

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

februari 2018 | nummer 1

GOV|MHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE



Intrinsieke motivatie

door Marc de Natris

INHOUD

- 2 Column duovoorzitters
- 4 Afspraken uit het arbeidsvoorwaardenakkoord
- 6 Nieuwe regeling huisvesting en voeding
- 8 Hoe worden we wendbaar?
- 10 PAS-regeling, 57 jaar en verminderde pensioenopbouw
- 11 Verkiezingen Verantwoordingsorgaan
- 12 ANW-compensatieregeling blijft gelden tot 1 mei 2018

- EN VERDER
- 9 Medezeggenschapsverkiezingen
- 13 GOV|MHB zaken
- 14 Juridische column
- 15 Column Over Defensie
- 16 Column vice-voorzitter

De militair is een aparte en een bijzondere werknemer met een bijzondere positie. Deze positie is onder meer vastgelegd in de Militaire Ambtenaren Wet en (militaire) wet- en regelgeving maar óók in de Tweede Kamer. De militair heeft bewust gekozen voor dit bijzondere beroep. De militair is dan ook sterk, intrinsiek gemotiveerd en voert zijn/haar werkzaamheden uit omdat de militair graag militair wil zijn. Motivatie van buitenaf (extrinsiek) is belangrijk maar zal voor de keuze voor het beroep niet doorslaggevend zijn.

De afgelopen decennia heeft de politiek de militairen zwaar op de proef gesteld. Nu is dat voor hen normaliter geen probleem omdat ze hiervoor zijn opgeleid en getraind. Militairen hebben niet voor niets een bijzondere positie die inhoudt dat zij doorgaan waar anderen moeten stoppen. Het zwaar op de proefstellen gaat dan ook niet over fysieke ongemakken en/of het niet van toepassing zijn van wet- en regelgeving, die voor andere werknemers wel gelden, dan wel het vaak van huis zijn. Je hebt immers niet voor niets voor het militaire beroep gekozen.

Het zwaar op de proef stellen betreft dan ook de hoop op een voor haar taak berekende krijgsmacht, oftewel: op het licht aan het eind van de (bezuinigings-) tunnel. De militair heeft de (laatste) hoop gevestigd op Rutte III: dat dit kabinet eindelijk, hiertoe vanuit eigen beweging gemotiveerd, gaat zien dat onze krijgsmacht van groot belang is voor Nederland en de Nederlanders.

Intrinsieke motivatie is een mooie eigenschap die men moet koesteren. De militair blijft doorgaan, waar anderen allang het bijltje erbij neer gegooid zouden hebben. Echter, misbruik maken van deze bijzondere eigenschap ligt op de loer.

Onlangs stond in de Volkskrant een artikel met de kop 'Militaire en burgerluchtverkeersleiders onder één dak zorgt voor gedoe om salarisverschillen'. Er zou kinnesinne zijn over de salarisverschillen tussen burger- en militaire luchtverkeersleiders, die vandaag de dag samen op Schiphol werkzaam zijn. De militairen zijn jaloers op hun burgercollega's. Hebben de militairen hier een punt?

Defensie staatssecretaris Visser wilde volgens de krant niet aangeven wat het verschil in salaris tussen een burger- en militaire verkeersleider is. Ze zei wel: 'Wie bij de luchtmacht zit, doet dit ook vanwege een intrinsieke motivatie'. Op zichzelf al een vreemd antwoord, want de Tweede Kamer is groot voorstander van harmonisatie van salarissen tussen de marktsector en de overheid (normalisatie), maar dit terzijde.

Omdat de staatssecretaris het niet wilde of kon zeggen zal ik uit de school klappen. Een regionale burgerverkeersleider verdient ongeveer twee keer zoveel als een militair. Een militaire supervisor met de rang van majoor en het maximaal aantal dienstjaren verdient ongeveer 75.000 euro per jaar. Zijn counterpart op Schiphol verdient ongeveer 225.000 euro per jaar. De drijfveren van de militair kosten hem/haar in dit geval dus 12.500 euro per maand. Plus kinnesinne van het thuisfront. Ik kan me voorstellen dat de intrinsieke motivatie om de overstap te maken naar een burgerverkeersleidersstoel groot zal zijn. De extrinsieke motivatie van het thuisfront zal hier zeker bij helpen: geen uitzendingen meer en een drie- dan wel dubbel salaris!

Zoals ik al eerder schreef: de militair is bijzonder. De drijfveren om als militair werkzaam te zijn is zeer groot en niet voor niets worden militairen als zeer loyale werknemers omschreven. Intrinsieke motivatie en extrinsieke 'dissatisfiers' moeten echter wel in evenwicht zijn, om 'kinnesinne' te voorkomen. Ik ben dan ook zeer benieuwd naar de intrinsieke motivatie in de Defensienota 2018 om het defensiepersoneel voor Defensie te behouden.

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



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

Redactie

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

Aan dit nummer werkten mee:

mr. R.J. Oostendorp (cartoon), drs. R.W. Mannak (correcties), B. Blonk, P. van Maurik, J.L.R.M. Vermeulen.

Vormgeving

Frank de Wit, Zwolle

Drukwerk

Wilco Art Books, Amersfoort

Advertenties

070-3839504

© ProDef bulletin

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

Wijzigingen adres- en persoonsgegevens

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

Juridisch advies

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

• mr. B. Blonk
070-3839504
bert.blonk@prodef.nl

Kopij

Kopij voor nummer 2 van het ProDef bulletin dient voor 19 februari 2018 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

door **Ruud Vermeulen**



Parlementaire enquête over Defensie

“Keurt de slager zijn eigen vlees of is de slager zelfs niet in staat om zijn vlees te fileren”

Op 19 januari jl. werd het eindrapport van de Commissie Van Der Veer “het moet en het kan veiliger!” gepubliceerd, het zoveelste rapport. De minister heeft meteen de conclusies omarmd en toegezegd deze ook daadwerkelijk uit te gaan voeren. De Tweede Kamer gaat haar hierover interpellieren. De reacties variëren van geschokt tot zeer ernstige constatering.

In mijn artikel “J’accuse” heb ik heel duidelijk stelling genomen tegen de politieke aansturing. Een minister wordt weggestuurd en een CDS trekt, na 40 jaar uitmuntende dienstuitvoering, zijn conclusies vanwege de opstelling van het parlement dat zelf twee pakken boter op het hoofd heeft. Het is weliswaar de politieke standaardoplossing, maar wordt niet juist door dit mechanisme het blootleggen van de diepere oorzaken voorkomen? Vandaar mijn eerdere pleidooi voor een parlementaire enquête.

Er is eigenlijk niets wat dit fenomeen beter illustreert, dan het gegeven dat de **‘Cando mentaliteit’** van het ministerie en zijn personeel onder vuur is komen te liggen. Deze zou de boosdoener zijn, de veroorzaker. Dit is toch echt de omgekeerde wereld. Het werken wordt onmogelijk gemaakt door een gebrek aan financiële middelen en onmogelijke politiek gedreven opdrachten.

Vervolgens doet Defensie zijn uiterste best om het onmogelijke mogelijk te maken. En dit wordt nu als een van de hoofdoorzaken van alle problemen onderkend. In mijn ogen de wereld op zijn kop.

Laat ik eens een korte opsomming geven.

In 2012 hebben de NOV en de KVMO, verenigd binnen de Gezamenlijke Officiervereniging, al een petitie georganiseerd om te waarschuwen voor de huidige problemen.

Uit dezelfde periode herinnert u zich wellicht nog de cartoon “Generaals b.d. schieten met scherp”, waarin wij waarschuwden voor de gevaarlijk doorgeslagen bezuinigingen. In 2013 constateerden en voorspelden wij al de huidige ondervulling. En laat niemand dit ontkennen. Maar ook de Rekenkamer zag en constateerde het; “Defensie trekt een onhoudbare wissel...”.



De luchtverdedigers togen naar Turkije; met als resultaat dat tot 2021 onze luchtverdediging niet meer inzetbaar is. Het personeel werd door de politieke wens en wil geprest om over de randen van de uitzendbescherming deze missie vol te houden.

Onze F-16's zijn teruggehaald uit Jordanië, omdat niet één piloot meer volledig operationeel inzetbaar was. Niet meer inzetbaar voor de eerste hoofdtaak. Onze helikopters zijn teruggehaald uit Mali omdat de veiligheid en getraindheid in gevaar waren. Als er geen F-16's en helikopters in Nederland meer inzetbaar zijn, dan heeft dat gevolgen voor de getraindheid en geoefendheid en natuurlijk de veiligheid van de landmacht.

De vorige minister en de CDS hebben in de Kamer aangegeven dat opleiding en training van de krijgsmachtsdelen, de veiligheid dus, in Nederland onder druk stonden. De politieke leider van D'66 vond het wel grappig dat soldaten tijdens hun training "pang-pang" moesten roepen.

Dit terwijl door het niet meer inzetbaar zijn van voertuigen, eenheden niet meer kunnen oefenen. Zij nachtkijkers hebben die al 10 jaar niet meer werken (deze maand zijn er nieuwe nachtkijkers binnen gekomen) en verbindingsmiddelen die al lang de geest hebben gegeven.

Maar wel een dappere minister Koenders die op de televisie aangeeft dat de politiek beslist en niet C-KCT, de kolonel Jelte Groen. Mond dicht en uitvoeren mars!

En dan Schaarsbergen, waarom denkt u dat de aangifte van de compagniescommandant in 2014 geseponneerd is en nu alsnog een aangifte van een van de slachtoffers wordt onderzocht? Tekort aan capaciteit, zoals Olof van Joolen in de Telegraaf de afgelopen zomer terecht constateerde.

Checks en Balances

In 2013 voorspelden wij als KVMO en NOV al de huidige ondervulling. Meerdere keren waarschuwden wij naar aanleiding van o.a. de OVV rapporten, dat de organisatie steeds meer uit balans raakte. Hier gaat het om de *Checks en Balances* in de organisatie. Bijna alles wat Defensie doet is risicovol. Aparte voertuigen, aparte omstandigheden, het terecht buiten werking zetten van de arbeidstijdenwet. Van oudsher is er daarom een zeer fijnmazig systeem wat Van der Veer in zijn rapport noemt "Praktische veiligheid", iets wat ervoor zorgt dat deze uitvoering zo veilig mogelijk is. Het schrijven van voorschriften, het hieruit afleiden van syllabi voor de opleiding en training, een uitgekiend trainingsprogramma, voldoende opgeleide instructeurs, onderwijsontwikkelaars,



hulpverleners, veiligheidsfunctionarissen en vooral ook het investeren in voldoende opleidingscapaciteit. Leest u de rapporten er maar eens op na, dit is in wezen waar het aan schort.

Het CDA, bij monde van het kamerlid Knops, gaf in 2011 nog in een reactie aan dat de 30% korting op de staven gehaald en zeker gesteld moest worden. En het CDA was nog relatief mild in zijn reacties. Maar dat waren wel die veiligheidsfunctionarissen, die syllabi en voorschriften schrijvers die wij nu tekort komen zoals beschreven in de OVV rapporten.

Met het beschikbaar komen van meer geld zie je nu dat krijgsmachtsdelen maximaal aan het investeren zijn om dit weer op orde te krijgen, "praktische veiligheid" of zoals wij het noemen; onze professionaliteit. Ons dringend advies: leg niemand hier iets in de weg. Dit is cruciaal om Defensie, om zijn veiligheid, weer op orde te krijgen.

Mijn conclusies: de politiek heeft een onmogelijke wissel getrokken op haar Defensieorganisatie. Zij heeft een onmogelijke opdracht gegeven, maar ook afgedwongen. Regering en parlement zijn zich hiervan bewust geweest. Het aantal signalen was overweldigend. De vis begint aan de kop te stinken. Iedereen in dit land, ook de politieke top, moet nu de moed tonen zijn handelen ter discussie te durven stellen.

De politiek, regering en parlement hebben in de aansturing van Defensie ernstige steken laten vallen, onmogelijke opdrachten gegeven en een goede, verantwoorde en veilige bedrijfsvoering geschaad. De dieperliggende vraag is dan ook: in hoeverre zijn de politiek, regering en Tweede Kamer debet aan de instabiliteit van dit ministerie?

De minister en de CDS zijn weggestuurd naar aanleiding van het OVV rapport over Mali. **Maar de vragen die overblijven, zijn: wie is verantwoordelijk voor de ernstige verwaarlozing van de Defensie organisatie?** Wie is verantwoordelijk voor een uit het lood geslagen Defensie organisatie die de veiligheid van zijn eigen personeel niet meer kan garanderen? Is dit de weggezonden minister of is de Tweede Kamer ernstig tekort geschoten in haar controlerende taak? Hoe heeft het zover kunnen komen dat ondanks de voortdurende waarschuwingen van de GOV/MHB, de rapporten van de Rekenkamer, het rapport van Royal Hashkoning en de vele, vele andere signalen deze uiteindelijk hebben geleid tot het Rapport Van der Veer? Durft de Tweede Kamer zijn eigen handelen ter discussie te stellen en eventueel het boetekleed aan te trekken? Durft zij een parlementaire enquête uit te voeren naar o.a. haar eigen functioneren, naar de politieke aansturing van dit departement? Elke organisatie zou dit volgens mij toch na een dergelijke reeks van misstanden moeten doen.

Overigens is de constatering van de huidige minister en staatssecretaris van Defensie dat Defensie zich moet ontwikkelen langs "lange lijnen" en "nee" ook een goed antwoord is (minister Koenders); het is alvast een prima start. Wellicht zou het ook aanbeveling verdienen om de aansturing van het departement conform de aanbevelingen van de Commissie Franssen uit te voeren. Ook zo'n rapport dat ondanks goede gronden om het wel te doen, nooit is uitgevoerd. Kijk maar eens waar het in het rapport Van der Veer, Schaarsbergen, Mali misgaat.

En natuurlijk moeten wij de aanbevelingen van Van der Veer uitvoeren, hij heeft gelijk. Onze mensen hebben er recht op.



Afspraken uit het arbeidsvoorwaardenakkoord

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 zijn een aantal afspraken gemaakt waar op korte termijn, in de meeste gevallen 1 januari 2018, invulling aan gegeven diende te worden. Nog voor het kerstreces zijn Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel (hierna centrales) bij elkaar gekomen om overleg te voeren over deze afspraken en gedetailleerde regelingen overeen te komen.

Het ging om de volgende onderwerpen: behoudpremie, stimulering van vrijwillig vertrek, het keuzemoment en de regeling huisvesting en voeding voor militairen. Hieronder worden de afspraken met betrekking tot de eerste drie onderwerpen verduidelijkt. Over de regeling huisvesting en voeding voor militairen is een apart artikel in dit ProDef Bulletin gewijd.

Behoudpremie

Defensie kampt al langer met een grote ondervulling en een hoge werkdruk voor het zittende personeel. Vroegtijdige uitstroom moet worden gestopt om de problemen niet nog groter te maken. De behoudpremie moet het personeel in fase 2 van het FPS langer behouden. Voor de behoudpremie komen militairen in FPS fase 2 in aanmerking die tot de groepen korporaal LDV (CZSK), sergeant (1), wachtmeester en kapitein werkzaam binnen de schaarste gebieden medisch, ICT, cyber, air control en luchtverkeersleiding behoren. Indien dit het geval is geldt het volgende:

in de periode vanaf zes jaar voor de maximale looptijd in rang tot het moment van ontvangst van het doorstroombesluit bouwt de militair een behoudpremie op.

Tot het doorstroombesluit worden cumulatief de volgende bruto bedragen als behoudpremie opgebouwd: het eerste jaar 1000 euro, het tweede jaar 2000 euro en het derde jaar 3000 euro. Hierdoor is de maximale opbouw 6000 euro bruto. Het opgebouwde bedrag komt tot uitbetaling bij ontvangst van het doorstroombesluit. In het geval van een negatief doorstroombesluit, wordt in het eerste en tweede jaar na ontvangst van het negatieve doorstroombesluit wederom 2000 euro bruto per jaar aan behoudpremie opgebouwd. Deze behoudpremie wordt naar rato uitbetaald bij vertrek. De behoudpremie is niet hetzelfde als de bindingspremie. Een militair ontvangt geen behoudpremie als reeds een bindingspremie is toegekend, tenzij de behoudpremie hoger is dan de bindingspremie. Dan wordt de

behoudpremie en niet de bindingspremie uitgekeerd.

Stimulering van vrijwillig vertrek

Naast behoud van personeel is het tevens van belang dat er voor het militaire personeel weer voldoende perspectief op doorstromen naar, en bevordering in, FPS fase 3 mogelijk is. Dit kan door te sturen op de samenstelling van het personeelsbestand. Voor 2018 geldt dat militairen in FPS fase 3 in de rang van SM, AOO, MAJ en LKOL (en overeenkomstige rangen), die maximaal 10 jaar zijn verwijderd van hun leeftijdsontslagmoment en minimaal 5 jaar looptijd in de huidige rang hebben doorlopen, gebruik kunnen maken van de stimuleringsmaatregel. Wel zijn er quota voor elk operationeel commando (CLAS 40, overige 20). De maatregel voor 2018 betreft een individueel passend pakket met een maximum van € 75.000 (bruto), dat onder meer kan bestaan uit een stimuleringspremie, een gegarandeerd maandelijks inkomen, een loonaanvulling, omscholingsmogelijkheden en begeleiding van werk naar werk. De ervaringen van dit jaar zullen bij het vaststellen van de invulling van de maatregel voor 2019 worden meegenomen.

Het keuzemoment

In het vorige ProDef Bulletin hebben we al aangegeven dat de centrales, in het overleg met Defensie, hebben aangegeven de uiterlijke datum om te kiezen voor de oude diensteinderegeling aanzienlijk later te willen leggen. Ons voorstel was om tot 1 januari 2019 het recht te geven om te kiezen. Het nieuwe arbeidsvoorwaardenresultaat dat per 1 oktober 2018 dient te worden overeengekomen biedt dan duidelijkheid over het nieuwe militaire pensioenstelsel. Deze duidelijkheid kan meegenomen worden in de keuze voor de nieuwe of de oude diensteinderegeling. Verder





kan de extra tijd benut worden om duidelijkheid te krijgen over de individuele (financiële) gevolgen voor de beide dienstenderegelingen. Uiteindelijk is Defensie meegegaan met ons voorstel en

is besloten om het keuzemoment uit te stellen tot uiterlijk 1 januari 2019. Voor militairen die nu gebruik maken van de tijdelijke maatregel 'langer doorwerken' wordt deze regeling tot 1 januari 2019

doorgetrokken. Ook de militairen die voor 1 januari 2019 op basis van de oude dienstenderegeling met leeftijdsontslag gaan, maar niet onder de maatregel 'langer doorwerken' vallen, kunnen tot 1 januari 2019 alsnog een keuze maken om naar de oude dienstenderegeling terug te keren.

Betalingen belast met hoog tarief

Er is veel onduidelijkheid ontstaan over de betalingen van de eenmalige uitkeringen in december 2017 en januari 2018 en over de nabetaling van het salaris van januari t/m november 2017. Conform de regels van de belastingdienst worden deze betalingen met de bijzondere tarieven voor extra beloningen belast. Dit is om te voorkomen dat u aan het eind, bij uw definitieve belastingaangifte over het gehele jaar, (onverwachts) een naheffing ontvangt. Als het op uw extra inkomen toegepaste bijzondere tarief (net) iets te hoog is geweest dan ontvangt u dit op dat moment van de belastingdienst terug. Meer informatie hierover kunt u vinden op de website van de belastingdienst www.belastingdienst.nl.

Cartoon

door Robert Jan Oostendorp



HANDELEN MET VOORHENNIS

Nieuwe regeling huisvesting en voeding

Op 8 december 2017 hebben Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel (hierna centrales) overeenstemming bereikt over een nieuwe regeling huisvesting en voeding militairen. Hiermee werd invulling gegeven aan de afspraken en uitgangspunten die in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 zijn gemaakt. De regeling is per 1 januari 2018 van kracht.

Op 24 november 2014 heeft de Centrale Raad van Beroep bepaald dat Defensie bij het toekennen van tegemoetkoming(en) voor huisvesting, voeding en reiskosten geen onderscheid mag maken tussen militairen die een eigen huishouding voeren en militairen bij wie dat niet het geval is. Naast dat het criterium eigen huishouding uit de regelgeving verwijderd moest worden had Defensie tevens aangegeven naar de gehele 'regeling huisvesting en voeding militairen' te willen kijken. Het betrof ook onduidelijkheden omtrent het wel of niet toewijzen van huisvesting, de eigen bijdrage bij verstrekking van voeding, enzovoorts. Pas in de werkgroep Algemene Financiële Rechtspositie van 10 mei 2016 bood Defensie een nieuw concept 'regeling huisvesting en voeding Defensie' aan.

Nu ligt er dus eindelijk een nieuwe regeling die vanaf 1 januari 2018 van kracht is. Hieronder zullen de belangrijkste aspecten van de nieuwe regeling worden genoemd.

Huisvesting

Waar in de oude regeling verstrekking van huisvesting een gunst in geval van beschikbaarheid (zogenoemde 'kan' bepaling) betrof, is huisvesting in de nieuwe regeling een recht onder voorwaarden. Indien de militair aan deze voorwaarden voldoet is Defensie verplicht hem/haar huisvesting te verstrekken. De voorwaarden die



in de regeling zijn opgenomen zijn criteria die afgeleid zijn van de richtlijnen die voorheen aan commandanten waren opgedragen bij de beoordeling of een medewerker wel of niet in aanmerking komt voor huisvesting. Het betreft het afstandscriterium van minimaal





70 km tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling, en bij gebruik van het openbaar vervoer een reisduur van minimaal 1,5 uur (van deur tot deur). Indien een medewerker aan deze voorwaarden voldoet bestaat er een recht op huisvesting, ongeacht de beschikbaarheid van huisvesting op die locatie. Is er geen huisvesting op de betreffende locatie beschikbaar dan dient Defensie binnen een bepaalde afstand in huisvesting te voorzien. In de nieuwe regeling is tevens een duidelijke grens van maximaal 15 km tussen de werkplek en de huisvesting opgenomen.

Voeding

In de loop der jaren is in de regelgeving een constructie ontstaan waarbij voeding wordt verstrekt voor rekening van Defensie en waar de militair dan een eigen bijdrage voor verschuldigd is. In een aantal gevallen is vrijstelling van het betalen van de eigen bijdrage mogelijk. Het merendeel van de militairen kwam in aanmerking voor deze vrijstelling. In de praktijk is er, op een enkele locatie na, geen sprake meer van de eerdergenoemde constructie, maar betreft het een forfaitaire tegemoetkoming t.b.v. voeding die Defensie aan de militair betaalt. Nu de regeling op een groot aantal punten wordt gewijzigd zou ook de bestaande praktijk van een tegemoetkoming in de voeding op een juiste manier in de regelgeving moeten worden opgenomen.

Een maatregel die in eerdere voorstellen van Defensie was opgenomen betrof de invoering van een voedingskaart met daarop een tegoed per dag voor gebruik bij een eetgelegenheid op een Defensielocatie. Indien de militair op een dag voor een hoger bedrag de maaltijden heeft genuttigd zouden de meerkosten door de militair moeten worden betaald. De GOV|MHB heeft zich vanaf het begin hevig verzet tegen deze vorm van verstrekking van voedsel. Wij zijn van mening dat het personeel zelf zou mogen beslissen of ze wel of geen gebruik maken van Paresto. Ook zijn er nog diverse locaties waar geen of onvoldoende beschikbaarheid is van een bedrijfsrestaurant (van Paresto). Tevens zou dit het wegvallen van de forfaitaire vergoeding, en de flexibiliteit om dit naar eigen inzicht te besteden, betekenen. In de nieuwe regeling is er nog steeds sprake van een forfaitaire vergoeding, alleen wordt deze middels

een aanvraag in DIDO achteraf gedeclareerd en niet zoals voorheen ingehouden op een van tevoren verstrekt voorschot. Zaken die in de oude regeling al werden meegenomen bij de bepaling of er recht bestond op de maaltijd, zoals verlof, ziekte, dienstreizen en oefeningen, blijven van toepassing. In de nieuwe regeling wordt echter ook rekening gehouden met het thuiswerken bij de bepaling van de vergoeding voor voeding. Er is afgesproken dat er op zeer korte termijn een uitvoeringsbepaling overeengekomen gaat worden, waarin de details over de wijze waarop de vergoeding voor voeding wordt verstrekt, zijn opgenomen.

GOV|MHB

De GOV|MHB is tevreden dat huisvesting in de nieuwe regeling een recht wordt en dat er ook een grens met betrekking tot de afstand van de huisvesting tot de werkplek wordt gesteld. De criteria, die bepalen of er wel of niet recht bestaat op huisvesting zijn, nu duidelijk in de regelgeving opgenomen. Voor het openbaar vervoer is de grens weliswaar opgehoogd naar 1,5 uur maar dit betreft wel van deur tot deur en niet van halte tot halte, waardoor excessen voor moeilijk beschikbare locaties of mensen die ver van een halte wonen, worden voorkomen.

Wat de voeding betreft is naar onze mening de systematiek van een declaratie achteraf beter omdat dit voorkomt dat bij oefeningen of lange afwezigheid het voorgeschoten bedrag geheel of grotendeels wordt ingevorderd. Het feit dat thuiswerken nu wel mee wordt genomen kan in sommige gevallen betekenen dat de vergoeding lager uitvalt. Voor de GOV|MHB was dit meer acceptabel dan de invoering van een voedingskaart waardoor de volledige vergoeding zou vervallen en men verplicht wordt bij Paresto de maaltijd te genieten (met de eventuele meerkosten van dien).

Tot slot is er voor personeel dat nu gehuisvest is een overgangsregeling overeengekomen. Dit om te voorkomen dat personeel dat op dit moment gehuisvest is en hier geen recht meer op zou hebben in de nieuwe regelgeving, zijn/haar huisvesting op zou moeten geven. Hierdoor zouden zij plots worden gedwongen om dagelijks te reizen tussen werkplek en woonplaats. Door middel van een overgangsregeling is dit niet het geval.



Hoe worden we wendbaar?

Eindelijk zijn we weer bezig met ons normale werk

Het lijkt allemaal zo eenvoudig. Het hervatten van het totale overleg door de Centrales van Overheidspersoneel (CvO), inclusief het (in)formele overleg over reorganisaties, met het arbeidvoorwaardenakkoord van 24 november 2017. Daarbij is er extra geld voor Defensie ter beschikking gesteld door de nieuwe coalitie. Nu kunnen we dus doorpakken en over een tijdje is Defensie dan weer in staat om aan onze grondwettelijke taak te voldoen. Wij, als GOV|MHB, zien dat extra geld echter als 'een eerste stap' op weg naar herstel.

Helaas is "over een tijdje" een rekbaar begrip, want vele uitdagingen moeten opgepakt en opgelost worden. Gelukkig heeft Nederland het vermogen om in het hoogste geweldsspectrum te kunnen opereren, op papier, niet opgegeven. Maar, als ik dan kijk welke capaciteiten wij dan nog over hebben om daar te kunnen optreden zit Nederland op dit moment echt op een dieptepunt van de daarvoor noodzakelijke capaciteiten.

Maar goed, we zijn weer begonnen met het overleg en één van de processen in het overleg binnen Defensie, waar ook de GOV|MHB een verantwoordelijkheid in heeft, is het reorganiseren van de Defensieonderdelen (DO'n). Of elke reorganisatie altijd nuttig en noodzakelijk is moet eenieder zichzelf afvragen, maar het mag duidelijk zijn dat ook Defensie nu en in de toekomst adequaat moet kunnen inspelen op de steeds sneller veranderende omgeving. Defensie moet wendbaar zijn. Dat vraagt om een krijgsmacht met een groot aanpassingsvermogen. Om te beginnen met de verschillende reorganisatieprocessen. Op dit moment zijn er een aantal initiatieven opgestart om hierover binnen Defensie met elkaar van gedachten te wisselen.

Maar wat is nu die wendbare krijgsmacht.¹

Zowel de CvO als de Tweede Kamer worden regelmatig geïnformeerd over

de noodzakelijke wendbare Krijgsmacht. Immers, vanaf 2016 zijn de verschillende Do'n al aan het bezien hoe het wendbare vermogen van Defensie kan worden versterkt. Wij, als GOV|MHB, hebben onze achterban daarover reeds gepolst, maar zullen nogmaals aan onze eigen achterban vragen hoe zij de wendbare Krijgsmacht zien.

Een uitdaging hierbij is dat in de komende jaren voor het eerst vijf generaties actief zijn op de werkvloer. We hebben het dan over de generatie Z (vanaf 2000), de generatie Y (1985-2000), de pragmatische generatie (1970-1985), generatie X (1955-1970) en de jongste telgen van de babyboomgeneratie (1940-1955). Bij vijf generaties zijn de uitersten erg verschillend.

Zonder vooruit te willen lopen denk ik zelf dat een wendbare Krijgsmacht op twee pijlers steunt:

- een gemotiveerd en hoogopgeleid personeelskader enerzijds en;
- een brede en toekomstgeoriënteerde waaier van combat- / combat support- / combat service support eenheden/ middelen anderzijds.

Het vermogen tot aanpassen zal daarbij mijns inziens niet zitten in de materiële uitrusting, maar in de mindset van het personeel dat werkt met het materieel. De mindset van het defensiepersoneel bepaalt hoe het tegen de organisatie en veranderingen daarbinnen aankijkt. Het personeel bepaalt daarmee de wendbaarheid van een organisatie.

Reorganisaties en wendbaarheid: waar gaat het nu mis?

Zoals eerder gezegd moet Defensie wendbaar zijn en reorganisaties zijn daarvan een goed voorbeeld. Toch gaat het daarbij veelvuldig stroef en traag. Wat gaat er mis?

Reorganisaties zijn in zichzelf veranderingen. Veranderingen roepen altijd reacties en emoties op, maar dat is fundamenteel anders dan weerstand. Daar moet het bij de reorganisatie betrokken personeel eerst doorheen,



Onze Minister: "Ook wil ik werken aan transparantie. Open communiceren, in plaats van defensief. Vertrouwen herstellen." **Wie zijn wij dan om daar tegen te zijn!**

alvorens verdere stappen te kunnen maken. Veranderen is daarnaast een proces, dat van begin tot eind goed begeleid moet worden. Het gaat daarbij voornamelijk mis in de hoofden van de defensieleiding. Wat is namelijk het geval? De defensieleiding is vaak al maanden bezig met het veranderproces en neemt daarin uiteindelijk het besluit een bepaalde reorganisatie door te voeren. Wellicht hard nodig, maar voor het betrokken personeel komt het besluit veelal als een nieuw en onbekend gegeven. Het personeel is namelijk niet, zoals de defensieleiding en de HDEn/projectmanagers, al maanden bezig geweest met analyseren en plannen. Voor dit personeel begint met het genomen besluit tot reorganiseren pas de periode van reactie en emotie. Betrekken en betrokkenheid zijn dus

¹ <http://www.militairespectator.nl/thema/bedrijfsvoering/artikel/het-vergroten-van-adaptiviteit-bij-defensie>

noodzakelijke elementen om reorganisaties voorspoedig te kunnen laten plaatsvinden. Niet voor niets is het noodzakelijk de medezeggenschapscommissie zo vroeg als mogelijk te betrekken bij mogelijke reorganisaties.

Naast betrekken en betrokkenheid zijn er nog een aantal elementen die een reorganisatie voorspoedig kunnen laten verlopen.

Inlevingsvermogen: voor een HDE/projectmanager is het cruciaal om zich in te kunnen leven in de medewerkers die door de reorganisatie getroffen raken. Deze zijn vaak onbekend met de materie en zien een verandering dus wellicht als bedreiging of in ieder geval als onzekere factor. Inleving is dan van groot belang. De HDE/projectmanager moet onzekerheid en defensief gedrag dus niet direct zien als weerstand, maar als een kans om het personeel te steunen.

Begeleiding: naast het inlevingsvermogen, is begeleiding van belang. De medewerkers voelen onzekerheid over de veranderingen, daarin moeten ze stap voor stap worden begeleid en gerustgesteld.

Initiatief & erkenning: veranderingen kunnen enkel succesvol zijn als ze van binnenuit komen. De medewerkers zullen het zelf moeten doen. Kortom, de HDE/projectmanager heeft een belangrijke rol in het faciliteren, zodat medewerkers tijdens een reorganisatie zelf initiatief kunnen nemen en kunnen meebeslissen. Daarnaast dient er ook erkenning te worden gegeven voor goede ideeën en initiatieven.



Onze staatssecretaris: "De minister en ik willen werken aan vertrouwen. Mali heeft ons laten zien dat we niet om problemen heen moeten werken, maar problemen daadwerkelijk moeten oplossen."

In plaats van enkel de 'soll' situatie van de reorganisatie als boodschap mee te geven aan het personeel, kan men samen met de medezeggenschapscommissie diverse werkgroepen oprichten met medewerkers van alle afdelingen, om samen na te denken over 'quick wins' en innovaties om tot de gewenste nieuwe organisatie te komen. Ideeën van medewerkers (dus ook die van niet MC leden!) moeten daarbij serieus genomen worden, aangezien al die medewerkers met hun 'voeten in de klei'

staan en dus beter kunnen inschatten wat veranderingen tot gevolg hebben.

Gemeenschappelijk doel: de HDE/projectmanager heeft ook als taak om het gemeenschappelijk doel voor iedereen duidelijk te maken. En dat niet alleen, hij/zij dient het gevoel te creëren dat iedereen voor hetzelfde doel aan het vechten is. Kortom, geen individualiteit, geen bedreiging, maar een uitdaging voor het hele team.

Schep een toekomst. Eén van de belangrijkste redenen voor de angst bij medewerkers is onduidelijkheid over de toekomst. Of men nu mag blijven of moet vertrekken, de HDE/projectmanager dient een duidelijke toekomst te scheppen waar dat mogelijk is. Pas dan zullen medewerkers oprecht naar het doel en de toekomst toewerken. Transparantie en duidelijkheid zijn dus gedurende het gehele proces van groot belang.

Met al deze elementen toont een HDE/projectmanager zich niet star, maar wendbaar. Daarmee is hij/zij een weerspiegeling van hetgeen Defensie met de reorganisatie wenst te bereiken.

GOV|MHB

Ook wij, de GOV|MHB, moeten positief kritisch bijdragen aan de gekozen richting van Defensie. Mochten wij dat niet doen dan kunt u er ons gerust op aanspreken, want dan moeten wij gemotiveerd en onderbouwd aangeven waarom wij het in dat specifieke geval niet met Defensie eens zijn. Wendbaar is iets wat je immers samen bent!

Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Verkiezingen	Opgeven vóór
BS	Defensiestaf	gesloten	09-03-2018
CDC	Staf DPOD	15-02-2018	29-03-2018
BS	Hoofddirectie Personeel van de Bestuursstaf	27-02-2018	10-04-2018

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl



PAS-regeling, 57 jaar en verminderde pensioenopbouw

De PAS-regeling voor burgerambtenaren is per 1 januari 2018 gewijzigd in die zin dat u de regeling nog steeds op 57 jaar kunt laten ingaan, maar dat dit vanwege fiscale eisen leidt tot verminderde pensioenopbouw.

Gaat u in 2018 met de PAS-regeling (Partiële Arbeidsparticipatie Senioren Regeling) en u heeft nog niet de 58-jarige leeftijd bereikt op het moment van ingang, dan bouwt u over de hele periode tot aan uw pensioendatum minder pensioen op. U bouwt namelijk geen pensioen meer op over de PAS-inhouding op uw pensioengevend inkomen (zo ongeveer uw brutosalaris). Dat leidt tot 5% minder pensioenopbouw per jaar. Dit is het gevolg van de verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar per 1 januari 2018. Het opbouwen van pensioen over het fulltime salaris bij gebruik maken

van de PAS-regeling is fiscaal gezien alleen mogelijk als medewerkers binnen 10 jaar voorafgaande aan de pensioenrichtleeftijd met de PAS beginnen.

Als u binnen 10 jaar voorafgaand aan de pensioenrichtleeftijd met PAS gaat (dus vanaf 58 jaar), kunt u pensioen opbouwen over het gehele pensioengevend inkomen dat u verdiende voordat u de PAS-regeling liet ingaan. Laat u echter langer dan 10 jaar voorafgaand aan de pensioenrichtleeftijd de PAS-regeling ingaan (dus vanaf 57 jaar), dan bouwt u geen pensioen meer op over het deel salarisvermindering ten gevolge van de PAS-regeling. Voor de deelnemers

met het maximale pensioengevend inkomen van € 105.075,- (dat kan ook een deelnemer met een lager part time inkomen zijn dat wordt omgerekend naar een full time inkomen), kan dat anders liggen omdat ook het verlaagde PAS-inkomen boven de aftoppingsgrens kan blijven steken.

Wilt u ten volle gebruik maken van de PAS-regeling, dus incl. de volle pensioenopbouw over het onverminderde salaris, wacht dan met het in laten gaan daarvan totdat u 58 jaar bent geworden. Bent u al in 2017 begonnen met de PAS-regeling, dan verandert er niets voor u in de pensioenopbouw.

ADVERTENTIE

7 april 2018

Open Bridge Kampioenschap Defensie 2018

Locatie: NDC Den Hommel, Kennedylaan 9 Utrecht

Toegankelijk voor:

- Actief dienende NL militairen
- Burgerambtenaren van het Ministerie van Defensie
- Reservisten
- Gepensioneerde Defensie medewerkers
- Oud defensiemedewerkers
- Ex-dienstplichtigen

- ✓ Goed verzorgde lunch
- ✓ Aantrekkelijke geldprijzen
- ✓ Meesterpunten volgens geldende schaal
- ✓ Inschrijfgeld: 45 euro per paar

U bent vrij in de keuze van uw partner

Informatie:
<http://defensiebridgekampioenschap.wordpress.com>
of 06 307 24 160 (Kol b.d. Felix)

Onder auspiciën van de Nederlandse Bridge Bond



Verkiezingen Verantwoordingsorgaan

In april 2108 worden voor de tweede keer verkiezingen gehouden voor het Verantwoordingsorgaan van het ABP. Het Verantwoordingsorgaan controleert het ABP-bestuur in de uitvoering van zijn taak. De NOV en KVMO stellen via de Gezamenlijke Officieren Verenigingen en Middelbare en Hogere Burgerambtenaren (GOV|MHB) kandidaten voor deze verkiezingen.

Het Verantwoordingsorgaan vertegenwoordigt de belangen van werknemers, gepensioneerden en werkgevers die zijn aangesloten bij ABP en bestaat uit 48 leden: 19 leden namens werknemers, 13 leden namens gepensioneerden en 16 leden namens werkgevers. De leden voor werknemers en gepensioneerden worden gekozen namens de vier overheidscentrales: FNV overheid (ACOP), CNV overheid (CCOOP), het Ambtenarencentrum (AC) en de Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij de overheid (CMHF), en een vijfde partij van Onafhankelijken, de LvOP, d.w.z. een lijst met kandidaten die niet gebonden willen zijn aan de traditionele vakbonden. De LvOP doet alleen mee aan de werknemers- en niet aan de gepensioneerdenverkiezingen. De GOV|MHB is aangesloten bij de CMHF en komt op voor werknemers- en gepensioneerdenbelangen.

Taken en bevoegdheden Verantwoordingsorgaan

Het Verantwoordingsorgaan adviseert het bestuur over beleid en de gevolgen daarvan voor deelnemers, gevraagd

en ongevraagd. Bijvoorbeeld over de hoogte van de pensioenpremie en indexaties, de regels voor beleggen en over de wijze van communiceren. Het Verantwoordingsorgaan geeft vooraf advies, maar oordeelt ook achteraf of het bestuur goed heeft gehandeld. Als er een vacature is bij de Raad van Toezicht, doet het Verantwoordingsorgaan een bindende voordracht voor een nieuw lid. Als er een vacature is voor een van de drie bestuursleden die de gepensioneerden in het ABP-bestuur vertegenwoordigen, dan zijn het de leden die namens de gepensioneerden in het Verantwoordingsorgaan zitten, die een bindende voordracht doen. De bestuursleden voor werknemers en werkgevers worden op voordracht van de vakcentrales en werkgeversorganisaties benoemd.

GOV|MHB-kandidaten

De GOV|MHB komt met twee kandidaten voor de lijst gepensioneerden en één kandidaat voor de lijst werknemers. De kandidaten zijn (b.d.) militairen. Burgerambtenaren hebben zich niet als kandidaat aangemeld. Defensie is één van de sectoren bij de CMHF. Andere sectoren zijn bijv. de sector rijk, gemeenten,

waterschappen, politie en provincies. De GOV|MHB-kandidaten komen samen met de kandidaten van die andere sectoren op de CMHF-lijsten. In februari en maart 2018 worden alle kandidaten van alle lijsten door het ABP gepresenteerd. U hoort hier meer van.

Ga stemmen!

Het zijn verkiezingen, dus de meeste stemmen gelden. Het gevecht over de positie van de verschillende kandidaten op de CMHF-lijsten is al uitgevochten, nu nog de verkiezingen zelf. Dat is simpelweg een kwestie van zoveel mogelijk stemmen voor de kandidaten van de GOV|MHB. Alleen als veel KVMO/NOV/MHB-leden in actie komen en gaan stemmen komen onze kandidaten in het Verantwoordingsorgaan terecht en kunnen zij uw (militaire) pensioenbelangen behartigen.

De verkiezingen worden gehouden tussen 3 en 30 april 2018 en u kunt uw stem in die periode online of telefonisch uitbrengen.

U gaat dus niet stemmen op een stembureau, de verkiezingen verlopen via uw computer of telefoon.

De volgende kandidaten stellen zich kandidaat namens de GOV|MHB:

CMHF kieslijst gepensioneerden

- LGEN b.d. Hans Leijh; oud Hoofddirecteur Personeel Defensie
- SBN b.d. Reginald Visser, oud Directeur Personeel Marine / oud voorzitter CMHF

CMHF kieslijst werknemers

- LKOL Sacco Vossen; Stafofficier CLAS



LGEN b.d. Hans Leijh



SBN b.d. Reginald Visser



LKOL Sacco Vossen

ANW-compensatieregeling blijft gelden tot 1 mei 2018

Sociale partners in de Pensioenkamer en het ABP-bestuur zijn overeengekomen om de bestaande ANW-compensatieregeling nog te laten voortbestaan tot 1 mei 2018. Eerder is gecommuniceerd dat de regeling werd voortgezet tot 1 februari 2018. Dat wordt dus nu 1 mei 2018.



Verlenging ANW compensatieregeling tot 1 mei 2018

Omdat er pas laat in december 2017 vanuit het ABP op het individu gerichte informatie vrij kwam en veel deelnemers zich overvallen voelden door de afschaffing van de regeling, is nu besloten de regeling nog tot 1 mei 2018 te laten doorlopen. De andere reden voor uitstel is dat sociale partners meer tijd krijgen om een alternatieve (verzekerings-)oplossing op te zetten. Dat betekent dat de partners van ABP-deelnemers die overlijden vóór 1 mei 2018 nog de ANW-compensatie krijgen volgens de regeling die in 2017 gold.

De uitzonderingsregeling

Sommige groepen deelnemers blijven ook na 1 mei 2018 onder de huidige ANW-compensatieregeling vallen. Voor hen geldt een uitzonderingsregeling. Het draait om het criterium 'onverzekerd voor 1 mei 2018'. Het gaat dan om de volgende groepen deelnemers (dat kunnen werknemers zijn, maar ook gepensioneerden en bijv. ook arbeidsongeschikten):

1. deelnemers die aangeven dat zij vóór 1 mei 2018 ongeneeslijk ziek zijn;
2. deelnemers die vóór 1 mei 2018 door een verzekeraar zijn geweigerd, waarbij er vóór 1 mei 2018 ook geen sprake is van een (verzekerings-)oplossing van/via een mantelcontract van de werkgever;
3. deelnemers die vóór 1 mei 2018 (alleen) verzekerd zijn tegen een premie die gelijk of hoger is dan 2 keer de basispremie van een verzekeraar, waarbij er vóór 1 mei 2018 geen sprake is van een (verzekerings-)oplossing van/via een mantelcontract van de werkgever;

Om voor de uitzondering in aanmerking te komen, moet u of uw partner aannemelijk kunnen maken dat u al vóór 1 mei ongeneeslijk ziek was, of dat u zich om een andere reden (bijv. leeftijd of ar-

beidsongeschiktheid) niet kon verzekeren onder de boven bedoelde voorwaarden. Het helpt de procedure om contact op te nemen met een verzekeraar. U neemt vervolgens contact op met het ABP en vult een 'beoordelingsformulier' in, waarop u verklaart dat u al vóór 1 mei ongeneeslijk ziek was, dan wel dat u zich niet meer conform bovenbedoelde voorwaarden kon verzekeren. Dit formulier kunt u telefonisch bij ABP opvragen.

Dus ook na 1 mei 2018 kunnen u en uw partner zich nog melden als er sprake is van bovenvermelde omstandigheden. U of uw partner 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.

Als u niet valt onder de uitzonderingsregeling

Voor alle deelnemers die niet vallen onder de uitzonderingsregeling geldt dat voor hen de ANW-compensatie eindigt per 1 mei 2018. Bestaande gevallen worden niet aangetast. De op die datum reeds toegekende ANW-compensaties lopen gewoon door. Een overlijdensgeval van na die datum leidt voor deze deelnemers onherroepelijk tot het niet verkrijgen van de ANW-compensatie.

Defensie

De afspraak in de Pensioenkamer moet binnen Defensie nog worden afgesproken voordat deze ook van toepassing is voor het defensiepersoneel. Op het moment van schrijven is de GOV|MHB samen met de andere militaire vakbonden in onderhandeling met Defensie over een goed en werkbaar alternatief voor deze ANW-compensatie. Voordat u besluit tot individuele actie: Houdt dit Prodef bulletin en de Prodef website in de gaten voor verdere informatie. Wilt u wel alvast overgaan tot individuele actie dan moet u dat voor 1 mei 2018 hebben geregeld.

GOV|MHB zaken

Nieuwe secretaris GOV|MHB: LTZ20C (LD) Nikita van Lierop



Op 9 oktober jl. heeft Nikita van Lierop de functie van secretaris van de GOV|MHB en KVMO van Ronald Groen overgenomen. In dit interview stelt zij zich voor en kijkt zij vooruit.

Stel jezelf even voor

Mijn naam is Nikita. Ik ben 28 jaar en woonachtig in Schiedam. In 2013 ben ik opgekomen op het KIM als aspirant officier Logistieke Dienst. Na het afronden van de opleiding ben ik gestart met mijn eerste functie als Logistiek Planner bij de 1st Marine Combat Group in Doorn. Gedurende deze functie heb ik verschillende grote oefeningen logistiek mogen ondersteunen. Naast mijn werk als logistiek officier ben ik een fanatiek sporter en mag ik als hardloper uitkomen voor de Militaire Atletiek Equipe.

Hoe ben je bij de GOV|MHB terecht gekomen?

Sinds mijn opkomst op het KIM ben ik lid van de KVMO. Tot deze zomer was ik niet op de hoogte van de mogelijkheid om als actief militair de functie van secretaris GOV|MHB uit te oefenen. Door een gesprek met een collega ben ik mij hierin gaan verdiepen. Na mijn functie als Logistiek Planner ben ik nu klaar om een nieuwe uitdaging aan te gaan in een heel ander werkveld, waarin ik hoop veel te kunnen leren en ook bij te dragen aan de invloed van Jonge Officieren in het toekomstperspectief van defensie.

Wat zijn je verwachtingen?

Doordat ik ben gestart als secretaris in periode waarin na jaren van stilstand eindelijk weer vooruitgang is te zien in het arbeidsvoorwaardenoverleg verwacht ik een drukke tijd tegemoet te gaan, maar vooral een tijd waarin veel mogelijk is. Het overleg is weer gestart waardoor ik hoop veel te kunnen leren van de verschillende overlegvormen en onderwerpen.

Wat hoop je te bereiken?

Als jonge officier en secretaris hoop ik een spreekbuis te zijn voor andere jonge collega's binnen defensie. Ik denk dat het zeker de komende periode van belang is dat de jonge officier een stem krijgt in de ontwikkeling van de krijgsmacht. Defensie kan en moet weer groeien, maar naast het materieel is het personeel een essentiële schakel voor deze groei. Wie beter dan de jonge officier zelf weet hoe je deze categorie kan behouden in je organisatie. Dus heb je ideeën of wil je hierover van gedachte wisselen, weet dat er een nieuwe secretaris bij de GOV|MHB rond loopt die graag met je in gesprek gaat.

In gesprek met LTZ20C(LD) Ronald Groen, voormalig secretaris GOV|MHB

Hoe ben je bij de GOV|MHB terecht gekomen?

Eind 2014 werd ik door een collega geattendeerd op een vacature bij de KVMO. Ik zat op dat moment als Toegevoegd Hoofd logistieke Dienst aan boord van de Zijner Majesteit Karel Doorman voor de kust van West-Afrika. Inmiddels was ik mij aan het oriënteren op een vervolgfunctie dus het telefoontje kwam voor mij op een ideaal moment. Na contact te hebben gehad met de toenmalige secretaris, Mark Heijligers, en de duovoorzitter Marc de Natris besloot ik na terugkomst in Nederland te solliciteren voor de functie en per 1 mei 2015 ben ik aangetreden als secretaris.

Op het moment van schrijven ben ik inmiddels bijna 5 maanden werkzaam als project verwerfer bij de afdeling Inkoop van de Directie Materiële Instandhouding (het Marinebedrijf) van CZSK. Na 2,5 jaar in Den Haag is het goed om weer in Den Helder terug te zijn.

Wat vond je het leukste aan deze functie?

Als secretaris ben ik de afgelopen jaren de spin in het (bestuurlijke) web geweest bij de GOV|MHB. De functionaris op de achtergrond die met zijn team ervoor zorgt dat de vereniging blijft draaien. Daarnaast ben je als secretaris betrokken bij de interne overleggen van de GOV|MHB over arbeidsvoorwaarden, regelgeving, rechtspositie etc. Zo kun je als subaltern officier invloed uitoefenen op het standpunten en positie van onze vakbond. Ik denk met veel plezier terug aan mijn tijd bij de GOV|MHB en de fijne collega's met wie ik daar heb gewerkt.

Wat was er minder leuk?

Vlak voordat ik aantrad als secretaris hadden de centrales en de werkgever het Eerste Deelakkoord gesloten. Vervolgens is de GOV|MHB een langdurig overlegtraject ingegaan voor het afsluiten van een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord. Tijdens deze periode heeft er veel (intern en

extern) overleg plaatsgevonden waarvan het grootste deel informeel. Dit betekende dat we bijna twee jaar geen mededelingen hebben kunnen doen over de inhoud en de voortgang van het overleg, terwijl er wel een grote behoefte aan informatie bij onze leden was. Dat zo'n langdurig traject uiteindelijk resulteert met een "eindbod" en de ophef eromheen vond ik toen erg teleurstellend.

Heb je nog adviezen voor je opvolger?

Als secretaris krijg je een functie in een klein team met veel verantwoordelijkheid en een diversiteit aan taken en uitdagingen. Naast het uitvoeren van de 'standaard' werkzaamheden krijg je genoeg ruimte om de functie in te vullen naar eigen inzicht. Elke secretaris doet het op zijn/haar eigen manier. Ik draag aan Nikita een leuke, uitdagende functie met een grote diversiteit aan taken over en wens haar daarin een leuke tijd toe.



Bezwaar maken... Wanneer?

Met grote regelmaat melden zich bij mij leden die het oneens zijn met (bepaalde posten, of juist het ontbreken daarvan, op) de loonstrook. Vaak zijn deze leden dan al zelf in actie gekomen door bijvoorbeeld bij DCHR of DCIOD een case uit te lokken.

Dit is uiteraard prima, maar wanneer het om de loonstrook gaat, is het van belang om in de gaten te houden dat deze de zogenaamde bezwaarclausule bevat: is men het niet met de loonstrook eens dan kan men binnen 6 weken bezwaar maken. Regelmatig lukt het DCHR/DCIOD niet om binnen deze termijn een case af te handelen. Komt er na afloop van deze termijn een negatieve reactie, dan is men te laat om nog bezwaar te maken. De case bij DCHR/DCIOD zal in de regel niet als bezwaar kunnen gelden, omdat niet de daarvoor aangewezen procedure is gevolgd. Betrokkene geeft daarmee eigenlijk te

kennen geen 'echt' bezwaar te hebben willen maken. De betreffende loonstrook komt hierdoor in rechte vast te staan.

Daarnaast komt het voor dat in correspondentie met DCHR of DCIOD, naar aanleiding van een bepaalde case, ineens een email verschijnt met bijvoorbeeld de zin "per datum... heeft u geen recht meer op...". Hoewel zo'n mededeling niet het uiterlijk van een formeel besluit heeft, doet men er toch verstandig aan om het als zodanig te beschouwen. Immers, meestal volgt op een dergelijke mededeling helemaal geen formeel besluit, terwijl het rechtsgevolg wel

intreedt. Men heeft dus de mogelijkheid bezwaar te maken, maar meestal zien we dat eerst nog wat gediscussieerd wordt met DCHR/DCIOD.

In tegenstelling tot bij de loonstrook, is het hier geen probleem dat de bezwaartermijn wordt overschreden, omdat de e-mails van DCHR/DCIOD geen bezwaarclausule bevatten. Na die 6 weken alsnog bezwaar maken is dus mogelijk. Hier geldt wel de bijzondere regel dat, vanaf het moment dat men een rechtshulpverlenende jurist in de arm neemt, er een bijzondere termijn geldt van 2 weken voor het indienen van het bezwaarschrift.

ADVERTENTIE

Belangrijkste wijzigingen hypotheek in 2018 > militair let op

Maximale financiering onderpand	= Verlaagd naar 100% van de koopsom / taxatiewaarde
Aanpassing NHG grens	= Maximaal € 265.000
Energiebesparende maatregelen	= Max. 6% extra mee lenen bij NHG
Vervallen restschuldregeling	= Rente en kosten nieuwe restschuld niet meer aftrekbaar
Verpanding overlijdenspolis NHG	= LET OP: Geen verpandingsverplichting meer!

LET OP: Overlijdensrisicoverzekering NHG, geen verpandingsverplichting meer!

Voor NHG hoeft de overlijdensrisicoverzekering niet meer verpand te worden aan de geldverstrekker. Maar die verpanding is wel een vereiste om in aanmerking te komen voor een speciale regeling. Het ministerie van Defensie heeft in 1993 een overeenkomst gesloten met het Verbond van verzekeraars. In deze overeenkomst is afgesproken dat het ministerie van Defensie een deel van het risico van de verzekeraar op zich neemt. Wel gelden hiervoor een aantal strikte regels:

- 1 De overlijdensrisicoverzekeraar moet onderdeel zijn van het verbond van verzekeraars
- 2 De polis moet verpand worden aan de geldverstrekker

Voldoet u niet aan één van deze vereisten? Dan volgt geen uitkering bij overlijden indien sprake is van een molestsituatie. Nu de verpandingsverplichting is komen te vervallen voor een hypotheek met NHG kan dit voor grote problemen zorgen bij uw nabestaanden. Immers, om gebruik te kunnen maken van de speciale regeling en een uitkering te verkrijgen, dient de polis verpand te zijn. Een adviseur die geen weet heeft van de speciale regelingen voor defensiemedewerkers, is niet op de hoogte van deze speciale regeling. Het is voor een militair essentieel gespecialiseerd advies in te winnen.

Voor hypotheek zonder NHG speelt dit probleem al jaren. Wij constateren regelmatig "foute adviezen". Controleer daarom zelf ook goed of

uw overlijdensrisicoverzekering aan deze vereisten voldoet. Prinsenland Adviseurs is expert op het gebied van hypotheekverstrekking aan militairen.

Uw mogelijkheden

Bent u benieuwd naar uw mogelijkheden? In een eerste gesprek leggen wij uit wie wij zijn, waarin wij ons onderscheiden en wat u van ons kunt verwachten. Daarnaast berekenen wij wat u maximaal kunt lenen en welke maandlasten u kunt verwachten. Het eerste gesprek is vrijblijvend en kosteloos. Bel 010 - 455 25 00 om een afspraak in te plannen.

Laagste rentes per 22 januari 2018*

- 10 jaar vast NHG – vanaf 1,63%
- 20 jaar vast NHG – vanaf 2,20%
- 30 jaar vast NHG – vanaf 2,50%

* Voor een actueel renteoverzicht en overige tariefklassen verwijzen wij naar onze website.



Over Organiseren. Deel vier: Niet de losse eindjes

Dit is alweer de laatste column in de reeks over (re)organiseren en dan mag het u niet verrassen dat die over evalueren gaat. Nu zal ik niet mijn eigen columns evalueren want dat lijkt me meer iets voor u. En je eigen columns evalueren is natuurlijk ook niet makkelijk. Wel zie ik natuurlijk soms een stukje waarvan ik denk, dat had beter gekund. En jazeker, ik zie ook (helaas) met enige regelmaat een taalfout. Irritant en iets om bij volgende columns op te letten, maar dit is niet het soort evaluatie waar ik het over wil hebben.

Alles wat je doet kan achteraf altijd beter. Perfectie is leuk om na te streven, maar kost over het algemeen onevenredig veel tijd. Ik meen dat ik daarover al eens eerder in een column heb geschreven.

Nee, deze column gaat over de hogere orde evaluatie. Heeft de activiteit wel het beoogde resultaat? Dat oordeel kun je over het algemeen beter aan derden overlaten. In het geval van mijn columns moet ik dat doen aan de hand van uw reacties. Soms in woord, door u als lezer, en ook af en toe in daad, als ik een onderwerp aangepakt zie worden.

Reorganisaties moet je ook evalueren en dan niet alleen wat er beter had gekund. Veel belangrijker is of een reorganisatie de beoogde doelen wel heeft bereikt. Zoals ik al eerder betoogde moet het doel van elke reorganisatie tot meer resultaat leiden of op zijn minst tot een vergelijkbaar resultaat met minder middelen. Voor een gemiddeld bedrijf laat de markt het oordeel daarover vanzelf weten. Was de reorganisatie minder geslaagd dan merk je dat aan de winsten. De markt is genadeloos in dat oordeel, en dan ligt faillissement op de loer. De overheid heeft het daarbij iets moeilijker want zij kan niet failliet gaan, tenminste niet in economische zin.

Alleen de politiek krijgt eens in de vier jaar een rapportcijfer en dat is, zo blijkt, meestal niet best. Daar gebeurt dan echter weinig mee, omdat we politici nu eenmaal kiezen voor de toekomst en niet op basis van resultaten uit hun verleden. Nog lastiger is

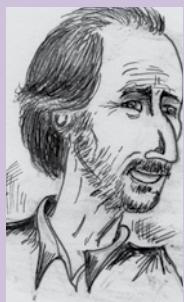
het om de ambtelijke top af te rekenen op reorganisaties, want als het fout gaat dan mag de Minister gaan uitleggen waarom. Echter, een slechte uitvoering van een reorganisatie lijkt mij meer de verantwoordelijkheid voor een secretaris generaal (sg) en zijn bestuurders.

Nu heeft defensie de afgelopen jaren nogal wat ingrijpende reorganisaties achter de rug. En ook deze vielen uiteindelijk allemaal onder de eindverantwoordelijkheid van de sg van Defensie. De sg en zijn medebestuurders begeleiden het proces, maar deze medebestuurders vallen ook onder de verantwoordelijkheid van de sg. Oké, toegegeven; alleen het hoofd financiën van defensie valt formeel onder de sg van het Ministerie van Financiën, maar ook dat is dan weer een secretaris generaal.

Om te bepalen of een reorganisatie goed is gegaan zouden we dus de evaluatierapporten van deze reorganisaties moeten bekijken. Daar begint het probleem, want die zijn er niet. Er zijn wel rapporten over aanpassingen na een reorganisatie, of aanbevelingen daarvoor, maar dat zijn precies de "losse eindjes" die ik niet bedoel. Een echte evaluatie, afgezet tegen de doelstellingen, is nooit uitgevoerd. Dus moeten we terug naar uitspraken aan het begin. In grote lijnen kwamen die neer op drie stellingen; de krijgsmacht zou verjongen, de krijgsmacht zou beter inzetbaar worden en de krijgsmacht zou doelmatiger worden. Het oordeel over de eerste stelling is eenvoudig, de krijgsmacht is ouder geworden. Dat kon ook niet anders want als je ope-

rationele eenheden wegsnijdt dan wordt de gemiddelde leeftijd vanzelf hoger. Immers, daar werken de jongere militairen. Het eerste doel is dus mislukt voor de inkt van de reorganisatieopdracht droog was. Of de krijgsmacht beter inzetbaar is geworden kan ook eenvoudig beantwoord worden. NEE, dat is ze niet, dat bewijst op dit moment elk incident. Maar, of dit nu zo is, ondanks of dankzij de reorganisaties is iets moeilijker te bepalen. Om dit te bepalen heb je een gedegen evaluatie nodig en die is er niet.

Is de krijgsmacht dan wel doelmatiger geworden? Ook om deze vraag te beantwoorden is een grondige evaluatie noodzakelijk. In een aantal rapporten stelt de sg van wel. Er is immers minder geld uitgegeven en dat is doelmatiger volgens hem. Ik vrees dat hier het hoofd financiën iets te veel invloed heeft. Doelmatigheid is namelijk de verhouding tussen bereikt resultaat en uitgegeven middelen. Het is leuk dat de uitgaven dalen, maar wanneer de resultaten vervolgens harder dalen is de doelmatigheid logischerwijs verslechterd. Dit soort evaluatierapporten zijn op deze manier alleen leuk voor het Ministerie van Financiën, want die lijkt Defensie maar een hinderlijke kostenpost te vinden. Voor de verbetering van resultaten bij Defensie zijn geen, of nauwelijks aanwijzingen te vinden. En als er al verbeteringen zijn zouden ze best wel eens, ondanks de reorganisatie, kunnen zijn. Iets dat de Minister van Financiën natuurlijk een rotzorg zal zijn.



Gas minderen

De kop van het nieuwe jaar is er af en tot op heden nog geen saai moment! Aangezien ik een positieve kijk op zaken wens te behouden zal ik mij niet al te zeer bemoeien met het huidige reilen en zeilen van Defensie. Want van de ophef over de betrokkenheid van een gedecoreerde oorlogsheld bij een dodelijk geweldsincident tijdens een geheime operatie in 2007 en de bevindingen van de commissie van Jeroen van der Veer over de veiligheidssituatie ("het moet en kan veiliger") word ik, op zijn zachtst gezegd, niet vrolijk.

De giffbeker dient tot de laatste druppel te worden leeggedronken. Uithuilen en opnieuw beginnen. Voor minister Ank Bijleveld en de nieuwe staatssecretaris Barbara Visser is dit een Sisyphusoperatie van ongekende omvang. Alles staat of valt met voldoende middelen (menskracht, materieel en pecunia). Sterkte excellenties!

Nee, dan gaat er toch niets boven Groningen, behalve dat het er onder de bodem rommelt en rammelt op de schaal van Richter. Van de NAM moeten onze bewoners van het hoge noorden het in ieder geval niet hebben. Deze hotemetotenclub wist de beving van 3.4 op de schaal van Richter met als episch centrum het dorp met de prachtnaam Zeerijp weg te zetten als: "valt technisch gezien binnen het risicomodelleringsraamwerk". Zo lust ik er nog wel een paar. Over het serieus nemen van de problemen van de bewoners van Groningen gesproken! Zouden die vermaledijde "experts" bij de NAM en SodM (Staatstoezicht op de Mijnen) nu echt denken dat het beven en trillen wel zal ophouden als de gaswinning verder wordt teruggeschroefd of geheel beëindigd?

Dan ga je geheel voorbij aan het feit dat onze aardgasvoorraad (of wat er nog resteert) is opgebouwd sinds het Carboon (350 miljoen

jaar terug in de tijd...). Het gas zat ingesloten in poreus gesteente dat is afgedekt met ondoordringbare lagen (bijvoorbeeld steenzout). In 1948 werd bij Coevorden het aardgas "ontdekt". Sinds 1959 stoken en koken de meeste NL-huishoudens op het (laagcalorische) aardgas uit eigen bodem. Er dient serieus rekening te worden gehouden met het feit dat de eerste decennia de bevingen niet ophouden. Wanneer de mens een structuur aantast, die sinds het Carboon is gevormd, dan mag je in redelijkheid aannemen dat als je die structuur "om zeep helpt" het nog lange tijd zal rommelen onder de bodem, totdat deze zich opnieuw heeft kunnen zetten. Boerenverstand volstaat hier!

Ik vermoed dat als de Neerlandsche bevolking zou worden gevraagd om een keuze te maken tussen het staken van de gaswinning en het behouden van een op haar taken berekende krijgsmacht, de keuze zal vallen op het in stand houden van een competente "zwaardmacht".

Rijst de vraag of de BV Nederland zonder het fossiele aardgas kan. Ik denk die vraag (op termijn) met "ja" te kunnen beantwoorden. De uitgangssituatie is, dat de Staat nog jaren vast zit aan exportcontracten waar zij niet onderuit kan.

Wil je verder op (import)aardgas - er is voornog onvoldoende vervangende energiecapaciteit, zoals wind- zonne- getijdenenergie en aardwarmte-, dan word je afhankelijk van het Russische GAZPROM (Rasputin), Noorwegen of een der Noord-Afrikaanse gasleveranciers.

Financieel kan de Staat der Nederlanden wel een stootje velen. De gasinkomsten zagen er in de loop der jaren als volgt uit:
1969 - 0,9% der overheidsinkomsten
1975-1976 - ca. 6% (nadagen kabinet Joop den Uyl. Start "Dutch disease")
1985 - 10,3% (dé piek)
1999 - 1,5%
2013 - 5,4% (prijspiëk)
2016 - 0,9%

Nu de winning met 60% is teruggebracht tot ca. 20 miljard kuub is het gasbatenniveau gelijk aan dat van 1969. Alle pijn is geleden als Rutte III de afschaffing van de dividendbelasting van het presenteerblad neemt (ca. € 1,4 miljard).

Blijft recht overeind dat het merendeel der gasbaten in zeventig jaar tijd is "verjubeld". Dat hebben de Noren beslist beter gedaan!

Wellicht voor een volgend keer: "de banen van vandaag zijn morgen verdwenen"!!!

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



KVNRO

