge verhoudingen. De (vermeende) Noord-Koreaanse test met een waterstofbom heeft er toe geleid dat Amerika een bommenwerper over Zuid-Korea heeft laten vliegen en een vliegdekschip naar de Japanse Zee stuurde.

De spanningen tussen Iran en Saoedi-Arabië nemen verder toe en een proxy-oorlog ligt op de loer in het toch al onstabiele Midden-Oosten. Israël vreest dat de Palestijnse Autoriteit met de gematigde premier Abbas aan het hoofd instort, met alle gevolgen van dien voor de toch al oplopende spanning tussen beide landen.

Aan onze oostflank doet Poetin 'een duit in het zakje' door zijn defensiebudget verder op te schroeven onder het mom dat de Verenigde Staten een gevaar is voor de nationale veiligheid. Nog dit jaar wil Rusland drie divisies oprichten aan onze oostflank of moet ik zeggen oostfront?

Voor het eerst sinds 25 jaar laat Argentinië weer eens van zich horen inzake de Falkland Eilanden. Ruikt Argentinië een kans nu de Britse krijgsmacht aanzienlijk is uitgedund?

In Europa heeft, mede naar aanleiding van de gebeurtenissen in Keulen, de vluchtelingendiscussie zich verder verhard. In Parijs wordt een in Duitsland geregistreerde vluchteling doodgeschoten voordat het hij een aanslag kan plegen op het politiebureau. In Istanbul en Jakarta waren de zelfmoord (IS) terroristen helaas wel succesvol.

Op het moment dat ik dit schrijf is het jaar nog maar welgeteld 14 dagen oud. Het lijkt erop dat 2016 een gewelddadig jaar wordt. Misschien niet het jaar waar u en ik op hopen. Echter, het sluiten van de ogen voor bovenstaande ontwikkelingen is volgens mij niet (meer) in het belang van Nederland en haar inwoners.

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



Adres secretariaat GOV|MHB en redactie ProDef bulletin:
Wassenaarseweg 2
2596 CH Den Haag
070-3839504
www.prodef.nl
info@prodef.nl
(secretariaat/administratie)
redactie@prodef.nl
(redactie ProDef bulletin)

Redactie

M.E.M. de Natris (hoofdredacteur), R. Blik, T. Kofman, R. Groen, N. van Woensel, drs. M.A.M. Weusthuis (eindredacteur)

Aan dit nummer werkten mee:

H. Boomstra (cartoon), drs. R.W. Mannak, (correcties), B. Blonk, P. van Maurik en J.L.R.M. Vermeulen

Vormgeving

Frank de Wit, Zwolle

Drukwerk

Épos|Press, Postbus 1070, 8001 BB Zwolle

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 of 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 2 van het ProDef bulletin dient voor 29 februari 2016 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.



Aankondiging Algemene Ledenraad



Op donderdag 23 juni 2016 vindt de gecombineerde Algemene Ledenraad van de GOV|MHB en de Sectorraad CMHF-sector Defensie plaats. Het openbare deel van de vergadering begint om 13.00 uur in de Multifunctionele Ruimte in Gebouw 147 op de Frederikkazerne in Den Haag. In deze ledenraad wordt de stand van zaken besproken ten aanzien van het arbeidsvoorwaardenoverleg, reorganisaties en pensioenen. De ledenraad is openbaar voor alle leden. Als u aanwezig wilt zijn, gelieve u aan te melden via het secretariaat van de GOV|MHB op info@prodef.nl.

Aankondiging pensioen- voorlichting GOV|MHB

Het afgelopen jaar zijn bijna dagelijks items over AOW en pensioen in de pers te lezen. Veelal negatieve berichten en berichten die zonder achtergrondinformatie moeilijk zijn te begrijpen. De GOV|MHB organiseert dit jaar vier pensioenvoorlichtingsbijeenkomsten. De bijeenkomsten hebben als doel u te informeren over de ontwikkelingen met betrekking tot UKW, AOW en pensioen en wat u eventueel zelf kunt doen.

Daarnaast horen wij graag van u hoe u over de huidige ontwikkelingen denkt, zodat wij uw mening kunnen meenemen in de diverse fora waarin de GOV|MHB uw pensioenbelangen behartigt!

De bijeenkomsten zijn bedoeld voor militairen én burgerambtenaren. Vanwege de verschillen in de pensioenregelingen worden de bijeenkomsten voor burgers en militairen wel gescheiden gegeven. Gepensioneerden en actieven worden allen getroffen door de pensioenmaatregelen.

Actieven doordat hun pensioenopbouw daalt en gepensioneerden doordat hun pensioenen niet meer worden geïndexeerd. De voorlichting is bedoeld voor beide groepen en zal zeker ook voor onze (jongere) actieve leden een *eye opener* zijn en iets om niet te missen.

De GOV|MHB is op dit moment bezig met het bespreken van diverse locaties in Nederland. Deze bijeenkomsten gaan plaatsvinden in Den Helder, Utrecht, Breda en Havelte. Zodra de data bekend zijn worden deze gepubliceerd op www.prodef.nl.

Brief aan Vaste Commissie Defensie Tweede Kamer

De GOV|MHB heeft door ABP berekeningen laten uitvoeren naar het AOW-gat voor burgerambtenaren en militairen. Op basis van die berekeningen is de volgende brief naar de Vaste Commissie Defensie van de Tweede Kamer gestuurd ter behandeling in de vergadering van die commissie op 27 januari 2016.

Den Haag, 21 januari 2016

Geachte leden van de Vaste Commissie Defensie,

Bij de vaststelling van de Defensiebegroting 2016 is door het lid Jasper van Dijk, op 12 november 2015, een motie over het dichten van het AOW-gat ingediend. In die motie wordt aandacht gevraagd voor een grote groep oud defensiemedewerkers die een aanzienlijke inkomsterugval ondervinden, veroorzaakt door een wetswijziging van de regering. De motie roept de regering op het AOW-gat te dichten door de Uitkering Gewezen Militairen door te laten lopen tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

De afwijzing van deze motie heeft tot veel emotie en grote onrust geleid onder de getroffen, de (gewezen) militairen. Met deze brief vragen wij nogmaals uw aandacht voor wat nu zo anders is aan de situatie bij Defensie in vergelijking tot de rest van de overheid, en wat nu de precieze omvang van de inkomsterugval betreft.

Probleemstelling

Ten gevolge van langdurige bezuinigingen, en de hiermee gepaard gaande jarenlange reorganisaties, zijn duizenden defensiemedewerkers ontslagen. Indien zij geen nieuw werk gevonden hebben, ontvangen zij vanuit het Sociaal Beleidskader (sociaal plan) een bovenwettelijke uitkering tot de 65-jarige leeftijd, de datum waarop in het verleden het pensioen en de AOW-uitkering tot uitbetaling kwamen. Door de op-hoging van de AOW-leeftijd ontstaat er nu een inkomensgat. Vanwege de omvang van het aantal ontslagenen wegens overtolligheid speelt de kwestie van harmonisatie AOW-, pensioen- en ontslagdatum daarom bij Defensie met meer nadruk dan in andere sectoren. Elders binnen de overheid zijn in ambtenarenreglementen de ontslagleeftijden van ambtenaren aangepast van 65 jaar naar de AOW-leeftijd. Die aanpassing geldt dan ook voor de einddatum van ontslaguitkeringen. Defensie weigert echter het reglement voor burgerambtenaren aan te passen.

Voorlopige voorziening Defensie

Om het verlies aan AOW-uitkering tussen 65 jaar en de AOW-leeftijd op te vangen hebben Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel in 2015 een voorlopige voorziening ter grootte van de bruto AOW-uitkering afgesproken. Deze voorziening is ten koste gegaan van het arbeidsvoorwaardengeld. Defensie is niet bereid, in afwachting van de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep, andere verdergaande oplossingen voor het AOW-gat te bespreken.

Inkomsterugval

Doordat het inkomen voorafgaande aan de AOW-leeftijd nog onderworpen is aan een hogere belasting- en premieheffing, valt het netto inkomen in die periode flink lager uit ten opzichte van de situatie waar de AOW-leeftijd op 65 jaar lag. De GOV|MHB heeft ABP gevraagd op basis van bestaande situaties, het verschil in netto inkomen in de periode van 65 jaar tot de AOW-datum en daarna aan te geven. Hierbij wordt duidelijk dat het netto inkomensverlies, vanwege de hogere belasting- en premieheffing, voor Defensiemedewerkers op peildatum 1 januari 2016 kan oplopen tot € 530,-. Nagenoeg alle (gewezen) militairen met een AOW-gat worden getroffen door het maximale netto inkomensverlies van € 530,-. Voor de gedetailleerde berekening zie de bijlage bij deze brief.

Oplossing AOW-gat

De definitieve oplossing die de GOV|MHB voor de burgerambtenaren nastreeft is aanpassen van de ontslagleeftijd aan de AOW-leeftijd en het verlengen van de ontslaguitkeringen bij Defensie tot de AOW-datum, zoals ook in andere overheidssectoren is gebeurd. In de vele (rechts)zaken die al spelen in wachtgeld- en bovenwettelijke WW-zaken heeft het College voor de Rechten van de Mens steeds leeftijdsdiscriminatie geoordeeld. Ook veel rechters bij rechtbanken hebben reeds leeftijdsdiscriminatie geoordeeld en in sommige gevallen heeft de rechtbank zelf in de zaak voorzien, d.w.z. de uitkering doorgetrokken tot AOW-datum.

Voor militaire ambtenaren speelt de bijzondere positie van de militaire ambtenaar (Militaire Ambtenarenwet), een belangrijke rol. De pensioenleeftijd van een militair hangt samen met het eerdere functioneel leeftijdsontslag van een militair dat is afgestemd op de fysieke en mentale eisen die worden gesteld aan een militair. De militair kan zijn pensioen niet eerder of later laten ingaan, dat is door de werkgever bepaald op 65 jaar. De militair draagt dus ten volle de negatieve inkomensconsequenties van de verschoven AOW-datum.

AOW-gat

De oplossing die de GOV|MHB voor de militaire ambtenaren nastreeft ligt door de bijzondere positie van de militair ingewikkelder. Het algemene beleid om de AOW-leeftijd te verhogen heeft voor Defensie en haar militairen ingrijpender gevolgen dan voor de burgerambtenaren. Hier spelen de bovengenoemde fysieke en mentale eisen een rol. De oplossing moet dan ook worden gevonden in de door de Tweede Kamer onderschreven 'Bijzondere positie militair' omdat algemeen beleid bedoeld voor de werknemer bij overheid en onderwijs niet altijd passend is voor de militair en derhalve nadelig voor hem kan uitpakken.

Voor de verdere toekomst is er in 2015 een arbeidsvoorwaardelijke beginselafpraak gemaakt over het harmoniseren van de militaire pensioendatum, de AOW-datum en de functionele ontslagdatum die daarop aan gaat sluiten. Er is echter nog een grote groep oudere militairen die reeds is ontslagen en een ontslaguitkering ontvangt tot 65 jaar, en een andere groep die nog in actieve dienst is en rechten ontleent aan een pensioenleeftijd van 65 jaar. Voor deze groepen militairen blijft het AOW-gat een financieel probleem dat groter wordt naarmate de tijd vordert. Het College voor de Rechten van de Mens heeft het stoppen van de militaire ontslaguitkering op 65 jaar reeds als leeftijdsdiscriminatie beoordeeld. Er speelt een reeks aan rechtszaken. Evenwel heeft nog geen rechter uitspraak gedaan in een militaire AOW-gat zaak.

Tot slot

De GOV|MHB is van mening dat de weeffout in de AOW-wetgeving voor het defensiepersoneel grote financiële gevolgen heeft. Een weeffout die niet voor het eerst (bijvoorbeeld bij de WUL) gedeeltelijk wordt gerepareerd vanuit arbeidsvoorwaardelijk geld. Geld dat dus niet kan worden gebruikt voor arbeidsvoorwaarden voor het defensiepersoneel.

De GOV|MHB onderschrijft de stellingname, in de eerder genoemde motie Van Dijk, dat het Kabinet dient zorg te dragen voor de reparatie van het AOW-gat. Het is immers de minister van Financiën die de revenuen van het ophoging van de AOW-leeftijd heeft ontvangen. Vanuit deze inkomsten dient dan ook de reparatie te worden betaald.

Vertrouwende u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd, verblijf ik,

Met vriendelijke groet,

M. de Natris
Duovoorzitter CMHF-sector Defensie

De bijlage bij deze brief met de gedetailleerde AOW-gat berekening kunt u lezen op de ProDef website.

Cartoon

HEITJE VOOR EEN KARWEITJE





Huurplafond bij passende woning onrechtmatig

De Centrale Raad van Beroep (CRvB) heeft op 29 oktober 2015 een uitspraak gedaan over het huurplafond uit de 'Beleidsregeling woningvoorziening BRD'. Hierin is bepaald dat in het geval de commandant een woning passend verklaart en hiervoor een tegemoetkoming toekent, deze tegemoetkoming volgens de Raad niet tot het huurplafond beperkt mag worden.

Defensie zal dan de volledige huur met aftrek van de eigen bijdrage moeten vergoeden. Ondanks dat de uitspraak zich tot de tegemoetkoming woninghuur in Duitsland en de 'Beleidsregeling woningvoorziening BRD' richt, heeft deze ook gevolgen voor defensiemedewerkers buiten Duitsland. Alle defensiemedewerkers in het buitenland vallen immers onder het Voorzieningsstelsel Buitenland Defensiepersoneel (VBD). In artikel 13, lid 2 van dit VBD staat dat de defensiemedewerker die de buitenlandtoelage ontvangt, ook aanspraak heeft op een tegemoetkoming in de woninghuur. Deze aanspraak geldt alleen als er naar het oordeel van de commandant voor deze medewerker geen passende defensiewoning voorhanden is, en er geen passende woning kan worden gevonden waarvan de huur gelijk of lager is dan de eigen bijdrage die iemand voor de huisvesting betaalt. De tegemoetkoming bestaat dan uit het verschil tussen de verschuldigde huur en de eigen bijdrage.

Uiteraard blijft het leidend dat er gezocht moet worden naar een woning die qua huur, aard, ruimte, indeling en ligging passend is. Indien een goedkopere passende woning echter niet gevonden kan worden en derhalve bewoning van een duurdere passende woning wordt goedgekeurd, dient Defensie de huur die boven de eigen bijdrage uitkomt te vergoeden. Het toepassen van een huurplafond voor deze tegemoetkoming, is dus volgens de uitspraak van de CRvB niet toegestaan.

Op 15 december heeft Defensie in het overleg met de bonden deze problematiek besproken. Overeengekomen is dat defensiemedewerkers in het buitenland voorlopig toch weer voor tegemoetkoming van de huur van een woning, waarvan de huurprijs boven het huurplafond ligt, in aanmerking kunnen komen. Defensie zal de woning dan echter niet passend verklaren en de tegemoetkoming zal met instemming van de defensiemedewerker worden begrensd



op het niveau van het huurplafond. Dit betreft alleen de gevallen waar Defensie kan aantonen dat een passende woning binnen het gestelde huurplafond wel beschikbaar is. Als dit namelijk niet het geval is zal Defensie conform de uitspraak van de CRvB het volledige huurbedrag minus de eigen bijdrage moeten vergoeden.

Daarnaast heeft Defensie een wijzigingsvoorstel voor artikel 13 van het VBD aan de Centrales aangeboden. Met dit voorstel biedt Defensie haar medewerkers de mogelijkheid om, met toepassing van een huurplafond, ook een tegemoetkoming in de woninghuur te ontvangen voor woningen die voor wat betreft de huur boven het gestelde huurplafond liggen.

Overige aspecten toelage buitenland
In het overleg is ook opnieuw afgesproken dat de plaatsing van de defensiemedewerker en het verblijf van één of meer gezinsleden in een gebied buiten Nederland aanvagen op de dag van aankomst bij een grensstation of -overgang, in de eerste haven of op het eerste vliegveld in het land van plaatsing. Tevens dient het eventueel genoten inschepingsverlof ook tot de plaatsingsperiode worden gerekend. Verder heeft Defensie toegezegd dat de uitbetaling

van de 'tegemeetkoming meerkosten beginperiode' (toelage buitenland) zal plaatsvinden voorafgaand aan de plaatsing, zodat het geld op tijd beschikbaar is voor hetgeen het benodigd is, namelijk de extra kosten in het begin van de plaatsing.

GOV|MHB

De GOV|MHB heeft zich er afgelopen weken hard voor ge-

maakt om een, voor alle partijen, werkbare oplossing overeen te komen. Dit om te voorkomen dat defensiemedewerkers, die recent of op korte termijn in het buitenland geplaatst gaan worden, niet meer de mogelijkheid hebben om een woning naar keuze te huren, en dus verplicht worden zich te beperken tot de woningen die Defensie als passend verklaart. Voor die locaties in het buitenland waar passende woningen binnen het huurplafond wel beschikbaar zijn, maar de medewerker zelf graag een andere woning wil betrekken, biedt deze afspraak de flexibiliteit tot een vrije woning keuze. Zodra de noodzakelijke wijzigingen van artikel 13 van het VBD zijn doorgevoerd is deze vrije keuze in de regelgeving geborgd.

Personeelsmaatregelen en arbeidsvoorwaardenonderhandelingen

In het afgelopen ProDef Bulletin nummer 8 van december 2015 is al gemeld dat de werkingsduur van het Sociaal Beleidskader (SBK2012) met een jaar is verlengd, en dat Defensie aangaf in lijn met de afspraken die gemaakt zijn aangaande deze verlenging, ook de werkingsduur van de personeelsmaatregelen dienovereenkomstig te willen verlengen.

Op 15 december jl. zijn Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel dan ook overeen gekomen dat de personeelsmaatregelen zoals beschreven in de nota 'Personeelsmaatregelen gedurende de reorganisatieperiode tot 1 januari 2016' worden verlengd tot 1 januari 2017. Daarvan uitgezonderd is de in de nota genoemde maatregel 'Opschorting mogelijkheid voor militairen tot verlenging functieduur op de huidige functie tot 1 januari 2015'. Deze maatregel is al per 1 januari 2015 vervallen.

Concreet betekent dit onder andere dat ook in 2016 het recht op nadienen voor militairen is opgeschort, dat de mogelijkheid voor UGM-ers om als burgermedewerker of via inhuur in dienst te treden bij het Ministerie van Defensie in beginsel niet mogelijk is, en dat de doorstroom van onderofficieren naar de categorieën vakofficieren/uitloopofficieren/OEX'en en de instroom van stadadjudanten slechts beperkt mogelijk is.

BARD 122

In de Werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (WG AP) van 15 december 2015 zijn Defensie en de Centrales overeengekomen dat het artikel 122 van het Burgerlijk Ambtenarenreglement Defensie (BARD), waarin de ontslagleeftijd voor burgermedewerkers staat vermeld, zal worden aangepast. De ontslagleeftijd van 65 jaar zal worden aangepast aan de AOW-leeftijd, waarmee de belemmeringen om tot de AOW gerechtigde leeftijd door te werken

zullen worden weggenomen. Het voorstel voor de artikelwijziging zal in de WG AP van 2 februari worden behandeld. Hier zal dan tevens worden besproken wat de eventuele consequenties zullen zijn voor het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Defensie (BWW).

Arbeidsvoorwaardenonderhandelingen

Omdat in 2016 het vervolg van het lopende traject ten aanzien van de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen als (een van de) belangrijkste onderdelen van het Georganiseerd Overleg geldt, volgt hier een beknopte terugblik op de afspraken uit het eerste deelakkoord van 3 maart 2015. Deze afspraken zullen als uitgangspunt voor de verdere onderhandelingen gelden met uiteindelijk een volledig arbeidsvoorwaardenakkoord als doel. De belangrijkste elementen van het eerste deelresultaat zijn:

- Een nadere invulling van de voorziening om de negatieve gevolgen van het AOW-gat te ondervangen;
- De contouren van het nieuwe Flexibel Personeelssysteem (FPS);
- De contouren van een nieuw te ontwikkelen diensteinderegeling;
- De contouren van een nieuw te ontwikkelen pensioenstelsel en loongebouw.
- De laatste drie onderwerpen worden hieronder nader toegelicht.

FPS

Talentontwikkeling bij Defensie moet verder worden versterkt. Het FPS moet daarom een structuur bieden die ruimte geeft aan talentontwikkeling en meer regie op eigen loopbaanmogelijkheden. Daar waar het doorstroombesluit nu nog op een min of meer vast moment wordt genomen, is het van belang om de periode waarbinnen dit besluit wordt genomen zo ruim mogelijk te nemen, zodat passend bij het individu en de levensfase, het juiste doorstroombesluit bepaald kan gaan worden.

Ook de certificering van interne opleidingen wordt verder doorgezet. En daarnaast wordt er een 'employabilityaanspraak' ingericht, die de militair kan inzetten voor talentontwikkeling en de daaruit voortvloeiende mobiliteit. Militairen bouwen persoonlijke employability aanspraken op die naar eigen keuze kan worden ingezet op twee manieren: om een opleiding, certificering of





Defensie en de veranderende arbeidsmarkt

De laatste tijd lees ik regelmatig dat onze arbeidsmarkt steeds meer verandert. Bestaande banen verdwijnen en nieuwe functies worden gecreëerd. Ook het organiseren van het werk dat gedaan moet worden zal snel veranderen.



Een effectieve reclamecampagne, maar helaas nog niet genoeg personeel

Verder worden in het bedrijfsleven en de zorg veel managementlagen geschrapt. Helaas gebeurt dat vaak uit de verkeerde motieven, namelijk kostenverlaging. Dat laatste komt ons bij Defensie bekend voor. Maar het schrappen van managementlagen kan ook goed zijn voor een organisatie. Op dit moment is de GOV/MHB van mening dat Defensie iets te veel managementlagen heeft geschrapt. Je ziet echter ook wel dat niet al deze geschrapte managementlagen als gevolg van evaluaties hersteld moeten worden. Defensie had dus ook echt te veel managementlagen.

Bij Defensie denken wij nu nog veelal in onbepaalde contracten en vaste aanstellingen en standaard 38-urige werkweken. Ik denk dat, in het bijzonder bij de bedrijven van de DMO en het CDC, veel van deze contracten in de toekomst zullen moeten verdwijnen. We moeten ook bij die bedrijven een vaste kern hebben met daarnaast een flexibele schil. We schaffen niet elke dag een JSF aan en onze IV-behoefte is ook niet elke dag gelijk. Ik begrijp dat het zittend personeel zich ongerust maakt en dit van een vakbond niet wil horen, maar misschien is het goed om ons nu al te realiseren dat ook Defensie moet nadenken over de gevolgen van de veranderingen in de toekomstige

arbeidsmarkt. Defensiepersoneel is veelal bijzonder personeel, maar bedrijfsmatige processen en wensen van de nieuwe generatie zullen mede leiden tot een andere arbeidsvraag. Daarnaast zal ook de verhouding werk en privé veranderen.

In het bedrijfsleven wordt de binding met de werkgever steeds losser. Dat is voor Defensie en vooral de parate eenheden niet wenselijk. Ik kan het mij nog niet voorstellen dat de helft van een bemanning tijdens een training, opleiding of oefening niet aanwezig is. Toch is het nu al door de bestaande regelgeving steeds minder makkelijk het personeel voltallig aanwezig te hebben. Ik praat dan niet over de negatieve invloed van personele tekorten in bepaalde functiegebieden.

Wat Defensie vroeger heel goed deed was het continu opleiden van het personeel. Door de bezuinigingen is daar helaas heel veel op beknipt en de GOV/MHB stelt dan ook steeds meer vragen bij het opleidingsniveau. De nieuwe generatie is juist wel op zoek naar ontwikkeling. Defensie is het de medewerkers ook verplicht, want er zijn niet voor niets verschillende militaire loopbaanfasen (FPS1, 2 en 3). Als wij een ambassadeur van Defensie weer teruggeven aan de civiele arbeidsmarkt, moet hij of zij wel een kans

op werk hebben. Bij technisch personeel zal deze uitdaging niet zo groot zijn, maar er zijn zat groepen binnen Defensie die een uitdaging zullen hebben om een baan te vinden.

Organieke parate eenheden moeten we natuurlijk als eenheden opleiden en oefenen, maar bij een grote oefening wordt ook de oefenleiding, net als bij de missies, overal vandaan gehaald. Harde kern is natuurlijk de parate eenheid, maar door alle tekorten zie je al bij *combat*- en *combat support* eenheden grote uitdagingen om zelf te kunnen opleiden en trainen.

Hoewel op dit moment de burger-medewerker nog niet getroffen wordt door een flexibel personeelssysteem bestaat nu al de reële kans dat bij komende reorganisaties huidige werkzaamheden overgenomen worden door de techniek. Ik neem speciaal als voorbeeld de heren chauffeur. Hoe snel zal een auto zonder chauffeur op de openbare weg mogen rijden. Stel je bent nu 40 jaar; heb je dan nog echt 'een baan voor het leven'?

De uitdaging waar de werkgever Defensie, de bonden en de medezeggenschap voor staan is om nu al na te denken over al die mogelijke gevolgen van die veranderende arbeidsmarkt en hoe wij gezamenlijk dat pad gaan aflopen.

Doorgaan zonder een visie met perspectief?

Het nieuwe jaar is net begonnen en meteen kunnen we lezen: "Na het jubeljaar 2016 dreigen zure bezuinigingen in 2017". Als dat geen fijn begin is van het nieuwe jaar!



De Karel Doorman bij de haven van Conakry Guinee.

Ook de aandelenmarkt is netjes gezegd niet optimaal begonnen. Het is logisch dat dan ook het defensiepersoneel zich afvraagt: "Wat zullen de gevolgen nu weer zijn voor Defensie en mijzelf? We zouden in de komende jaren er toch geld bij krijgen, om onze knelpunten stuk voor stuk op te lossen?"

Zelf wordt het personeel net als andere Nederlanders o.a. getroffen door een verhoging van het eigen risico, veelal een stijging van de ziektekostenpremie, hogere energielasting, een duurder treinkaartje, een daling van de hypotheekrenteaftrek, etc.



Explosievenrobot tEODor

Onder politici leeft gelukkig een vrij brede consensus dat de afgelopen jaren te veel en rücksichtslos op de krijgsmacht bezuinigd is. Dat geeft ons toch hoop voor de toekomst van Defensie. Helaas ontbeert het Defensie nog steeds aan een visie met perspectief. De politieke top heeft ook nooit een visie willen geven. Op zich is dat ook wel te begrijpen als je realiseert dat ook Defensie een speelbal is van de politiek en dat het toedelen van financiële middelen aan Defensie niet de hoogste prioriteit heeft bij de Nederlandse bevolking. Voor Defensie is het vooral lastig dat de politiek veelal in politieke tijd denkt. Van verkiezing naar verkiezing. Die vier jaar is nog niet eens genoeg om een wapensysteem te vervangen, maar toch moeten wij het daarmee doen. Voor elke organisatie is tijdig beslissen door de top essentieel, een onjuiste of niet tijdige beslissing kan vergaande gevolgen

hebben. Je moet je op tijd aanpassen aan je omgeving. Voor Defensie gaat het nu om de veranderende veiligheidssituatie en hoe Defensie daarop gaat reageren. Gaat Defensie nu wel of niet het materieel vervangen? Op dit moment moet bijvoorbeeld in april a.s. de politiek beslissen over het wel of niet vervangen van de Walrus klasse onderzeeboten en is er ook nog een uitdaging in de ICT wereld.

De Tweede Kamer spreekt ook steevast zijn waardering uit voor de inzet van al het Defensiepersoneel, maar dat maakt helaas op het personeel geen indruk, omdat:

- De visie ontbreekt. Het defensiepersoneel wordt veel geconfronteerd met tegenslag. Het personeel moet onderling, thuis en in het openbaar kunnen rechtvaardigen waar ze het allemaal voor doen;
- Men toont weinig begrip voor de lastige situatie waarin defensiepersoneel zich bevinden. Een *can do* mentaliteit wil niet zeggen dat het defensiepersoneel zich niet realiseert wat een lage materiële gereedheid betekent;
- Er wordt (te) weinig gedaan om Defensie te helpen bij het oplossen van alle bestaande uitdagingen. Wat kunnen anderen doen om bij te dragen aan het oplossen van uitdagingen waarvoor Defensie zich gesteld ziet. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het mede draagvlak creëren voor de erkenning van de bijzondere positie van de militair.

Eerlijkheid gebiedt te zeggen dat er ook positieve verhalen uit diezelfde Tweede Kamer komen. Een meerderheid wil de Defensiebegroting niet meer in regeerakkoorden en per jaar vastleggen, maar in meerjarige plannen gieten. Informeel wordt er in ieder geval gesproken, we wachten vol verwachting af. De belangrijkste motivatie is dat internationale, vooral Europese, defensiesamenwerking niet afhankelijk mag zijn van de waan van de dag.

Gelukkig zie je nog vaak dat de Operationele Commandanten en de Commandanten van de defensieonderdelen, er wel voor zorgen dat het personeel hen begrijpt. Zij hebben een visie, hebben begrip voor de uitdagingen die het personeel meemaakt en geven aan wat het personeel er zelf aan kan doen en wat zij zelf als commandant aan de uitdagingen proberen te doen. De comman-



2 RHIB's (rigid hull inflatable boat) tijdens antipiraterijmissie Atalanta

dant, vaak ook hoofd van de diensteneid, zal veel tijd moeten besteden om de werkvloer uit te blijven leggen: hoe nu verder met de beperkte toegewezen middelen! De medezeggenschap kan kijken in hoeverre zij daarbij hun commandant kan ondersteunen. Dat zal niet altijd even eenvoudig zijn. Leiderschap is vereist in het bedenken van oplossingen om mensen te blijven motiveren en met plezier te laten werken. Hier moeten we ons realiseren dat onze organisatie wel de neiging heeft om alles organisatorisch en procedureel te laten kloppen, wat een grote kans heeft op een overkill van systemen en procedures. Slagvaardig en snel kunnen beslissen, buiten het operationele domein, is in onze organisatie echt een uitdaging. Het is het essentieel dat de medezeggenschap, binnen haar domein, in de besluitvorming wordt betrokken. De GOV/MHB realiseert zich dat daar nog stappen te maken zijn, maar ziet dat de wil van eenieder aanwezig is.

Onze optimistische kijk op de toekomstige internationale, vooral Europese, defensiesamenwerking mag niet verhullen dat de realiteit nog weerbarstig is. Denk maar aan het taalprobleem op de diverse missies. Tot op heden hebben taalproblemen alleen maar geleid tot gênante en soms zelfs gevaarlijke situaties voor soldaten, maar gelukkig niet echt tot slachtoffers.

Kortom, wij allen, de Defensietop, de medezeggenschap en bonden moet ons blijven realiseren in welke omgeving wij acteren, welke uitdagingen er op onze organisatie zullen afkomen, hoe wij die gaan slechten en waar we samen heen willen gaan en langs welke weg.



Opslag op de pensioenpremie per 1 april 2016

Het ABP-bestuur wil vanaf 1 april 2016 de pensioenpremie voor een periode van 5 jaar verhogen met een 1%punt premieopslag bovenop de zogenoemde kostendekkende premie van 1 januari 2016. In een tijd dat geld schaars is worden de ambtenarenpensioenen steeds meer een politiek verhaal.

Soorten premies

De kostendekkende premie is de premie die op basis van vastgestelde rekenregels (rente, verwachte rendementen) voldoende hoog wordt geacht om het ambitieniveau (hoogte pensioenen) van de pensioenregeling te kunnen financieren.

De premieopslag is ervoor om bij (onverwachte) tegenslagen de inkomsten van het fonds te verhogen om de dekkingsgraad zoveel mogelijk op peil te houden.

Bovensectoraal loonakkoord

Sociale partners (werkgevers en werknemers) bij overheid en onderwijs zijn voor het ABP-bestuur opdrachtgever tot uitvoering van de pensioenregeling. Sociale partners bepalen de inhoud van de regeling en de prijs waartegen die wordt uitgevoerd.

Medio 2015 hebben sociale partners het bovensectorale loonakkoord gesloten. Dat akkoord levert over twee jaar verdeeld (2015/2016) een bruto loonsverhoging op van 5,05%. Die loonsverhoging is er mede gekomen door aanpassing van de pensioenregeling. De kostendekkende pensioenpremie werd daardoor verlaagd als gevolg van overgang van loon- naar prijsindexatie. Werkgevers en werknemers hebben vervolgens het ABP-bestuur opdracht gegeven het voor die prijs te doen. Het ABP-bestuur was vanwege zijn deskundigheid betrokken bij de besprekingen en de vaststelling van de premie.

Partijen spreken in het bovensectorale loonakkoord af dat de premie tot 1 januari 2021 niet hoger zal uitvallen dan het kostendekkend niveau. Voorts spreken partijen af dat in de onverhoopte situatie dat het ABP genoodzaakt wordt tot korten over te gaan, partijen in open en reëel overleg de mogelijkheid van een incidentele premieopslag bezien, te financieren uit de dan beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte.

Taak en verantwoordelijkheid ABP-bestuur

Het ABP-bestuur heeft de taak de door sociale partners vormgegeven pensioenregeling uit te voeren tegen de door sociale partners vastgestelde prijs, maar niet tot iedere prijs. Het ABP-bestuur heeft een eigen verantwoordelijkheid in de vorm van een voldoende financiering van het fonds

Vertel een financiële instelling
maar eens dat
de balans niet op orde is.

DNB zet je op scherp



om het door sociale partners opgestelde ambitieniveau te kunnen realiseren. Het bestuur kan ook nog tegen de sociale partners zeggen: "Voor die prijs kunnen wij het niet doen, hier is de opdracht terug". Dat zal natuurlijk niet gauw gebeuren.

Financiële markten

In de tweede helft van 2015 doet zich een *baisse* voor op de financiële markten nog eens verhevigd voortgezet in januari 2016. Het ABP-bestuur kan op basis van de dekkingsgraad per peildatum 1 januari 2016 besluiten tot een premieopslag. De dekkingsgraad is op dat moment weggezakt naar 97,2%. Uit het zogenoemde 'Herstelplan' dat ieder pensioenfonds dat in de gevarenzone raakt moet opstellen voor de toezichthouder, blijkt dat het ABP in een periode van 10 jaar niet gaat lukken om de dekkingsgraad weer op het vereiste niveau te krijgen. Kortten van de aanspraken is dan volgens de rekenregels van het Financieel Toetsings Kader (FTK) een mogelijkheid om dat wel te realiseren.

Het FTK en de DNB-rekenregels hebben typisch betrekking op de actuariële verantwoordelijkheid van het ABP-bestuur. Vanuit zijn specifieke financiële verantwoordelijkheid stelt het ABP-bestuur daarom een premieopslag voor van 1%punt gedurende vijf jaar tot 2021. En, zo gaat het bestuur verder: Als u dat niet wilt, geachte sociale partners, dan kunt u het ambitieniveau van de regeling versoberen.

De premieopslag in euro's

De premieopslag komt in de normale verhouding voor 70% rekening werkgever en voor 30% rekening werknemer. Bij een pensioengevend inkomen van € 50.000,- is de werknemersbijdrage per 1 januari 2016 maandelijks bruto € 165,-. Op 1 april 2016

zal de werknemersbijdrage dan zijn verhoogd naar maandelijks 174,- bruto. Netto gaat het dan maandelijks voor militair en burgerambtenaar om zo'n 4 euro premieverhoging.

De gezamenlijke werkgevers bij overheid en onderwijs kost het zo'n 245 miljoen euro.

Werkgevers

De premieopslag is op het moment van schrijven nog niet definitief omdat het ABP Verantwoordingsorgaan in de vergadering van 28 januari 2016 nog zijn advies moet uitbrengen. Het onderhandelen over de ABP pensioenregeling is belegd bij de Pensioenkamer, maar het geld wordt krap en de werkgevers in persoon gaan zich met de discussie bemoeien. Minister Plasterk van BZK heeft als coördinerend minister voor dit sectoroverstijgende overleg, in de pers al laten weten dat wat hem betreft de premieverhoging nog niet vaststaat. En, stelt hij op Kamervragen: Als dat wel gebeurt, dan moet er overleg plaatsvinden over de verdeling van de kosten tussen werkgever en werknemers, omdat het niet fair is tegenover belastingplichtigen die buiten de publieke sector werken dat 245 miljoen op de rijksbegroting landen.

GOV/MHB

Het ABP-bestuur hint op versobering van de pensioenregeling, de werkgevers willen de kostenverhoging voor een groter deel, of misschien wel helemaal, bij de werknemers leggen. De GOV/MHB wil geen van beide. De pensioenregeling blijft onaangetaast en werkgever en werknemer dragen allebei hun afgesproken deel. De GOV/MHB heeft geen moeite met die 1%punt premieopslag. Om daarmee het korten van de pensioenen te voorkomen, is het een aanvaardbaar middel.

Verlenging risicoverzekering nabestaandenpensioen Loyalis boven een ton

Vanaf 1 januari 2015 bouwen ABP-deelnemers die een inkomen hebben van meer dan € 100.000,- geen pensioen meer op over het inkomensdeel boven de € 100.000,- per 1 januari 2015. Vanaf 1 januari 2016 is dat bedrag geïndexeerd naar € 101.519,-. Deze deelnemers kunnen nog wel vrijwillig bij ABP een pensioenvoorziening opbouwen over dat inkomensdeel. U moet daartoe zelf een verzoek doen.



Deze pensioenvoorziening bestaat uit twee delen:

1. Het risico nabestaandenpensioen bij uw overlijden voorafgaand aan uw pensioendatum;
2. Het opbouw ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf uw pensioendatum.

Actieve Defensie werknemers

Werknemers van Defensie met een inkomen boven die grens konden vóór 1 januari 2016 zonder medische keuring het risico nabestaandenpensioen dat Defensie in 2015 had verzekerd bij Loyalis, vanaf 1 januari 2016 naadloos voortzetten in de ABP netto pensioenregeling. Defensie heeft u in voorlichtingsbijeenkomsten en per brief informatie geleverd en velen hebben rond de kerstdagen ook inderdaad hun risico nabestaandenpensioen boven de € 101.519,- in de netto pensioenregeling bij ABP verzekerd. U kunt overigens nog tot 1 april 2016 zonder medische keuring uw risico nabestaandenpensioen in de netto pensioenregeling bij ABP verzekeren. Daarna kan dat ook, maar dan is er misschien wel sprake van een medische toetsing. Tot die inschrijvingsdatum bent u niet verzekerd voor uw nabestaandenpensioen gerelateerd aan uw inkomensdeel boven de € 101.519,-. Voor degenen die zich er nog niet in hebben verdiept, luidt het advies dat alsnog te doen met gebruikmaking van de rekenmodule op de ABP website. Die geeft inzicht in kosten en baten.

Post-actieve Defensie werknemers

Ook gewezen werknemers bij Defensie met een UGM- of SBK-uitkering en mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering die op 1 oktober 2015 reeds premievrij deelnemen in de reguliere pensioenregeling van ABP, waarvan de berekeningsgrondslag (uw

geïndexeerde vroegere bruto-inkomen bij Defensie) voor hun uitkering uitkomt boven de € 101.519,-, kunnen meedoen aan de ABP netto pensioenregeling. Ook voor deze ex-defensiemedewerkers heeft Defensie in 2015 een risico nabestaandenverzekering afgesloten bij Loyalis. Loyalis heeft intussen deze mensen bericht dat hun risicoverzekering eindigt per 31 december 2015. Bij nader inzien was dat echter iets te vroeg.

De fiscus is pas in november 2015 akkoord gegaan met deelneming van ex-defensiemedewerkers met een ontslaguitkering aan de ABP netto pensioenregeling. Eerder stond de regeling alleen open voor actieve werknemers. Op dat moment had het ABP niet meer de tijd om alle betrokken ex-defensiemedewerkers nog op tijd van de nodige informatie te voorzien. Het volgende hebben we daarom met Defensie en het ABP afgesproken.

Als u een ontslaguitkering van Defensie geniet (UGM/SBK/FLO) en de (geïndexeerde) berekeningsgrondslag voor uw uitkering (dus niet de uitkering zelf), ligt op 1 januari 2016 boven de € 101.519,-, dan heeft u in de week voor Kerstmis een brief gekregen van het ABP, met daarin de informatie dat

u aan die netto regeling mee kunt doen. Omdat de tijd tot 1 januari 2016 dan wel kort was om nog vóór die datum de voorlichting en uw inschrijving rond te krijgen, heeft Defensie besloten voor deze ex-defensiemedewerkers de risico nabestaandenverzekering bij Loyalis nog 3 maanden door te laten lopen tot 1 april 2016. U hebt dan de tijd om u te oriënteren en uw zaken te regelen. Gebruik daarbij de rekentool op de ABP website om te bezien hoe groot uw pensioenschade is en om eventueel actie te ondernemen.

Netto pensioen over 2015 in 2016

Het is vanaf 1 januari 2016 voor de betrokken groep (ex) defensiemedewerkers ook mogelijk om premie te storten over 2015, om zo nog met terugwerkende kracht netto pensioen over 2015 op te bouwen. Het gaat dan natuurlijk alleen om het opbouw ouderdoms- en nabestaandenpensioen dat tot uitkering komt ná uw pensioendatum. Het risico van vooroverlijden in 2015 bestaat immers op dit moment in tijd niet meer.

Schade afkoop klein pensioen hersteld

Mensen die in de periode tot 1 december 2014 een klein pensioen (tot € 465,- per jaar) afkochten, konden daardoor een korting tegemoet zien op inkomensafhankelijke voorzieningen zoals AOW, AOW-partnertoeslag, huuro toeslag en/of op de overbruggingsuitkering.

Omdat SVB-kantoren heel verschillende en ook verkeerde informatie hadden verstrekt en Omroep Max daarover berichtte, heeft de staatssecretaris uit

'coulanceoverwegingen' besloten de SVB te verzoeken met terugwerkende kracht besluiten ten aanzien van de afkoop van kleine pensioenen over de jaren 2013 en 2014 volledig te herzien. Dat wil zeggen dat deze besluiten met terugwerkende kracht worden hersteld en de korting teniet worden gedaan. Ook mensen die niet in bezwaar en/of beroep zijn gegaan worden door SVB benaderd.



Hangt aan waarden en normen nog steeds een spruitjeslucht?

In de jaren dertig van de vorige eeuw marcheerden de bruinhemden in Duitsland door de straten. Als eerste ging de vrijheid van meningsuiting verloren. De democratie was de volgende waarde die op de vuilnisbelt belandde. De onafhankelijke rechtspraak volgde kort daarna.

Via *Heim ins Reich* en de *Blumenkrieg* met Oostenrijk, werden deze nieuwe Duitse 'waarden en normen' geëxporteerd naar duitssprekende gebieden in Europa, inclusief Oostenrijk. In de *Kristallnacht* van 9 op 10 november 1938 vond er een georganiseerde pogrom plaats tegen de Joodse bevolking, waarbij tussen de 1000 en 2000 synagogen in brand werden gestoken, 7500 winkels werden vernield en naar schatting 400 Joden het leven verloren. Maar ook in Nederland wa-



ren Mussert en Rost van Tonningen actief met het importeren van het Duitse gedachtegoed.

Vervolgens kon de stap worden gemaakt naar de rest van Europa. Duitsland bezette grote delen van Europa en zijn 'waarden en normen' werden ons opgelegd. Dit leidde in 1941 tot de Februaristaking in Nederland. Een protest tegen het afvoeren van Joden naar concentratiekampen. Een protest tegen de onderdrukking van onze waarden en normen. Bij de herdenking op 5 mei staat het woord 'Vrijheid' centraal. Er worden mooie gedichten opgezegd, toespraken gehouden, op scholen worden deze onderwerpen behandeld, maar wat vrijheid en vooral het gemis hiervan, nu echt is, daar kunnen eigenlijk alleen nog ervaringsdeskundigen over spreken en die zijn er niet veel meer. Omringd door luxe en welvaart is de emotie, de echte betekenis verloren gegaan.

Vrijheid is een volledig leeg en uitgehold begrip geworden

De westerse waarden en normen zijn door ons in de 20^e eeuw breed geëxporteerd. Het meest zichtbaar vinden wij deze terug in de Volkerenbond, en in de VN. Maar ook in het verdrag van Helsinki, waarin West-Duitsland berustte in de deling van de beide Duitslanden en waarin Rusland, als tegenprestatie toezegde de rechten van de mens te eerbiedigen, staan ze centraal en hebben ze zwaarwegende effecten gehad. De rechten van de mens zoals er zijn: vrijheid van meningsuiting, vrijheid van godsdienst, recht van vereniging en vergadering, gelijkheid van de mensen ongeacht ras, geslacht of geartheid. Maar ook het vluchtelingenverdrag en het verdrag op genocide zijn de zichtbare kenmerken van onze waarden en normen.

Hoe is de situatie nu? In amper dertig jaar is de situatie veranderd van het uitdragen van onze waarden en normen naar andere landen, naar het gegeven dat er nu in eigen land strijd over wordt gevoerd. De aanval op *Charly Hebdo* vorig jaar in Frankrijk, maar daarvoor al de dood van Theo van Gogh in Nederland, was expliciet gericht tegen de vrijheid van meningsuiting en heeft zeker effect gehad. Veel publicisten zijn voorzichtig geworden. De bewaking van Wilders is een volgende zichtbare kenmerk hiervan. Er is zelfs een aparte dienst opgericht om bedreigde personen te kunnen beveiligen. De afgelopen maand speelde een conflict tussen de gemeente Eindhoven en de Al Fourqaan moskee. Het bestuur van de moskee wilde buitenlandse geestelijken laten preken. Imams waarvan bekend is dat zij juist deze waarden en normen, vrijheid van godsdienst, vrijheid van meningsuiting, ons rechtssysteem versus de Sharia, ter discussie stellen, of beter gezegd willen

afschaffen. Uit Keulen, maar uit Zweden komen berichten dat vrouwen weliswaar incidenteel, maar wel op grote schaal aangerand en verkracht worden. Homo's worden in elkaar geslagen door vluchtelingen en economische emigranten. Een aantal politiekorpsen probeert de gebeurtenissen in de doofpot te stoppen om 'politiek correct' te blijven.

Het begrip veiligheid krijgt weer inhoud, emotie

Een paar conclusies

Onze waarden en normen worden nu op ons eigen grondgebied uitgedaagd en zelfs ter discussie gesteld. De strijd om de rechten van de mens wordt nu op onze eigen bodem gevoerd. Onze lakse, gemakzuchtige en lethargische houding is hier de oorzaak van.

Wij zullen in crisisgebieden zichtbare daden moeten stellen, onze vastberadenheid moeten tonen en de zuiverheid van onze motieven moeten etaleren, om een verdere export naar onze regio te voorkomen. Als voorbeeld zouden wij hierbij kunnen denken aan het inrichten van *safe havens* in Syrie, op militair sterk terrein, en met een toegankelijke logistiek. Op basis van onze waarden en normen, de rechten van de mens, dwingen wij dan respect af en maken de zuiverheid van de idealen zichtbaar.

Niet interveniëren, niet veroveren, maar de mens centraal stellen. In de arena van waarden en normen en specifiek de rechten van de mens, wordt over de toekomst van het Vrije Westen beslist.

Wellicht dat het terugkrijgen van inhoud bij het begrip Veiligheid de motivatie / de fundering kan worden gevonden om nu eindelijk tot actie over te gaan

scholing te financieren, of om een baan buiten Defensie makkelijker te accepteren.

Diensteinderegeling

Vanwege het ophogen van de AOW-leeftijd zal een nieuwe dienstenderegeling ontwikkeld moeten worden. Bij de ontwikkeling van de nieuwe regeling zullen de volgende uitgangspunten een rol spelen:

- De door de bijzondere positie van de militair ingegeven grondslag voor de UGM uitkering blijft van kracht. Het recht op UGM-uitkering gaat hierbij vijf jaar voor de AOW-leeftijd in. De criteria waardoor dit recht, op individuele gronden, op een eerder dan wel later moment kan ingaan worden nader ingevuld;
- Defensie en de Centrales maken afspraken om het vrijwillig langer doorwerken door militairen te bevorderen. Hierbij wordt een instrumentarium ontwikkeld om op basis van individuele keuzes het langer doorwerken te faciliteren;
- Bij het vormgeven van deze regeling zullen de afspraken, waaronder inverdiene, zoals deze in voorgaande jaren ten aanzien van groepen militairen zijn gemaakt worden meegenomen;

Pensioenstelsel en loongebouw

Er moet een toekomstbestendig pensioenstelsel worden ingericht dat fiscaal zuiver, robuust en beheersbaar is, en nauwe aansluiting vindt bij het personeelssysteem van Defensie en het verloop van de militaire loopbaan. Het stelsel zal migreren richting een Defensie

pensioenstelsel dat de backservicekosten en de huidige hoge franchise verlaagt. Daarnaast moet het stelsel zorgen voor een evenwichtige pensioenopbouw voor alle generaties.

De aansluiting tussen de pensioenregeling en het salarisgebouw verdient daarbij bijzondere aandacht. Er moet een bezoldigingssysteem (salarisgebouw en toelagen) worden ontwikkeld dat niet alleen leidt tot vereenvoudiging en harmonisatie van de bestaande stelsels, maar ook voorziet in mogelijkheden tot differentiatie en recht doen aan de bijzondere positie van de militair. Naast deze drie hoofdonderwerpen zullen nog diverse andere elementen, uit de inzetbrieven van Defensie en de Centrales en uit het Georganiseerd Overleg, onderdeel uitmaken van de onderhandelingen.

GOV|MHB

De GOV|MHB beseft dat, na het eerste deelakkoord in maart 2015, het resterende deel van het jaar voor een groot deel in het teken heeft gestaan van het uitwerken van het boven-sectoraal akkoord, het 'loonakkoord'. De tijd is gekomen om de focus weer te richten op het verdere verloop van de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen. De onderwerpen die onderdeel uitmaken van de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen zijn zeer ingrijpend voor de Defensieorganisatie en haar personeel. Er moet dus zorgvuldig gekeken worden naar alle belangen om tot toekomstbestendige afspraken te maken die het draagvlak van het personeel hebben en het vertrouwen van de defensiemedewerkers in de organisatie verbeteren.

Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	kandidatenlijst	Kiesdatum
CLAS	30 Natresbataljon	gesloten	01-02-2016
CDC	Divisie Vastgoed & Beveiliging	gesloten	03-02-2016
CDC	Centraal Militair Hospitaal	gesloten	15-02-2016
DMO	Defensie Munitiebedrijf	gesloten	16-02-2016
CLAS	1 German/Netherlands Corps Staf Support Bataljon	gesloten	17-02-2016
CLAS	12 Infanteriebataljon	gesloten	18-02-2016
CLAS	OTC Land Warfare Centre	gesloten	09-03-2016
CLAS	HQ Operationeel Ondersteuningscommando Land	gesloten	16-03-2016
CLAS	13GNKcie/13 lichtebrijg	gesloten	18-03-2016
CLAS	Land Training Centre	16-02-2016	29-03-2016
CLAS	LO / Sportorganisatie KL	24-02-2016	06-04-2016
CDC	Interne Ondersteunings Groep DF&L	09-03-2016	20-04-2016

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl



Rechtbankuitspraak over leeftijdsdiscriminatie gunstig maar niet heel doortastend

Op 24 december jl. heeft de rechtbank Den Haag uitspraak gedaan in een aantal zaken over het AOW-gat bij ontslagen defensiemedewerkers met een bovenwettelijke WW-uitkering.

De rechtbank oordeelde dat Defensie zich schuldig maakt aan leeftijdsdiscriminatie door deze uitkering bij de leeftijd van 65 jaar te beëindigen en niet pas bij het bereiken van de AOW-leeftijd.

Uiteraard is deze uitspraak gunstig voor onder andere twee van onze leden, maar ik had gehoopt op een meer doortastende uitspraak van deze meervoudige kamer, omdat er in brede kring hevig over het thema AOW-gat wordt gediscussieerd en bovendien viel te verwachten dat Defensie tegen de uitspraak hoger beroep zou gaan instellen. Ik had bij de rechtbank betoogd dat uit het

SBK 2012 volgt dat in de situatie als die van eisers de uitkering moet doorlopen tot de AOW-datum en het Besluit bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid Defensie (BW-DEF) al in 2012 hieraan terminologisch is aangepast. Op grond hiervan had ik geconcludeerd dat de bepaling uit het Burgerlijk Ambtenaren Reglement Defensie (BARD), op grond waarvan de uitkering (toch nog steeds) wordt gestopt op 65 jaar, onrechtmatig is.

Helaas (voor mij) durfde de rechtbank het niet aan om deze redenering te volgen. Men vond het wellicht een stap te ver gaan om een bepaling uit het BARD onrechtmatig te beoordelen vanwege strijdigheid daarvan met het BWDEF. Het is inderdaad zonder

precedent dat twee algemene maatregelen van bestuur op zo'n manier met elkaar botsen en het zou een verschutting van de regelgever (eigenlijk de minister) zijn geweest als de rechtbank mijn argumentatie had overgenomen. Het vermijden van zoiets heeft bij de rechtbank Den Haag de voorkeur.

Gelukkig had de rechtbank een alternatief voor handen, dat al door menig collega-rechtbank is gebruikt, namelijk de Wet Gelijke Behandeling bij Leeftijd en de internationale mensenrechtenverdragen, op grond waarvan het besluit ook onrechtmatig kon worden beoordeeld. Wordt vervolgd.

ADVERTENTIE

Kortingsactie autoverzekeringen

Extra kortingen tot 30%

In samenwerking met diverse verzekeraars geeft Prinsenland minimaal 10% en maximaal 30% actiekorting. Meewerkende verzekeraars voor deze korting zijn Allianz, a.s.r., Avéro, Bovemij, De Goudse, Delta Lloyd, Generali, London, Nationale-Nederlanden en Reaal. Ook enkele huismerken van Voogd en Voogd vallen onder de kortingsactie. De korting geldt voor personenautoverzekeringen (ook voor tweede gezinsauto's) die in de periode van 1 januari tot en met 29 februari 2016 worden aangevraagd. Voorwaarde is dat de ingangsdatum van de verzekering in of na de actieperiode ligt.

Een vergelijking op basis van premie én voorwaarden

De goedkoopste verzekering is niet altijd de beste. Vaak wordt bij goedkope verzekeringen gesleuteld aan de voorwaarden. Wij geven u vrijblijvend advies en helpen u graag bij het maken van de

juiste keuze. Ieder jaar maken wij automatisch een herberekening om te kijken of er betere opties voor u zijn. Laat vrijblijvend een premie door ons berekenen. Bent u bij uw huidige verzekeraar goed of beter uit? Uiteraard laten wij u dat ook weten. Zo heeft u altijd zekerheid.

Verschil *direct writer* en onafhankelijk advieskantoor?

Bij een *direct writer* (o.a. Ditzo, Fbto en Ohra) sluit u zelf rechtstreeks een product. U bent zelf verantwoordelijk voor alle keuzes die u maakt. Een verschil is dat wij u adviseren welke verzekering het best bij uw specifieke situatie past. Daarbij kijken we niet alleen naar de laagste premie, maar ook naar de voorwaarden van de diverse verzekeraars. Wij behartigen uw belangen én u maakt gebruik van onze expertise, ook als u een schade heeft.



Neem telefonisch contact op voor de laagste premie. In onze online berekeningsmodule zijn niet alle kortingen verwerkt!
010 - 455 25 00


Prinsenland Adviseurs



Risico's en kansen

Deel 4: Het risico van geen risico

“Wat krijgen we nu”, zult u misschien denken, als u de kop van deze column leest. Krijgen we eerst allerlei beschouwingen over risico's en dan is er ook nog een risico als er geen risico's zijn? Helaas de praktijk laat zien dat er zelfs meerdere risico's zijn als er geen risico's (lijken te) zijn.

Nu zijn er volgens mij altijd risico's, want anders kunnen er ook geen kansen zijn. Tenminste dat volgt uit mijn vorige betoog. Maar uit de daaraan voorafgaande column van deze reeks kunt u afleiden dat er in de besluitvorming regelmatig gestreefd wordt naar het minimaliseren van risico's. Dat is natuurlijk een verstandige aanpak, mits je die niet overdrijft. Als u wordt geconfronteerd met plannen zonder risico of met slechts een heel klein risico, moet u natuurlijk argwanend worden. Het kan niet anders of er is creatief met de cijfers omgegaan. Dat geldt zeker voor de verkoper die u succes bijna garandeert, maar ook voor de commissie van ambtenaren die zegt dat ze alles onder controle hebben. Het kan niet en ik zou eens wat lastige vragen gaan stellen.

Maar stel nu dat ze deze vragen voldoende geloofwaardig kunnen beantwoorden en u tevreden in uw stoel zakt. U gelooft inderdaad dat er nauwelijks risico's zijn. Nu moet u echt gaan opletten want nu wordt u zelf of uw hogere baas het risico. Het is volkomen natuurlijk om nu te denken dat er misschien nog wel meer mogelijk is. U wilde immers iets nieuws en nu wordt u geconfronteerd met een grote kans op succes, en dus winst, en een lage kans op mislukking. Dan zou je natuurlijk wel gek zijn als je de lat niet wat hoger legt. Dan krijg je namelijk meer winst en meer succes.

Onderschat uzelf niet, u bent niet zomaar op de positie gekomen waar u nu zit. U bent ambitieus, geloofwaardig en behoorlijk overtuigend. En bovendien maakt zich van uw mensen nu een grote opluchting

meester. Men heeft veel moeite gedaan om u te overtuigen en nu begint u zelfs enthousiast te worden. Dat straalt u uit vanaf het moment dat u weer in de stoel zakt. Denk nu niet dat u zoiets kunt verbergen. Uw eigen mensen hebben geleerd u scherp te observeren. En een goede verkoper heeft een natuurlijk talent om u te observeren. Let u maar eens op in een winkel als u met uw vrouw (of man) op pad gaat. De slimme verkoper zal bijna altijd in gesprek gaan met diegene die het meest enthousiast overkomt. Of u dat bent of uw vrouw zal van de soort winkel afhangen. Kans is aanwezig dat u toch dat leuke artikel koopt.

Maar bij grote projecten, zeker bij de overheid, zijn de risico's wat groter. Niet alleen omdat het om veel geld gaat, maar ook omdat het om geld gaat dat niet van u is. Deze OPM (*other people's money*) verleiding maakt de drempel om in gevaarlijke projecten te stappen lager. Immers succes straalt af op u en u loopt niet zoveel gevaar. U eet er geen boterham minder om en bovendien heeft men u immers net verteld dat er geen risico's zijn. En u bent ervaren genoeg in de bureaupolitiek om bij het onwaarschijnlijke geval dat het toch mis gaat de verantwoordelijkheid bij anderen te leggen. Toch..?

Helaas voor u zijn uw medewerkers dat vaak ook en bovendien kennen ze u een beetje. Ik garandeer u dat er in allerlei bureaulaatjes documenten liggen die u liever vooraf had willen zien. U wilt ze in ieder geval niet achteraf zien als het onverhoopt toch mis gaat. Dit is geen kwalijk maar logisch gedrag. In het proces van besluitvorming, voordat u het besluit mag nemen,

zijn er mensen gepasseerd en boos geworden of hebben ambitieuze onderkonijnen de kans gezien hun positie te verbeteren. U moet tenslotte ook ooit eens opgevolgd, of misschien beter nog, vervangen worden. En zoals ik al zei, uw ondergeschikten houden u scherp in de gaten. Ze kennen u vaak beter dan u uzelf kent.

‘Succes heeft vele vaders, en mislukking is een wees.’ Het is een bekend spreekwoord dat menigeen wel eens gehoord zal hebben, net zoals *everything goes pear shaped*, zoals onze Engelse vrienden zo mooi kunnen zeggen. Maar dit geldt ook aan de voorkant van een project. Het laten doorgaan van een project, opnieuw vooral bij de overheid, is een succes. Of de uitvoering dat ook wordt is nog maar de vraag. Uw (slecht) verborgen enthousiasme bij een verondersteld geen of laag risico is daarbij een risico op zichzelf. En zeker niet het kleinste, want het gaat tenslotte over U.



ABP: Pikaart gepikeerd

Als energieke pensioentrekker volg ik de wetens- en wederwaardigheden van het ABP met waarschijnlijk iets meer belangstelling dan de hedendaagse jeugd, die er vaak geen flauwe notie van heeft wat hem/haar te gelegener tijd qua pensioenuitkering boven het hoofd hangt. Begrijpelijk, mijn interesse in dit wel en wee stamt ook pas uit het begin van de 21ste eeuw.

NL-pensioenland kent helaas geen vrolijke vergezichten. ABP dekkingsgraad ultimo 31 december 2015: 97,2%, wat o.a. tot gevolg heeft dat waarschijnlijk per 01 april 2016 de pensioenpremie (voor in principe vijf jaar) met een opslag van 1% omhoog gaat (verdeling werkgever/werknemer 70-30). Met de afkorting ABP in het achterhoofd, lees ik in een opinieweekblad -dat binnenkort haar eigen naam wellicht moet opgeven- dat AVV-voortrekker (Alternatief Voor Vakbond) Martin Pikaart de strijdbijl nog niet begraven heeft. Hij blijft volharden in zijn stelling dat de huidige ouderen enorm hebben geprofiteerd van het systeem (deels ten koste van de jongeren?).

Het huidige uitkeringsniveau van de pensioenen zou er toe leiden dat er voor de jongeren weinig tot niets in de pensioenkassen overblijft. Nu is het enerzijds zo dat Martin P. gepromoveerd is in de algebraïsche meetkunde, maar dat impliceert anderzijds naar mijn mening beslist niet (ik chargeer) dat hij gewoon tot tien kan tellen en beseft dat één plus één nog altijd twee is. Overigens snap ik best dat in pensioenland hogere wiskunde een onmisbaar instrument is.

Martin P. klaagt er over dat het ABP torenhoge pensioenen beloofde, te veel risico nam en uitging van te optimistische scenario's. Het ABP is het op twee na grootste pensioenfonds op aarde en had van oudsher de meest harde indexatieclausule, i.c. er werd een inflatiebestendig pensioen beloofd. De harde werkelijkheid is helaas anders..... Het welvaartsvaste pensioen moge in vrede rusten.

Een deel van hetgeen Martin P. te berde brengt is wijsheid achteraf. Hij stelt dat het ABP een pensioenfonds is (correct) en geen beleggingsfonds (niet mee eens). Vanuit die optiek acht hij de groei van het fondsvermogen niet relevant (€ 142 miljard

in 2003 en € 345 miljard in 2015). Hij neemt de insteek dat het ABP jaar in jaar uit uitging van stijgende rentes en de trend van dalende rentes niet voorzag. Risico's zou je in zijn optiek zoveel mogelijk moeten afdekken. Dit is voor mij nog maar de vraag, het afdekken van de plussen en minnen kost je een (gods)vermogen, dat je per saldo onttrekt aan het fonds.

Zij nog opgemerkt dat als je de pensioenkas van morgen zou moeten spekken op basis van de risicovrije beleggingen (bijv. NL-staatsobligaties), je met de huidige rentestanden op dit soort producten een kat in de zak aankoopt. Het is juist een 'zeggen' dat je de risico's kunt spreiden en ook kunt opteren voor o.a. vastgoed en aandelen. Je bent al aardig uit de zorgen als je op jaarbasis een 4% rente opbrengst scoort. Dat zal waartje wel lukken!

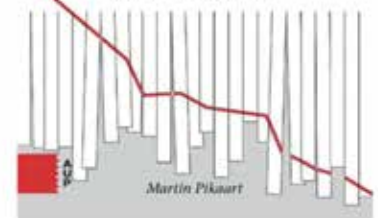
Er wordt nog wel eens verwezen naar het pensioenfonds van de RABO-bank dat haar zaakjes zo voortreffelijk op orde zou hebben, maar dan denk ik, dank je de koekoek, deze partij zit aan het roer als er manipulatief geopereerd moet worden met rentes (LIBOR-rente schandaal). Ook de partijen die mij indertijd benaderden met hedge producten waren in hun insteek niet geheel zuiver op de graad. Er werd gepoet over tientallen miljoenen die zij zouden hebben verdiend voor de KLM door de risico's op een stijgende olieprijs af te dekken. Toen dit tijl keerde verstomde het geluid van deze *hedge hunters*, want nu stond de nationale trots op een vet verlies op de brandstofportefeuille.

Martin P. vindt dat pensioenfondsen nog steeds te veel uitkeren, hetgeen ten koste zou gaan van jongeren. De ouderen zouden enorm hebben geprofiteerd van het 'systeem': weinig (?) betaald, kort (?) gewerkt en hoge (?) pensioenen..... Nou Martin, op die stelling valt wel het een en ander af te dingen!

Nog zulk een fijne quote van hem:

Wanbeleid, Algemeen Burgerlijk

Een aanklacht tegen het
grootste pensioenfonds
van Nederland



"Gepensioneerden roepen dat zij Nederland na de oorlog hebben opgebouwd, maar de meesten lagen toen nog in de luiers". Dat kan voor een deel der gepensioneerden kloppen, maar het is een niet te negeren feit, dat de gepensioneerden van nu gedurende hun actieve loopbaan een forse prijs hebben mogen betalen voor het opzetten en in stand houden van onze sociale voorzieningen. Het is klip en klaar dat in een tijdsgewricht waarin alles lijkt te kantelen (héél veel ZZP'ers en héél weinig vaste banen) het opbouwen van een goed en vast pensioen geen zekerheid meer is. Maar beste Martin, moet je daarvoor de rekening (schuld en boete?) louter bij de ouderen neerleggen? De wortels van het NL-pensioenstelsel zullen te allen tijde zijn gebaseerd op het solidariteitsbeginsel. Ook de ouderen der dagen onderschrijven dit beginsel en hebben hun steentje door de jaren heen middels (vaak forse) premieafdrachten bijgedragen.

Beste Martin: "Maak het niet te gek". Begrijp heel goed dat pensioenfondsbestuurders enigszins gepikeerd raken van je ramkoers. Redelijkheid, billijkheid en een voorwaarts gerichte blik zijn nog immer de opmaat naar een gezond pensioenstelsel. Punt.

“Losgeknipte” officieren op de NLDA

Kort voorafgaand aan het kerstverlof ontving de GOVIMHB bericht van een groep officieren in opleiding met betrekking tot een op handen zijnde verhuizing op de Koninklijke Militaire Academie (KMA). Deze officieren hadden op een woensdag de mededeling gekregen dat zij dezelfde week nog hun legeringskamers dienden te verlaten.

Zonder deze officieren vooraf te informeren zouden zij tijdens de laatste tentamenweek van het jaar moeten verhuizen naar slaapzalen op een nabijgelegen kazerne. Men moest plaats maken voor de nieuwe lichte cadetten. Daarnaast zouden de officieren in opleiding geen recht meer hebben hun legeringskamers aangezien “officieren nu eenmaal losgeknipt zijn na hun bevordering.”

Reden genoeg voor de GOVIMHB om te informeren bij de KMA over de gang van zaken. De nood tot verhuizen bleek het gevolg te zijn van een plotselinge waarschuwing die het facilitair bedrijf de week daarvoor had afgeven. Er zou te weinig legering beschikbaar zijn om aan de vraag te voldoen.

Daarnaast was de KMA-leiding ten onrech-

te in de veronderstelling dat de officieren in kwestie slechts één dag in de week gebruik zouden maken van de huidige legering.

Door tussenkomst van de GOVIMHB is de KMA-leiding in overleg getreden met de betreffende officieren om tot een oplossing te komen. Uiteindelijk heeft men overeenstemming bereikt. De officieren in opleiding mogen tot het einde van hun scriptieperiode gebruik blijven maken van hun huidige legering.



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

KLEDING WEBWINKEL MET GROTE COLLECTIE
UNDERFASHION.NL

CARDS TEGEN BIJZONDERE TARIEVEN
AMERICAN EXPRESS

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING
OPEN UNIVERSITEIT NEDERLAND • PICOMPANY

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

 **GOVIMHB**
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE