

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

juni 2016 | nummer 4

GOVIMHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE



INHOUD

- 2 Column duovoorzitter
- 4 Het Deltaplan Personeel voor Defensie
- 7 Een lastige spagaat
- 9 Reorganisatie Herinrichting Defensiebrede Munitieketen
- 11 Pensioenen op de korte en lange termijn
- 12 Defensie AOW-gat blijft nog even open
- 14 Arbeidsmarkt perikelen
- 15 In the line of duty

EN VERDER

- 6 Cartoon
- 13 Medezeggenschapsverkiezingen
- 16 Column Juridische zaken

Haagse rookgordijnen

door Marc de Natris

Terwijl het defensiepersoneel als de titaan Atlas met man en macht probeert het defensiehuis overeind te houden schrijft de minister in haar personeelsrapportage aan de Tweede Kamer dat Defensie staat als een huis. Het gaat volgens de minister over het algemeen, met uitzondering van enkele schaarste categorie' n en financi' le uitdagingen, goed met Defensie. Eind 2015 sloot het personeelsbestand over het algemeen goed aan op het functiebestand zoals vastgelegd in de numerus fixus .

In de rapportage wordt aangegeven dat het militaire bestand voor 93,8% en het burgerbestand met 95,6% is gevuld. Een bestand dat ten gevolge van de bezuinigingen met meer dan 12.000 functies is gekrompen en op 01-01-2016 100% gevuld had moeten zijn. Als dan ook nog in ogenschouw wordt genomen dat individuele uitzendingen en opleidingen veelal vanaf de primaire functie worden uitgevoerd dan is er sprake van een groot aantal lege stoelen in de organisatie. Lege stoelen binnen een eenheid waarvan de werkzaamheden over het algemeen bij anderen in de eenheid worden belegd.

De minister verwacht dat eind 2016 het vullingspercentage voor zowel het militaire - als het burgerbestand met enkele tienden van een procent zal stijgen. Echter, als naar de delta tussen de verwachte instroom en de verwachte uitstroom wordt gekeken, dan geldt voor zowel het militaire - als het burgerbestand dat deze met ongeveer 850 militairen en 500 burgers afneemt. Het aantal handjes loopt wederom terug bij Defensie. In dezelfde brief schrijft de minister dat Defensie zich op dit moment richt op een personeelsuitbreiding ter versterking van de basisgereedheid. Het aantal functies moet ten opzichte van 2015 gaan toenemen terwijl tegelijkertijd het aantal medewerkers van Defensie wederom zal afnemen. De delta zal dus nog groter worden in plaats dat deze afneemt.

De minister maakt zich in haar rapportage zorgen over de financi' le gevolgen van het ouder wordende personele bestand. Door de ophoging van de AOW-gerechtigde leeftijd, lees het kabinetsbeleid, en de UKW is het logisch dat de gemiddelde leeftijd k bij Defensie gaat toenemen. Het vervelende is echter dat de gevolgen van het kabinetsbeleid niet worden gecompenseerd. De personele middensom waarmee Defensie rekt wordt namelijk niet aan het ouder worden aangepast. Sterker, we moeten volgens de boekhouder juist goedkoper gaan worden. Het gevolg van dit Chinese rekenen is dat de personele exploitatie niet meer passend is. Er zijn dan twee opties: of men compenseert dit elders in het personele budget of men zoekt dit in het vacaturemanagement. Van beide opties wordt er door de krijgsmacht delen veelvuldig gebruik gemaakt. Het gevolg is bijvoorbeeld minder opleidings-, reservisten-, dienstreis- of oefenbudget. Daarnaast is het kunstmatig vacant houden van functies een veel toegepaste strategie. De Haagse werkelijkheid, dat het goed gaat het personele vlak, is niet meer dan een rookgordijn. De daagse werkelijkheid is dat het personeel met de can do mentaliteit alle ballen in de lucht probeert te houden totdat zij er genoeg van heeft en uiteindelijk de dienst verlaat. Hoe zou het toch komen dat het irreguliere verloop bij Defensie niet te stoppen is?

Het ProDef bulletin is een uitgave van de Gezamenlijke Officierenverenigingen 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),
R. Bliet, T. Kofman, N. van Woensel,
drs. M.A.M. Weusthuis, R. Groen (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
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 coordinator 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 5 van het ProDef bulletin dient voor XXXXX 2016 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

Column duovoorzitters



door Ruud Vermeulen

De kracht en de zwakte van het NAVO bondgenootschap

NAVO top in Warschau, veiligheid, normen, waarden en parasiteren

Op 4 april 1949 werd het NAVO bondgenootschap opgericht om een dam op te werpen tegen de voortgaande expansie van de toenmalige Sovjet Unie in Europa. Tegelijkertijd ontrolde zich het Marshalplan met als doel de door de oorlog vernietigde economie' n in West- Europa weer uit het slob te halen.

Het bondgenootschap bestond in eerste instantie uit 12 West-Europese landen, in 1952 kwamen hier Griekenland en Turkije bij en in 1955 West Duitsland. In de jaren 90 en 2000 opteerden vele voormalige leden van het Warschaupact voor het NAVO- lidmaatschap, dit om te kunnen ontsnappen aan de lange Russische arm. Montenegro is onlangs toetreden. Finland en Zweden werken inmiddels samen met de NAVO en overwegen vanwege de Russische assertiviteit om ook toe te treden. Twee landen die op dit moment nog op de lijst van toetreding staan zijn Georgi' en de Oekraïne. Er kan maar n conclusie zijn; de NAVO bood en biedt aan Europese landen, inclusief Nederland de (enige) mogelijkheid om vrij en onafhankelijk van Rusland te zijn.

Wat waren de overwegingen, wat zijn de grondslagen van het bondgenootschap? Allereerst natuurlijk veiligheid door militaire samenwerking. Zoals artikel 5 van het Noord-Atlantisch Verdrag aangeeft: een aanval op een van de bondgenoten zal door alle bondgenoten beantwoord worden. De gemeenschappelijke verdediging werd daardoor betaalbaar, zelfs relatief goedkoop. De individuele landen op het Europese continent hadden nooit de financi' le draagkracht om kunnen brengen om zelfstandig een geloofwaardige verdediging op de been te kunnen brengen.

Maar het was ook een samenwerking van landen met dezelfde waarden en normen. Zoals Dean Acheson, de toenmalige minister van buitenlandse zaken van Amerika het omschreef; The North Atlantic Treaty is far

more than a defence arrangement. It is an affirmation of the moral and spiritual values which we hold in common. Deze gemeenschappelijke normen en waarden zijn democratie; grondrechten van de mens zoals vrijheid van godsdienst, en als laatste de trias politica, de scheiding van wetgevende, uitvoerende en rechterlijke macht. Als laatste, het leveren van een fair share, zowel op het gebied van kosten als op het gebied van risico s. Met een eenvoudig voorbeeld; als Nederland alleen de luchtmacht zou leveren en lage lonen landen de infanterie dan lopen een paar honderd Nederlandse piloten risico in vergelijking met enkele tienduizenden soldaten uit andere landen.

Risk en burden sharing vormt uiteindelijk het echte fundament onder het bondgenootschap.

De kracht van het bondgenootschap is dan ook afhankelijk van deze factoren. Laten wij ze eens in de huidige tijd de revue laten passeren. Veiligheid. De assertiviteit van Rusland groeit. En alleen het bondgenootschap is in staat om voldoende afschrikking te bewerkstelligen. Europa is een militaire dwerg. Nederland heeft voor zijn veiligheid, voor de veiligheid van Europa het Trans-Atlantisch bondgenootschap nodig. De West- Europese legers zijn niet in staat om een relevante afschrikking vorm te geven.

Normen en waarden. Het bondgenootschap liet pas in 1982, na de dood van dictator Franco, Spanje toe tot het bondgenootschap. Op dit moment zien wij dat Polen



Tijdens de grootste militaire oefening in Polen sinds de val van het communisme in 1989, trekt de VS zoals gewoonlijk de kar.

ernstig berispt wordt door de EU over het verbreken van de trias politica. In Hongarije spelen soortgelijke ontwikkelingen en Turkije groeit naar een dictatuur. De vrijheid van meningsuiting staat onder druk. Vele jaren waren de Westerse waarden en normen een exportproduct. Inmiddels worden ze breed in de wereld afgewezen. In China, Rusland, en in Islamitische landen wordt democratie als staatsvorm afgewezen. De rechten van de mens worden bewust opzij geschoven ten behoeve van het collectief. En de trias politica is vervangen door kleptocratie en corruptie. Zelfs in de straten van de bondgenoten woedt nu door de immigratie de strijd. Opmerkingen van bestuurders dat parallelle samenlevingen binnen o.a. Nederland mogelijk moeten zijn, zijn de heldere uitingen hiervan. Dan gaat dus de Sharia gelden in de Schilderswijk in Den Haag

Fair share. Op de top in Wales in 2014 is op grond van de geopolitieke situatie besloten om te streven naar een groei van de Defensie budgetten in 10 jaar naar 2% van

het BBP. Minister Hennis heeft onlangs al aangegeven dat wij in een termijn van 4 jaar zouden moeten groeien naar het Europese gemiddelde van 1,43%, een verhoging van het budget met 2,8 miljard. Nederland scoort op dit moment 1,1% maar als de pensioenen hiervan worden afgetrokken dan zakken wij tot onder de 1%. Door de bezuinigingen in 2010 en het uitspreiden daarvan over de komende jaren zakken wij, ondanks extra geld tot 2019, ook in absolute euro s nog verder weg. Het BBP stijgt. Nederland zal dus nog verder wegzakken. Door het Ministerie van Financi' n is het opheffen van de Landmacht als een van de mogelijke bezuinigingen aangegeven. Er is al geen Burden Sharing, dan vervalt ook de Risk Sharing en verworden wij daarmee helemaal tot een uitgesproken parasiet van de andere Europese landen, maar in het bijzonder voor Amerika. Vanuit Amerika bereiken ons ook de sterke geluiden dat het draagvlak voor landen die profiteren en parasiteren op de Amerikaanse veiligheidsgaranties afbrokkelt. En dit niet alleen bij het Trump kamp, maar ook bij de Democraten.

De top in Warschau gaat over een krachtig en sterk bondgenootschap. Zoals hierboven geschetst staat de doelstelling nog steeds recht overeind. Nederland en West Europa zijn voor hun veiligheid/afschrikking nog steeds afhankelijk van het Trans-Atlantisch bondgenootschap. Het voorzien in de eigen veiligheid zonder Amerika zal tot een veel hoger prijskaartje leiden. Los van de nucleaire discussie die dan zal uitbarsten. Ook op het gebied van waarden en normen zijn er herstelwerkzaamheden te verrichten, ook in Nederland. De opmerkingen van burgemeester Aboutaleb zouden hier richtinggevend moeten zijn; je past je aan of je rot op. Op het gebied van een fair share moet Nederland, als een van de rijkste landen van de wereld zich diep schamen. Wij zijn niet eens meer een profiteur of een free rider.

Wij zijn een **parasiet**.

Achterstallig, fundamenteel onderhoud is nodig, met name in Nederland.



Het Deltaplan Personeel voor Defensie

Duovoorzitter van de GOV|MHB, KLTZ M.E.M. de Natris, overhandigde op dinsdag 24 mei het Deltaplan voor Defensie aan de Vaste Kamercommissie voor Defensie. Met het Deltaplan geeft de GOV|MHB haar visie voor een goed uitgeruste krijgsmacht. In het Deltaplan is ook aandacht voor het personeel van Defensie.

Woensdag 18 mei 2016: Verantwoordingsdag. Tijd voor alle ministeries om verantwoording af te leggen over de financiën en het gevoerde beleid van 2015. De Algemene Rekenkamer haalt in haar jaarlijkse onderzoek opnieuw stevig uit naar het ministerie van Defensie. Ontluisterend zijn de tekortkomingen die de Rekenkamer heeft aangetroffen. Minister Hennis meldt in haar jaarverslag dat Defensie voor het eerst niet volledig kan voldoen aan de doelstelling om het Nederlandse en bondgenootschappelijke grondgebied te verdedigen.

Op het personeelsgebied is het bij Defensie niet veel beter gesteld. Al vijf jaar op rij lukt het niet om het aantal benodigde militairen binnen te halen en te houden. De werving blijft achter en het defensiepersoneel vertrekt vaak eerder dan gewenst. Bij de reservisten zijn deze ontwikkelingen ook zichtbaar. Niet alleen de aantrekkende arbeidsmarkt is hiervoor verantwoordelijk, ook toenemende berichtgeving over geldgebrek en achterblijvende investeringen bij Defensie heeft een duidelijk effect op de in- en uitstroom van het defensiepersoneel.

In dit artikel gaat de GOV|MHB in op de benodigde personele maatregelen bij Defensie. Zoals de Minister reeds meerdere malen heeft aangegeven is het personeel van Defensie de meest waardevolle capaciteit. Hierbij is het van belang om deze waardevolle capaciteit op een zo goed mogelijke wijze invulling te kunnen laten geven aan de opgedragen taken. Professioneel en gemotiveerd personeel met de juiste opleiding en training vormen belangrijke randvoorwaarden voor de inzet van Defensie. Dit houdt in dat ook gekeken moet worden naar de arbeidsvoorwaarden die het personeel geboden wordt teneinde die randvoorwaarden te kunnen bereiken. De benodigde maatregelen zullen worden behandeld aan de hand van respectievelijk de instroom, doorstroom en uitstroom.

Instroom

In 2015 realiseerde Defensie slechts 86 procent van de totale aanstellingsopdracht. Vooral bij technische en specialistische functies is er sprake van structurele onderrealisatie. Enkel de Koninklijke Marechaussee (KMar) wist haar wervingsdoelstelling in 2015 te halen. De tegenvallende werving is voor een deel te wijten aan het feit dat het imago van Defensie als werkgever nog steeds te wensen over laat. Bij een onderzoek naar hoe het Nederlandse publiek Defensie als werkgever beoordeelt gaf minder dan de helft van de ondervraagden aan Defensie een aantrekkelijke werkgever te vinden.

De belangrijkste redenen dat Defensie als aantrekkelijk werkgever werd gezien waren de goede opleidingsmogelijkheden en het hebben van een vaste baan. Het zijn echter vooral deze twee aspecten die steeds meer onder druk zijn komen te staan door jarenlange bezuinigingen en reorganisaties. Als onaantrekkelijk werden de bezuinigingen en het risico/gevaar genoemd. Als de instroom van de afgelopen drie jaar vergeleken wordt met de uitstroom dan vertrekken er jaarlijks circa 1500 mensen meer als dat er in dat jaar instromen. Ondanks dat Defensie telkens aangeeft dat zij verwachten dat de instroom toeneemt is de GOV|MHB minder positief gestemd. Sterker nog, een groeiende arbeidsmarkt gecombineerd met een opeenstapeling van negatieve berichten over Defensie lijkt het probleem in de komende jaren alleen maar groter te maken.

Mogelijkheden tot ontwikkeling

Zoals reeds aangegeven blijkt uit onderzoek dat de opleidingsmogelijkheden een van de belangrijkste redenen is waarom Defensie als aantrekkelijke werkgever wordt gezien. Juist deze opleidingsmogelijkheden worden door geldgebrek maar ook door gebrek aan beschikbare tijd steeds vaker beperkt. De invloed op de werving en instroom zal hierdoor aanzienlijk zijn, met alle gevolgen van dien. Defensie moet er zorg voor dragen dat er voldoende geld beschikbaar wordt ge-

steld voor opleidingen in de vorm van een persoonlijk ontwikkelingsbudget. Door het opleidingsbudget te koppelen aan het individu zijn de opleidingsmogelijkheden niet afhankelijk van de financiën in een bepaalde periode. Positieve publiciteit, jezelf verkopen. Regelmatig komt Defensie negatief in het nieuws door de voortdurende bezuinigingen, de lage gereedheid, het gebrek aan (na)zorg voor het personeel, et cetera. Deze negatieve publiciteit heeft een duidelijke invloed op de interesse binnen de samenleving voor een baan bij Defensie. De vulling bij specialistische en technische functies, waar de concurrentie met de arbeidsmarkt groot is, zal hierdoor nog verder onder druk komen te staan. Defensie moet zorgen dat er een eerlijke boodschap naar buiten wordt gebracht als er knelpunten zijn en moet de positieve berichten meer benutten om het negatieve beeld te verbeteren.

Doorstroom

Personeel in fase 2 van het Flexibel Personeel Systeem (FPS), na het aflopen van de initiële dienverplichting, ontvangt normaliter drie jaar voor de leeftijd van 35 (afhankelijk van de maximale doorlooptijd in de rang) het besluit of zij door kunnen stromen naar fase 3 en een vaste aanstelling krijgen. Van de 13.000 militairen die in fase 2 van het FPS zitten zijn er in 2015 333 naar fase 3 doorgestroomd. Dit is slechts 2,5 procent van het totale in FPS 2-bestand en slechts de helft van de beschikbare ruimte. De beperkte mogelijkheden om door te stromen naar een vaste aanstelling in FPS 3 hebben tot resultaat dat personeel ruim voor het doorstroombesluit al ervoor kiest om de organisatie te verlaten. De gemiddelde militair in FPS 2 blijft tot 3,7 jaar na het eindigen van de dienverplichting in dienst van Defensie. Dit resulteert in hoge opleidingskosten, omdat er vervolgens nieuw personeel moet worden aangetrokken. De achterblijvende werving en het vroegtijdig vertrek van militairen in FPS 2 leidt ertoe dat de vacatures en personeelsproblemen bij Defensie blijft toenemen.

Toekomstperspectief personeel

Om jong, opgeleid en gemotiveerd personeel te krijgen en te behouden zal voor dit personeel ook perspectief op doorstroom en ontwikkeling moeten zijn. De problemen in de bovenbouw van Defensie, waar in de hogere rangen van de officieren en onderofficieren nog steeds overtolligheid bestaat, kan niet worden opgelost door de doorstroom van jong personeel te beperken. De oplossing moet worden gezocht daar waar de problemen bestaan, namelijk in de bovenbouw van de organisatie.

Empathie organisatie in onbalans

De kracht van de defensie organisatie ligt in zijn loyaliteit aan elkaar en de organisatie, kameraadschap en daaruit voortvloeiend de Can-do mentaliteit. Ondanks bezuinigingen en daardoor minder capaciteit en minder middelen, toch het werk ten uitvoer brengen. Deze can-do mentaliteit aan de kant van het personeel wordt de laatste jaren in steeds mindere mate vanuit de organisatie met dezelfde loyaliteit en kameraadschap beantwoord. De organisatie kijkt te vaak met een bedrijfsmatige bril naar het personeel naar het personeel. Persoonlijke omstandigheden of uitzonderingen wegen steeds minder zwaar en de empathie van de organisatie neemt verder af. De computer zegt nee is een veelgemaakte opmerking bij Defensie en leidt tot frustratie en onbegrip bij het personeel. Dit leidt nu al tot het sterk juridificeren van verschillen van inzicht. Op den duur zal dit ook onafwendbaar leiden tot een vermindering van het vertrouwen in de organisatie en mogelijk zelf tot afname van de can-do mentaliteit van het personeel. Defensie zal zich moeten inspannen om de balans tussen de bedrijfsvoering en het personeel terug te vinden. De cultuur, de sterke kant van Defensie, dreigt nu teloor te gaan.

Omgang met reservisten

Zoals eerder aangegeven heeft Defensie ook bij de reservisten steeds meer moeite om de benodigde aantallen personeel te werven. De uitstroom van reservisten neemt toe. De bezuinigingen op de inzet van reservisten werden duidelijk zichtbaar in 2015 toen de Landmacht besloot om reservisten niet meer op te roepen. Reservisten die afspraken hadden gemaakt met hun werkgever of die rekening hielden met een inzet werden op het laatste moment niet opgeroepen wat tot veel frustratie en onbegrip leidde. Het geldgebrek bij de opleiding en training van reservisten en bij de beschikbaarheid van materieel en munitie werden pijnlijk zichtbaar. Defensie wil de komende jaren de inzet van reservisten gaan uitbreiden. Een brede discussie is gaande over de exacte invulling van reservisten bij Defensie. Om

de vulling van deze toenemende inzet te realiseren zal Defensie meer inspanningen moeten leveren om met de werkgevers van de reservisten samen te werken, voldoende opleiding en trainingsmogelijkheden beschikbaar te stellen en duidelijke afspraken te maken over inzet.

Vulling

De afgelopen jaren is de vulling van het militaire personeel zo rond de 93 procent waarbij er een lichte stijging zichtbaar is. Dit heeft voornamelijk te maken met het afbouwen van de (organieke) arbeidsplaatsen als gevolg van de grote reorganisatie in 2011. De afbouw van het aantal arbeidsplaatsen is echter voor het overgrote deel achter de rug en de instroom blijft zoals gezegd nog steeds achter bij de uitstroom, waardoor de verwachting is dat de komende jaren de vulling weer zal afnemen. Vooral in bepaalde functiegebieden zoals technische functies zijn de tekorten groot. Als Defensie geen inspanningen onderneemt om zich als werkgever aantrekkelijker te maken zal bij een aantrekkende arbeidsmarkt de vulling weer omlaag gaan met alle gevolgen van dien.

Uitstroom

Het FPS biedt Defensie onvoldoende mogelijkheden om een jonge en evenwichtige opbouw van de organisatie tot stand te brengen. Jong personeel vertrekt bij gebrek aan perspectief voortijdig en door verschillende redenen is in het verleden teveel personeel toegelaten tot fase 3 van het FPS. Daarnaast is Defensie in deze fase niet in staat om mensen voldoende mogelijkheden tot ontwikkeling en het opdoen van ervaring te geven die ertoe kunnen leiden dat personeel er zelf voor kiest om de organisatie te verlaten. Hierdoor is er een scheve bestandsopbouw in de hogere (onder)officiersrang.

Samenwerken met externe partijen voor werkgelegenheid

Slechts 60 procent van de militairen die de organisatie vroegtijdig (dus niet met leeftijdsontslag) verlaat vindt, met of zonder hulp van Defensie, direct een nieuwe betrekking. Dit percentage zou onder andere verbeterd kunnen worden door meer samenwerkingsinitiatieven op te zetten met externe partijen. Dit kan enerzijds met andere sectoren binnen de overheid gebeuren maar ook met bedrijven die nauw met Defensie samenwerken en waar wederzijdse belangen een uitwisseling van personeel als vast onderdeel van de samenwerking kunnen maken. Hierdoor wordt er een flexibele schil gecreëerd die personeel de mogelijkheid biedt om tijdelijk buiten de defensieorganisatie werkzaam te zijn om vervolgens

weer terug te keren. Zo'n uitwisseling kan voor beide partijen van meerwaarde zijn. Opgedane ervaring en competenties kunnen zowel binnen de defensieorganisatie als eventueel daar buiten van belang zijn. Het is dan wel van belang dat Defensie de bestaande barrières op arbeidsvoorwaardelijk gebied weg neemt.

Operationele leeftijd militairen

Onderzoek van gezondheidseconoom Bastian Ravesteijn naar de gezondheidsverschillen tussen arm en rijk toont aan dat het gezondheidseffect van een jaar fysiek zwaar werk op latere leeftijd vergelijkbaar is met het effect van maar liefst zestien maanden ouder worden dan iemand met licht werk. Een algemene verhoging van de AOW-leeftijd is voor deze mensen nadelig, omdat zij korter leven dan de gemiddelde Nederlander. Ook bij Defensie moet de discussie gevoerd worden over hoe om te gaan met de ophoging van de AOW-leeftijd. De zware fysieke, maar vooral ook geestelijke belasting die veel militairen in hun loopbaan ondergaan eist zijn tol bij de inzetbaarheid van de militair op latere leeftijd. Naast het persoonlijke aspect met betrekking tot de militair is er ook het vraagstuk ten aanzien van de operationele inzetbaarheid van eenheden als de leeftijd als maar toeneemt. Tot welke leeftijd kan Defensie nog inzet van het militaire personeel vragen? De GOV|MHB pleit er dan ook voor om militairen vanaf een bepaalde operationele leeftijd niet meer als militair in te zetten. Dat wil niet zeggen dat de organisatie afscheid moet nemen van dit personeel, de kennis en ervaring van het militaire vak zijn nog steeds van grote waarde voor de organisatie en dient ook te worden behouden. Daarbij heeft dit tevens een positief effect op de doorstroom in de bovenbouw van het personeelsbestand, wat weer ruimte in alle lagen van de organisatie creëert.

Omgang met veteranen en slachtoffers Chroom-6/PX-10/enz.

De afgelopen jaren is de positie van de veteraan in de maatschappij flink verbeterd. De erkenning voor de bijdrage die veteranen voor de samenleving hebben geleverd, is door zaken als de Nationale Veteranendag, het Veteraneninstituut en meer voorlichting aanzienlijk toegenomen. Toch heeft de Veteranenombudsman recentelijk gemeld dat ondanks al deze inspanningen het contact met vele veteranen zoek raakt. Zo reageert minder dan de helft van de 20.000 Afghanistan-veteranen op de vragenlijst van Defensie. Hierdoor is er een grote groep waarvan Defensie niet op de hoogte is van hun gezondheid en welzijn. Ondanks dat de kennis en behandeling van het Posttraumatisch Stresssyndroom (PTSS) de afgelopen

jaren aanzienlijk verbeterd, waardoor de kans op blijvende PTSS-schade beduidend is afgenomen valt PTSS in de toekomst niet uit te sluiten en zijn voor veel veteranen de toegenomen kennis en nieuwe behandelingsmethodes te laat gekomen. Ook in de omgang met slachtoffers die hebben gewerkt met schadelijke stoffen zoals PX-10 en Chroom-6 is er nog veel voor verbetering vatbaar bij Defensie. De manier waarop Defensie zorg draagt voor haar (ex-)werknemers heeft ook een uitstraling op het vertrouwen van het zittend en toekomstig personeel. Voor een deel is de terughoudende houding te verklaren door het feit dat Defensie in de meeste gevallen de kosten voor de schadevergoedingen of nazorg uit het eigen budget moet vrijspelen. Vaak zijn deze kosten niet voorzien en moet er dus ruimte in de bedrijfsvoering gevonden worden om de kosten te dragen.

Nationaal ereschuld fonds

De GOV|MHB heeft al eerder dit jaar aangegeven dat zij daarom pleit voor een nationaal ereschuld fonds (samen met o.a. de politie, brandweer en ambulancediensten) dat de kosten voor de nazorg op zich neemt, en zo voorkomt dat de individuele ministeries dit ten koste van de daadwerkelijke inzet moeten laten komen. Dit

voorstel heeft ook de steun van de overige Centrales van Overheidspersoneel.

GOV|MHB

De GOV|MHB is van mening dat het hoog tijd is dat Defensie de daad bij het woord voegt als zij aangeeft dat het personeel de belangrijkste capaciteit van de organisatie is. Meer investeren in het werven en de instroom van jong en opgeleid personeel, maar vooral ook zorgen dat dit personeel langer wordt behouden. En als mensen de organisatie dan toch moeten of willen verlaten dan moet hun tijd bij Defensie zowel qua ervaring als qua opleiding van meerwaarde zijn geweest. Een meerwaarde die, eventueel met behulp van Defensie, een grote kans op een nieuwe betrekking buiten Defensie betekent. n
Personeel in fase 3 van het FPS, dat jarenlang loyaal zijn werk heeft gedaan in het binnen- en buitenland, verdient ook dat Defensie die loyaliteit belooft met ontwikkelingsperspectieven. Het constant zoeken naar de goedkoopste oplossing ten koste van het personeel kan Defensie niet blijven volhouden. De loyaliteit van het personeel in fase 3 dient Defensie terug te betalen door die empathische organisatie te zijn die het vertrouwen van het personeel terug kan winnen. Teneinde de aantrekkelijke werkgever te worden die voor de vulling van de

organisatie en het behoud van haar personeel noodzakelijk is, zullen de financi' le problemen opgelost moeten worden en de omgang met het personeel moeten verbeteren. Dit begint al bij het eerlijk weergeven van de situatie bij Defensie aan de Nederlandse samenleving en in het bijzonder aan de politiek. De tijd dat tekorten en problemen worden verhuld of verborgen is voorbij. Gelukkig heeft de Minister hier recent de eerste stappen in gemaakt door meer inzicht te geven in de (financi' le) problemen bij Defensie. Ook heeft zij voor het eerst aangegeven dat Defensie niet meer in staat is zijn taken uit te voeren. De GOV|MHB hoopt dat deze eerste stappen ertoe zullen leiden dat er meer geld beschikbaar komt om die defensieorganisatie te kunnen bouwen die Nederland nodig heeft. Tot slot moet Defensie zich, ten aanzien van ex-militairen, veteranen en reservisten, meer inspannen om de bestaande problemen bij die groepen te onderkennen en aan te pakken. Ondanks dat ook hier een groot deel van de problemen financieel van aard zijn, bestaan er nog voldoende mogelijkheden om op andere wijze de problemen aan te pakken.

¹ Proefschrift van B. Ravesteyn Measuring the Impact of Public Policy on Socioeconomic Disparities in Health (2016)

Reorganisaties

door René Blik



Een lastige spagaat

De GOV|MHB is op 29 april jl., samen met de andere Centrales, tijdens het informeel overleg reorganisaties (IO REO) van het Commando DienstenCentra (CDC) geinformeerd over de zorgen die de Tijdelijke Reorganisatie Medezeggenschapscommissie (TRMC) Divisie Personeel & Organisatie Defensie (DPOD) heeft over de stroperige voortgang van het overleg tussen de Centrales en Defensie. Met name het uitblijven van consensus over de invulling respectievelijk de opvolging van de aanbevelingen van de Commissie De Veer. Dit uitblijven van consensus zou volgens de TRMC tot een verdere vertraging van de reorganisatie DPOD leiden.

Na het voornoemde IO REO CDC zijn alle medewerkers van de DPOD per mail geinformeerd door de Hoofd Diensteenheid (HDE), Commodore Peter Ort en de TRMC. In deze mail werd duidelijk aangegeven dat zowel de HDE als de TRMC zich afvroegen welk belang nu nog werd gediend door de Centrales.

Alvorens te komen met een reactie op deze vraag lijkt het de GOV|MHB goed even terug te kijken en een aantal zaken in perspectief te plaatsen.

Het proces

Zoals u weet is mede door de problematiek rondom de Wet Uniformering Loonbegrip (WUL) het vertrouwen tussen Defensie en de Centrales uitdagend geworden. De gevolgen van de WUL, alsmede o.a. de wijze van communiceren hierover door Defensie, waren reden voor de Centrales om op 21 december 2012 het overleg stil

te leggen. Het vertrouwen van de Centrales in Defensie was volledig verdwenen. Op 6 maart 2013 stelde de Minister van Defensie een commissie in onder leiding van Luitenant-generaal b.d. De Veer om te bezien hoe dit vertrouwen door Defensie weer herwonnen en geborgd kon worden. Het overleg werd daarop hervat. Op basis van het onderzoek deed de Commissie De Veer voorstellen om constructief overleg tussen beide partijen weer mogelijk te maken en tevens aanbevelingen hoe de positie van de Hoofd Directie Personeel (HDP) kon worden versterkt. In juni 2013 reageerde de Minister op de vragen van de Tweede Kamer over het rapport van de Commissie De Veer. Daarna werd het voor de buitenwereld relatief stil, maar kwamen de aanbevelingen steeds ter sprake in de vergaderingen van het Sector Overleg Defensie (SOD). Voortgang was moeizaam.

In oktober 2015 heeft de Minister van Defensie de Commissie Van Ede ingesteld om de uitwerkingen van het rapport van de Com-

Cartoon

DELTA PLAN



Reorganisatie in beeld: Aankomst nieuwe boxer CP op de De Ruyter van Steveninckkazerne in Oirschot.

missie De Veer te evalueren. De uitkomst van het onderzoek door de Commissie Van Ede onderstreept en versterkt voor een deel de aanbevelingen van De Veer; voor een deel zijn zij additioneel.

GOV|MHB

De GOV|MHB is er zich van bewust dat van eind december 2012 tot op heden weinig voortgang is geboekt, als het gaat over de in de rapporten genoemde pijnpunten. Die beperkte voortgang heeft vertragende gevolgen gehad voor een aantal reorganisaties, waaronder de reorganisatie DPOD, en is dan ook zeer betreurenswaardig. De GOV|MHB heeft daarbij dan ook zeker begrip voor de gevoelens van de TRMC DPOD. De TRMC DPOD is immers afhankelijk van hetgeen in het overleg binnen de Sector Defensie (SOD) besloten wordt als het gaat over het personele functiegebied binnen de reorganisatie DPOD.

Voor de GOV|MHB is het echter ook van belang dat de rol en taken van de HDP juist zijn belegd en (kunnen) worden ingevuld. Het is immers de HDP die namens de minister voor het defensiepersoneel de afspraken maakt over de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie.

Zie hier de spagaat waarin vakbonden zich soms bevinden: enerzijds de belangen van het defensiepersoneel dat direct betrokken is bij een reorganisatie (DPOD); anderzijds de belangen van het defensiepersoneel 42.000 militairen en 17.000 burgermedewerkers die afhankelijk zijn van de afspraken die gemaakt zijn/worden met de HDP over hun rechtspositie en de invulling daarvan. Het serieus nemen van de rol en taken van de HDP staat hier ter discussie. Eenvoudig gezegd: serieus mee kunnen praten in de top van Defensie en dat wat besloten is op personeelsgebied kunnen

laten uitvoeren door de Defensie Onderdelen (DO n). Dat zijn geen kleine uitdagingen.

Een lastige spagaat die niet voor het eerst opkomt. Een soortgelijke afweging moesten de Centrales ook doen bij de reorganisatie van de Defensie Gezondheidszorg Organisatie (DGO). Net als toen heeft de GOV|MHB in dit geval besloten de belangen van het defensiepersoneel het zwaarst te laten wegen.

De verschillende rollen en bevoegdheden bij het Georganiseerd Overleg (GO) en de Medezeggenschap zijn een gegeven, maar dat wil voor de GOV|MHB niet zeggen dat we elkaar niet scherp mogen houden over de gevolgen van het maken van keuzes op de verschillende speelvelden. Daarom moeten ook het GO en de MC hun achterban informeren en de gemaakte keuzes motiveren. In dit geval heeft de MC samen met haar HDE uitgelegd waardoor de vertraging wordt veroorzaakt en de bal daarbij bij het GO tussen Defensie en de Centrales gelegd. Een terechte constatering, waar volgens de GOV|MHB niets mis mee is. De GOV|MHB is wel van mening dat het in het belang is van de DPOD dat de positie van de HDP goed wordt geborgd. Dat maakt het leven van de DPOD er een stuk makkelijker. In dit artikel heb ik getracht de achterliggende redenen van de GOV|MHB in deze te verduidelijken.

Ter info

De GOV|MHB heeft zich ingespannen om in de Werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (WG AP) van 24 mei jl. consensus te krijgen over de wijze waarop de aanbevelingen uit het verslag van de Commissie Van Ede moeten worden gevolgd. Dit is gelukt. De voortgang van de diverse reorganisaties moet weer mogelijk zijn.



Zowel Commandant der Strijdkrachten (CDS) generaal Tom Middendorp als de Hoofddirecteur Personeel (HDP) schout-bij-nacht Henk Itzig Heine stellen o.a. vast dat het personeel het belangrijkste kapitaal van de organisatie is. Zij streven naar een jonge, fitte en flexibele organisatie met oog voor de mens.

Reorganisaties

door René Bliëk

Reorganisatie Herinrichting Defensiebrede Munitieketen

Het herinrichten van de Defensiebrede munitieketen is een proces van de lange adem geweest (2012 – 2016). We zijn er nog niet maar het reorganisatieplan komt nu echt op de agenda van de Werkgroep Reorganisaties (WG REO). Het leek zo eenvoudig, maar kleiner worden en zeggenschap afgeven is niet altijd even eenvoudig binnen Defensie. Dit werd nog ingewikkelder door de aan Defensie opgedragen extra bezuinigingen. Bewust geef ik bij deze reorganisatie de tijdsspanne van de interne besluitvorming binnen Defensie weer, om duidelijk te maken dat hier de rol van de medezeggenschap zeker niet de vertragende factor was, in tegenstelling tot wat soms wel eens werd en wordt gedacht.

Naar aanleiding van de beleidsbrief Defensie na de kredietcrisis van april 2011 is de blauwdruk Materieellogistiek in augustus 2011 vastgesteld. Voor de munitieketen betekende dit een reducering van het aantal decentrale munitielocaties van de Operationele Commando's (OPCO's) en het joint inrichten van de overblijvende locaties. De centrale opslag blijft belegd bij de Defensie Materieel Organisatie (DMO).

Het hiërarchisch onderbrengen van de Joint Hoofdlocaties bij het Defensie Munitie Bedrijf (DMunB) was geen eenvoudige beslissing. In mei 2012 werd besloten om een vervolgonderzoek te doen naar de wenselijkheid van de gewijzigde hiërarchische onderbrenging. Additioneel onderzoek resulteerde in het rapport Herinrichting Defensie Munitieketen Fase II+. Hierin werden door Commandant DMunB twee scenario's voorgesteld. In scenario 1 blijven de decentrale locaties hiërarchisch aangestuurd door de OPCO's. Het Defensie Munitie Bedrijf (DMunB) krijgt hierbij aanvullende bevoegdheden om deze locaties functioneel aan te sturen. Deze bevoegdheden werden aangeduid als ketenregie++. In scenario 2 worden de decentrale locaties hiërarchisch ondergebracht bij het DMunB. In

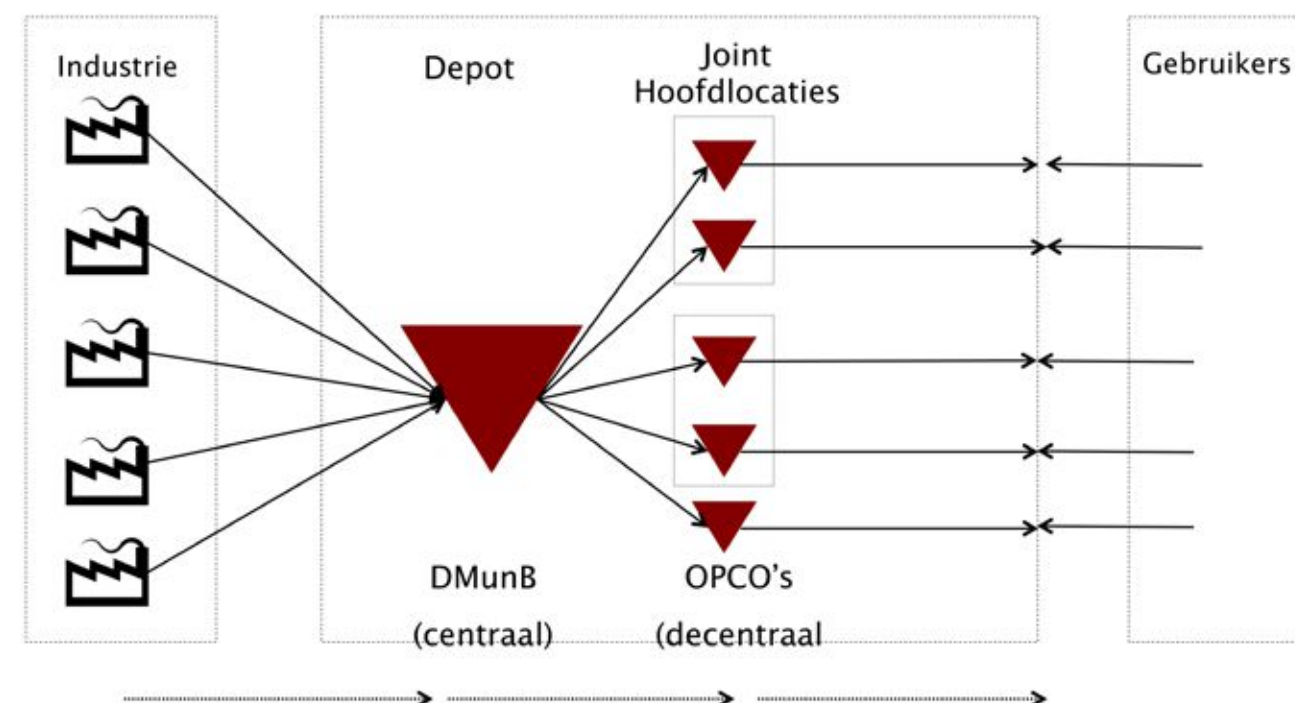
het Beraad Operationele Commandanten (BOC) d.d. 16 dec 2013 is gekozen voor scenario 1 ketenregie++.

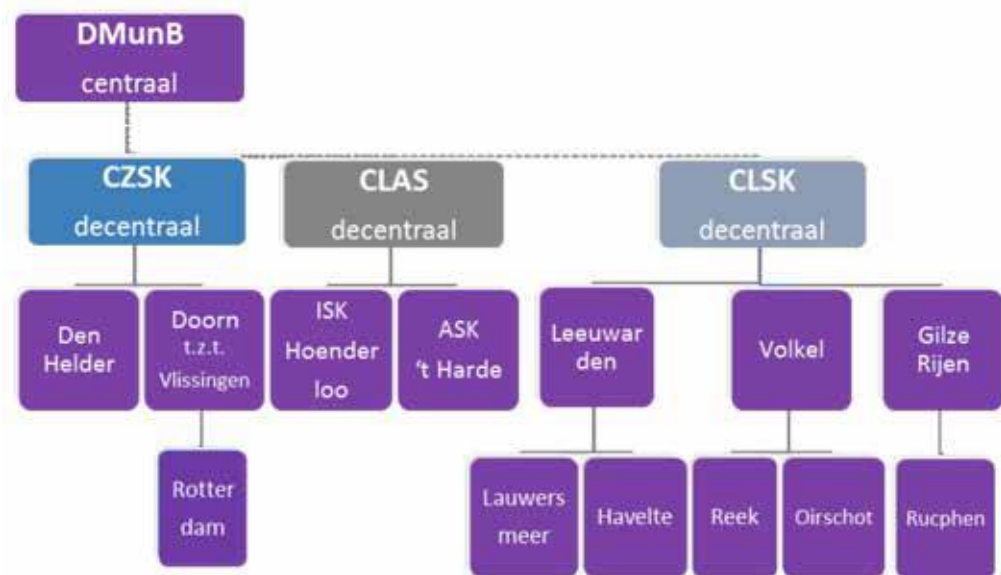
Het DMunB heeft als ketenregisseur++ de bevoegdheid:

om de hoogte en de aard van de decentrale munitie voorraden vast te stellen en te bepalen waar welke munitie wordt opgeslagen (zowel centraal als decentraal) en;

om de munitielogistiek defensiebreed en transparant te laten functioneren. Hiervoor is een aanvullende functionele bevoegdheid benodigd ten behoeve van de toepassing van de Instructie Logistieke Keten (ILK) en het voorschrift (VS) materieelbeheer en het gebruik van het Warehouse Managementsysteem WMS KLV (t.z.t. SAP). Dit betekent dat C-DMunB het uitvoerend niveau kan aanspreken om tot de gewenste uitvoering van deze bedrijfsvoeringsaspecten te komen (Functionele aansturing).

In de nieuwe situatie ziet de munitieketen er als volgt uit:





Het DMunB en de nieuwe munitieuitgiftepunten van Defensie

Deze munitieketen heeft als output het leveren van munitie op het juiste tijdstip, in de vereiste kwaliteit en in de verlangde hoeveelheden.

De Joint Hoofdlocaties van de OPCO's leveren munitie aan gebruikers die de munitie in de regio verbruiken. Zij hebben een defensiebrede regiofunctie voor de verstrekking/inname van munitie. Bij inname en retourneren wordt de huidige werkwijze gecontinueerd, waarbij munitie wordt geïnspecteerd door munitietechnici voordat het in voorraad wordt opgenomen. De primaire doelstelling van het depot van DMunB is het beschikbaar hebben en opvoeren van munitie naar de Joint Hoofdlocaties afgestemd op het daadwerkelijke verbruik van de eenheden.

De OPCO's (drijver der inrichting) zijn verantwoordelijk voor het sluiten van de overige decentrale locaties, waarbij de Commandant Der Strijdkrachten (CDS) /Directie Plannen (DPLAN)/Vastgoed verantwoordelijk is voor de realisatie van de Herbelegging Vastgoed Defensie fase 2b in samenspraak met de OPCO's.

Voor de GOV|MHB is het belangrijk dat deze reorganisatie nu zonder tijdsverlies overgaat in de nieuwe organisatie. Enkele uitdagingen zijn wel gesignaleerd, maar die mogen en kunnen naar de mening van de GOV|MHB niet vertragend zijn voor het nog volgende proces. Een discussie heeft wel plaatsgevonden over de functiescheiding in de munitieketen. De strikte functiescheiding tussen de beschik-

kende, bewarende, registrerende en controlerende functie is binnen de munitieketen de norm. CLSK maakt gebruik van het principe comply or explain (pas toe of leg uit) waarbij functiescheiding op een andere wijze wordt geborgd.

In het kader van de comply or explain-benadering heeft het CLSK, die meent dat een welbepaalde aanbeveling niet toepasbaar is wegens bedrijfsspecifieke redenen, er voor gekozen om van de geldende corporate governance code af te wijken. Het CLSK heeft in dit geval een zogenaamde explain opgesteld waarin zij de redenen voor hun afwijkende werkwijze opgeven en aangeven welke alternatieve benadering zij hanteren om de corporate governance te garanderen.

Wij constateren dat de rolvastheid van de Centrales en van de Medezeggenschap, vaak gedreven door een grote mate van betrokkenheid, soms lastig is. De grenzen van de bevoegdheden van Centrales en die van de Medezeggenschap is naar de mening van de GOV|MHB duidelijk. De medezeggenschapscommissie kan geen advies uitbrengen over aangelegenheden waarvan de behandeling is voorbehouden aan het overleg met de sectorcommissie Defensie, tenzij deze gevolgen heeft voor de werkzaamheden van de bij de diensteneenheid werkzame werknemers.

Het is echter zeer begrijpelijk dat de medezeggenschap zijn zorgen uit dat OPCO's bepaalde functies niet vullen waardoor de bedrijfsvoering negatief wordt beïnvloed en dat zij een mening hebben of er wel of geen hekken om de bij de reorganisatie betrokken eenheden worden gezet.

De GOV|MHB heeft er zeker geen problemen mee dat de medezeggenschap aandacht vraagt voor zorgen die spelen bij de medezeggenschap, maar de zeggenschap over de personele aangelegenheden blijft bij de Centrales. Het is anderzijds ook noodzakelijk om te constateren dat ook de Centrales zich wel eens onterecht bemoeien met het gezagsgebied van de medezeggenschap. Voorbeeld hiervan zijn de vraagtekens die gesteld worden bij het, door het CLSK gevoerde, principe van comply or explain. Natuurlijk kan men zeggen dat gaat om de veiligheid van het personeel en dat heeft wel een relatie met de Centrales. Het lijkt de GOV|MHB in ieder geval raadzaam hier met elkaar scherp op te blijven en elkaar onderbouwd te wijzen wanneer zij zich in elkaars vaarwater bevinden. Centrales en Medezeggenschap hebben immers samen veelal hetzelfde doel.



Is er nu genoeg munitie op voorraad?

Pensioenen

door Martin Weusthuis



Pensioenen op de korte en lange termijn

Alleen een kluzenaar kan er zich aan onttrekken, ieder ander die meedoet aan de maatschappij krijgt maar steeds te horen en te lezen dat de Nederlandse pensioenen op instorten staan. Zo benaderd leidt dat inderdaad tot argwaan en wantrouwen. Maar staan de Nederlandse pensioenen op instorten? Volgens de GOV|MHB kun je daar op heel realistische gronden heel anders over denken.

In de pensioenvoorlichting die de GOV|MHB momenteel geeft door het land worden de krantenberichten in een financieel-economisch (toezicht)kader geplaatst, waaruit inderdaad blijkt dat de pensioenen uit het verleden geen garanties bieden voor de toekomst. Het pensioenfonds ABP is een beleggingsinstelling geworden omdat de premie in geen verhouding staat tot het vermogen: 8 miljard op 359 miljard (1 april 2016). 1% meer rendement op vermogen staat in geld bijna gelijk aan een premieverhoging met 50%. Daaruit valt geen andere conclusie te trekken dat dat het tijdperk van pensioenzekerheid achter ons ligt, en dat u als deelnemer moet leren omgaan met pensioenonzekerheid. Streven naar een zeker pensioen betekent beleggen in lager renderende vermogensstitels en een pensioen dat op termijn zal uitkomen op minder dan de helft van de huidige pensioenen. Premieverhoging heeft dus weinig effect op het pensioenresultaat en gaat bovendien ten koste van de loonruimte en het besteedbaar inkomen. Aan de andere kant zijn door de economische crisis beursrendementen gedaald en de middellange vooruitzichten zijn slechts voorzichtig positief. Pensioengaranties op basis van belegd vermogen waren en zijn er natuurlijk al nooit. Het laatste decennium heeft velen de ogen hiervoor geopend. Hoe nu verder? We onderscheiden een lange termijn en een korte termijn probleem.

Lange termijn

De huidige problemen bij de pensioenfondsen leiden tot wantrouwen en velen denken dat het huidige collectieve solidaire pensioensysteem, waarin op wonderlijke wijze geld verschuift of verdwijnt, het probleem is. Dan maar naar een systeem van eigen pensioenpotten, naar mijn eigen geld. Het lange termijn probleem gaat over aanpassing van het huidige Nederlandse pensioenstelsel naar aanleiding van de financiële druk en *au fond* gaat het dan om de mate van solidariteit. Alle smaken zijn voorradig:

Een individueel niet-solidair stelsel. Er is o.a. minstens één politieke partij die verhoging van het maandelijkse inkomen voorstaat ter hoogte van een pensioenpremie, waarna iedere betrokken werknemer zelf maar moet zien of en hoe hij met dat geld een pensioen opbouwt; Een collectief niet-solidair stelsel. Voorstanders zien de (kosten)voordelen van gezamenlijk beleggen en het collectief (eventueel verplicht) uitvoeren van een pensioenvoorziening, maar eenieder bouwt zijn eigen pensioenkapitaal op en risico's (nabestaanden en arbeidsongeschiktheid) worden niet gedeeld; Een collectief beperkt-solidair stelsel. Omdat het gezamenlijk dragen van risico's van overlijden en/of arbeidsongeschiktheid (veel) goedkoper is dan dat individueel te verzekeren, wordt op basis van enkel een kostenargument solidariteit (hier beter gezegd risicodeling) nastreefd. Ook hier heeft één politieke partij zich al positief over uitgelaten; Weer anderen willen naar een collectief uitgebreid solidaire stelsel. Meer risico's dan het overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico kunnen worden gedeeld. Er zijn voor- en tegenstanders van de volgende solidariteitskenmerken.

- man en vrouw. Een vrouw heeft statistisch gezien een hogere levensverwachting, dus bij dezelfde pensioenleeftijd is haar pensioen duurder en de man betaalt mee;
- jong en oud. Hier voltrekt zich een complex heen en weer schuiven van geld. Tientallen jaren zijn al of niet verborgen pensioenkosten doorgeschoven naar toekomstige generaties. Het laatste jaar, onder invloed van de lage rente en lagere beursrendementen en een niet



- meer toereikende premie, zakt de dekingsgraad en zijn ouderen via de niet-indexatie ook solidaire met jongeren;
- werkenden en gepensioneerden. Werkenden hebben meebetaald aan de garantie pensioenen van gepensioneerden en worden zelf geconfronteerd met het opdoeken van vroegpensioenregelingen en versobering van hun pensioenopbouw;
- lage en hoge inkomens. Zeker in een eindloos-, maar ook in een middelloos-systeem betalen lagere inkomens mee aan de hogere pensioenen en levensverwachting van de hogere inkomens; Uiteindelijk zijn er natuurlijk degenen die de collectiviteit en het fijnmazige net van solidariteit in het huidige systeem overleefd willen houden, omdat ze dat zo gewend zijn, of omdat ze principieel vinden dat door het inbouwen van solidariteit, ook tussen generaties, in ziektekosten- en pensioenverzekeringen, gewenste cohesie in de samenleving wordt bereikt.

Onder druk van de financieel-economische omstandigheden vindt er een ware richtingenstrijd plaats.

Het moge duidelijk zijn dat de overgang naar een nieuw stelsel niet betekent dat er nieuw geld bijkomt en dat we uit de problemen zijn. Het geld wordt alleen anders, waarschijnlijk minder solidair, verdeeld. Wie daar wel bij vaart, valt te bezien. DNB stelt zich op het standpunt dat de overgang naar een nieuw stelsel betekent dat de dekkingsgraad minimaal op 100% moet uitkomen onder de huidige FTK-regels. Dat impliceert dat uw ABP-pensioen bij overgang op dit moment f in n keer, f uitgesmeerd over meerdere jaren, met een kleine 10% wordt afgestempeld. Op dit moment bestaat er een veelheid aan opinies over de weg te gaan, en is nog veel aan die individuele potten en de transitie er naar toe niet duidelijk. De GOV|MHB blijft vooralsnog bij collectiviteit en solidariteit, want er zijn nog veel vragen te beantwoorden.

Korte termijn

Intussen hebben we ook een korte termijn probleem, voordat het nieuwe stelsel is ingevoerd. We zitten met een ABP-dekkingsgraad net boven de 90%, in de buurt van de afstempelingsgrens. Verhoging van de premie zet geen zoden aan de dijk, rendement op vermogen doet veel meer. We zouden ook de pensioenopbouw kunnen verlagen. Dat heeft wel

gevolgen voor de premie (de premie in bijv. 2016 dient er voor om de nieuwe pensioenopbouw in 2016 te financieren), maar nauwelijks voor de dekkingsgraad, omdat reeds opgebouwde pensioenen niet worden verlaagd en onaangetast gefinancierd blijven. Ook daar valt dus niets te halen. Als meer premie en minder opbouw niet helpt en de pensioendatum zit al in een verhogingsproces, dan blijft er weinig anders over dan minder geld uitgeven, oftewel afstempelen van de pensioenen. En het ABP-bestuur zegt dan uit overwegingen van evenwicht tussen generaties, dat in dat geval ook de premies moeten worden verhoogd.

Dat wil eigenlijk niemand. Dat heeft economische en politieke gevolgen. En dat terwijl die afstempeling het gevolg is van het zoeken naar zekerheid die er niet kan zijn als er sprake is van belegd vermogen. Omdat toch velen ook naar de toekomst toe zekerheid van pensioen als noodzakelijkheid zien, is er in het wettelijk Financieel Toetsings Kader (FTK) vastgelegd dat de (toekomstige) pensioenbetalingen moeten worden berekend met de zogenoemde risicovrije rente. De risicovrije rente wordt voor alle pensioenfondsen in Nederland vastgesteld door DNB, en weerspiegelt het rendement op vermogen dat je op enig moment met zekerheid kunt behalen.

Onder invloed van de conjuncturele monetaire acties van de Europese Centrale Bank is die rente op dit moment historisch laag, net boven de 1%. Het gevolg is dat het ABP verplicht is uw (toekomstige) pensioen te berekenen uitgaand van deze momentane risicovrije rente, ook al vindt uw eerste pensioenuitbetaling pas over 30 jaar plaats. Kortom, uw pensioen wordt misschien gekort omdat velen van u om begrijpelijke redenen pensioenzekerheid willen en de politiek het vooralsnog niet aandurft die zekerheid aan te tasten. Maar het aanvaarden van onzekerheid is de enige weg naar een fatsoenlijk pensioen. Het ABP belegt om een reden, nl. een goed pensioenresultaat, en dat kan niet door beleggen in o.a. obligaties met een couponrente nog net boven de 0%. Vaak is al opgebracht, ook door de GOV|MHB, die risicovrije rente in te ruilen voor een rekenrente afgeleid van het langjarig re' le rendement van het betreffende fonds. Dat is een realistische aanname die ons wegleidt van het afstempelingsgevaar. Maar de risicovrije rente is tot nu toe voor kabinet en toezichhouder onbespreekbaar. We zullen zien hoe sterk de knie' n van het kabinet zijn als er inderdaad in 2017 een korting dreigt en pensioengerechtigden zich gaan roeren. 2017 is ook een verkiezingsjaar.



Defensie AOW-gat blijft nog even open

De Centrale Raad van Beroep (CRvB), de hoogste rechter in ambtenarenzaken, zou op 4 mei 2016 uitspraak doen in een SBK 2004 zaak.

Maar de CRvB liet na een eerdere verdaging een tweede keer weten nog even geen uitspraak te doen. De laatste informatie is dat de uitspraak voorlopig is verdaagd naar juni 2016.

Op 7 juni jl. zou een overleg in de Tweede kamer worden gehouden met Defensie bewindslieden over het AOW-gat bij Defensie. Maar ook dat is voor een tweede keer verdaagd, naar verluid nog steeds wachtend op de uitspraak van de CRvB.

Door lagere rechters is onlangs nog weer eens duidelijk geoordeeld in SBK 2004 (wachtgeld) n in SBK 2012 (BWW) zaken, dat Defensie in strijd met leeftijdsdiscriminatie deze SBK-uitkeringen stopt op 65 jaar. Maar Defensie blijft maar hoger beroep aantekenen.

Intussen is er ook een datum bekend van een UGM- rechtszaak over het AOW-gat. De eerste keer dat een rechter zich zal buigen over het AOW-gat naar aanleiding van het einde van de UKW-uitkering op 65 jaar, zal volgens de laatste berichten zijn op 25

augustus a.s. voor de meervoudige kamer van de rechtbank Den Haag.

Het begint nu toch wel te duren. GOV|MHB-leden wachten al een tijd met smart op duidelijkheid. Het AOW-gat ontstond reeds in 2013 en is intussen een half jaar groot geworden. Het is deels opgelost met de voorlopige AOW-compensatie en een gat van netto 530,- per maand, maar die is enkel overeengekomen wachtend op een definitieve afdoende regeling. Het wordt nu toch echt hom of kuit tijd, Defensie.



Verkeersongeval op defensieterrein

Op 25 mei jl. deed de Rechtbank Den Haag uitspraak in een zaak over een ongeval tijdens woonwerkverkeer op defensieterrein.

De casus betrof een militair die met de fiets naar zijn werk komt. Hij was de poort van de kazerne gepasseerd en op de weg naar zijn werkplek door gladheid van het wegdek uitgegleden. De militair had zich bij zijn val zodanig geblesseerd aan zijn schouder dat van het ongeval een proces verbaal van ongeval is opgemaakt. Omdat hij rekening hield met mogelijk blijvende arbeidsongeschiktheid, wilde de militair het ongeval als bedrijfsongeval erkent zien, voor rechtspositionele aanspraken.

ABP besliste namens de Minister echter anders. Nadat de militair, met onze ondersteuning, bezwaar had gemaakt en ook daar bot ving, besloot hij beroep in te stellen. De militair had voor de rechtbank betoogd dat iedere verplaatsing op militair terrein een militair karakter heeft en dat daardoor het ongeval zijn oorzaak vond in de aard van de werkzaamheden. Ook had hij betoogd dat de verplaatsing binnen defensieterrein noodzakelijk is voor het kunnen uitvoeren van de werkzaamheden. Aangezien Defensie de inrichting van de terreinen en de werklocaties bepaalt, vindt een ongeval tijdens zo'n verplaatsing zijn oorzaak dan ook in de omstandigheden waaronder de werkzaamheden plaatsvinden. De rechtbank wilde dit betoog helaas niet volgen en oordeelde dat, omdat de militair nog niet met zijn werk was begonnen, er ook geen sprake was van een dienstverrichting. Conclusie: geen bedrijfsongeval.

Overigens staat de militair, nog afgezien van de mogelijkheid van hoger beroep, hiermee niet perse met lege handen. Aansprakelijkstelling van Defensie voor de zgn. restschade, dat wil zeggen de schade die niet gedekt wordt door rechtspositionele aanspraken, blijft mogelijk. De militair moet dan wel aantonen dat Defensie is tekortgeschoten in zijn zorgplicht om aan adequate gladheidsbestrijding te doen. Op kopij-datum wist de militair nog niet of hij hoger beroep wilde instellen.



Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

| Defensieonderdeel | Eenheid | kandidatenlijst | Kiesdatum |
|-------------------|--|-----------------|------------|
| CLAS | 11 Geneeskundige Compagnie AMB | gesloten | 28-06-2016 |
| CLAS | Explosieven Opruimingsdienst Defensie (Kiesgroep KM) | gesloten | 05-07-2016 |
| CLSK | AOCS NM | gesloten | 06-07-2016 |
| CLAS | Staf HQ1 German Netherlands Corps, Munster | gesloten | 07-07-2016 |
| CDC | Eerstelijns Gezondheidszorg Bedrijf | 18-07-2016 | 01-09-2016 |
| CDC | Ondersteuningsgroep & Kabinet | 20-06-2016 | 30-09-2016 |

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl



Arbeidsmarkt perikelen Deel 2: Wordt de werknemer een verliezer?

Vorige column liet ik u achter met de opmerking dat er verliezers en winnaars zullen zijn. Dit komt omdat kennis belangrijker en machtiger zal worden in de nieuwe economie. Natuurlijk gaat dan de eerste gedachte uit naar de werknemer. Die heeft immers ruim een eeuw moeten vechten om zijn positie te verbeteren. De vakbonden waren het wapen tegen gruwelijke vormen van uitbuiting uit het begin van het kapitalisme. Die strijd is geslaagd, niet in het minst omdat uiteindelijk de werkgever begon te begrijpen dat een arbeider ook een consument is en op die manier de economie aanjaagt.

Maar het is niet onbegrijpelijk dat de werknemer als eerste zenuwachtig wordt bij de aanstaande veranderingen. Maar het is niet logisch, zeker niet voor de kenniswerker. Maar zelfs niet voor hen die nog niet als kenniswerker wordt aangemerkt. Kennis is echter meer dan dat wat je uit boeken of door studie kunt verwerven. Vakmanschap is ook een vorm van kennis en het is er eentje die af en toe behoorlijk zeldzaam is geworden. Menig grote onderneming heeft al noodmaatregelen moeten nemen nadat ze hun ervaren werknemers had ontslagen of zag wegllopen. Het effect van een vakman kon niet worden verwerkt in een spreadsheet en was door de verandermanagers over het hoofd gezien. Cultuur bleek iets meer in te houden en was een stille motor voor efficiëntie.

U kent dit effect natuurlijk bij defensie en velen van u zullen hun baas hebben gewaarshuurd voor de gevaren van de, door het Haagse gewenste, verjonging. Die bazen begrepen dat prima, maar ook naar hen werd door de dwazen achter de spreadsheets niet geluisterd. En nu zit defensie met een effect van een pijnlijke braindrain. Zo zijn er nog veel meer bedrijven in Nederland. Of ze zitten juist met een gebrek aan jonge instroom doordat jonge mensen natuurlijk niet gaan werken bij bedrijven die zo belazert met hun mensen omgaan. Of erger nog, ze hebben last van beide problemen.

Als je over dit verschijnsel nadenkt dan kom je tot het inzicht dat dit een voorteken is voor de nieuwe economie. Deze zal gaan draaien op de input van nieuwe kennis en oude ervaring, gedragen in de kenniswerkers en vakmensen. Als je hen ontslaat of wegjaagt dan nemen ze hun kennis en ervaring mee. Zij zullen moeten worden behouden of gevonden. Veel HR-afdelingen en bureaus leggen nu al databases aan en analyseren netwerken zoals LinkedIn. De jacht op talent en ervaring is begonnen. Zij die erin slagen zullen de winnaars zijn. Zullen er ook verliezers zijn onder de werknemers? Jazeker, dat zijn de mensen zonder ervaring en kennis; de ongeschoolden en de vervangbaren. Maar ook in deze groep zullen nieuwe winnaars te vinden zijn. Scholing is niet leeftijdsafhankelijk en dus kun je eruit weggelopen. Het is wel jammer dat drie decennia inmenging van de politiek in het onderwijs de mogelijkheden daarvoor heeft verknoeit. De kans om meer te worden dan een kwartje is door mislukt beleid en slecht management behoorlijk kleiner geworden. En toch is ook hier reden voor optimisme, want de eerste signalen dat mensen zelf het heft in handen gaan nemen zijn zichtbaar. Deze verliezers zullen tijdelijk zijn.

Er is echter een groep die echt risico loopt. En dat zijn zij die stil blijven zitten. Die hun huidige (schijnbaar) veilige positie proberen te verdedigen. Zij die vertrouwen op het conservatisme van grote vakbonden die

proberen de nieuwe economie te vangen in oude structuren. De CAO zal gaan verdwijnen. Niet omdat deze slecht was, maar omdat hij niet meer bruikbaar en dus verouderd zal zijn. Diversiteit en specialisatie is in het voordeel van de kenniswerker en de vakman, omdat hij of zij niet eenvoudig te vervangen zijn. Dat maakt hun positie in het onderhandelen sterker. Wordt toch hun positie door concurrentie zwakker dan is de slimste strategie om een ander specialisme te zoeken of een andere bedrijfstak. Een economie die drijft op innovatie en diversificatie zal steeds meer soorten bedrijven kennen. Hoe arbeidsmobiel je bent hoe sterker je wordt.

Problemen met de nieuwe ZWP-wetgeving zijn niet toevallig. De wet was niet gemaakt om het misbruik van de ZWP er tegen te gaan. De wet is gemaakt om de macht van oude vakbonden te herstellen. En dat kan niet, want ook zij zijn gebaseerd op de oude economie. De vakbonden zullen een nieuw, en vooral beter plan moeten verzinnen. Toch zou ik als werkgever nog niet te hard gaan juichen, daarover in de volgende column meer.

Redactioneel

'In the line of duty'

oproep GOV|MHB voor een Nationaal Fonds Ereschuld vindt gehoor.

De GOV|MHB heeft in februari van dit jaar aandacht gevraagd voor de hoge kosten die gemoeid zijn met het inlossen van de ereschuld aan militairen, politieagenten en brandweerpersoneel. Deze kosten drukken nu op de budgetten van de afzonderlijke ministeries en overstijgen, bijv. bij Defensie, het extra toegezegde budget in de vorm van de Van der Staaigelden. Hierdoor komen de noodzakelijke investeringen in het gedrang. De GOV|MHB heeft daarom opgeroepen tot de oprichting van een Nationaal Fonds Ereschuld.

Een fonds specifiek bedoeld voor ambtenaren die in de frontlinie van de samenleving een beroepsziekte hebben opgelopen, bijvoorbeeld PTSS. 30 mei jl. hebben de vier Centrales van Overheidspersoneel een gezamenlijke brief verstuurd aan de minister van Binnenlandse Zaken, Ronald Plasterk.

In deze brief vragen Centrales van Overheidspersoneel de minister om in samenwerking met de centrales of het mogelijk is om een Nationaal fonds Beroepsziekten kan worden opgericht.

De brief kunt u teruglezen op www.prodef.nl



ADVERTENTIE

Topdrukte op de hypotheekmarkt

Toenemende frustraties bij kopers

Steeds meer huizenkopers komen in de problemen omdat ze door de drukte op de huizenmarkt hun hypotheek niet op tijd rond krijgen. Sommige geldverstrekkers kunnen deze nieuwe stroom klanten niet aan. Huizenkopers lopen hierdoor het risico dat de koop afketst en dat boetes betaald moeten worden. Uiteraard wilt u niet geconfronteerd worden met een eventuele boete. Om goed beslagen ten ijs te komen is het raadzaam reeds na te denken over alle te volgen stappen alvorens u een woning koopt.

Tips bij aankopen woning en bespoedigen van het in orde maken hypotheek:

1. Uw budget: Wat kunt en wilt u financieren en welke maandlasten horen daarbij
2. Aankoopmakelaar of zelf de onderhandelingen voeren?
3. Zorg dat u vooraf alle benodigde documenten verzamelt, om de hypotheek in orde te kunnen maken
4. Neem correcte ontbindende voorwaarden financiering op in de koopovereenkomst
5. Stel de ontbindende voorwaarden financiering bij voorkeur op minimaal 4 weken
6. Plan de datum overdracht een paar maanden in de toekomst
7. Snelle overdrachtsdatum? Kies een bank met een korte verwerkingstermijn!

Bij alle stappen in het koopproces kunnen wij u van dienst zijn. Ook hebben wij inzage in de actuele verwerkingstermijnen van alle geldverstrekkers. Op onze website staat een uitgebreid stappenplan en worden bovenstaande aankooptips nader toegelicht.

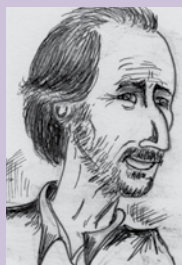
Prinsenland Defensiespecialist

Als onafhankelijk advieskantoor is het ons doel de beste combinatie te vinden tussen rente en voorwaarden. Een gedegen advies en maatwerk op basis van toekomstmogelijkheden, carrière en werksituatie staan bij ons voorop. Het spreekt voor zich dat wij uitsluitend producten leveren die aansluiten bij de werksituatie van de militair. Uiteraard houden we daarbij rekening met de verwerkingstermijnen van de diverse geldverstrekkers. Indien nodig kunnen wij zelfs een hypotheek leveren waarvoor binnen 1 dag een offerte wordt afgegeven en het complete dossier binnen 1 dag wordt beoordeeld.

| Renteoverzicht per 6 juni 2016* | |
|-------------------------------------|--------------|
| Voordeligste rente 10 jaar vast NHG | vanaf 1,84 % |
| Voordeligste rente 20 jaar vast NHG | vanaf 2,40 % |
| Voordeligste rente 30 jaar vast NHG | vanaf 2,84 % |

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





Keuzes maken, je moet het maar kunnen...

Het voorhanden zijn van keuzes die helder en eenduidig zijn is een niet te versmaden instrument. Lastiger wordt het kiezen als er in een supermarkt in de schappen meters zijn ingericht met tientallen soorten yoghurt, kaas, jam, chips en wat dies meer zij.

Denk in dit verband ook eens aan het woud van mobiele telefoons en bijbehorende abonnementen waaruit je geacht wordt je keuze te maken. 4, 8, 16 of 32 GB geheugen? Wat was het leven vroeger dan simpel, in ziekenfonds, in vriendinnetje in het dorp, in soort chips en gewoon een fles volle yoghurt van de melkboer aan huis. Keuzes die vrij waren van welke vorm van stress dan ook. Dit keuzeprobleem wordt nu ook ons deel als het ons pensioen betreft. Een paar weken geleden viel mijn oog op een artikel van D66-kamerlid Steven van Weyenberg. Volgens Steven kunnen wij onze pensioen met lapmiddelen niet langer overeind houden. Klinkt op zich niet ongezonder! Steven opteert in een 10-puntenplan voor een radicale hervorming van het pensioenstelsel met persoonlijke pensioenfonds voor een iegelijk, een pensioenfonds naar keuze en een beleggingsrisico in meerdere smaken (FNV: Casino Royale 007 pensioen).

Desgewenst vijf jaar premievakantie en later 10% van het pensioen ineens. Roept U maar! Het pensioen dat wordt een keuze, het past U allemaal, die keuze dat wordt reuze, maar wellicht voor U fataal (vrij naar Willy Alfredo). Wie niet kiezen kan, wil of durft gaat naar de categorie standaardoptie. Nu nog kennen de pensioenfonds in grote pot en weet je niet wat van jou is. Gepensioneerden mekkeren over niet waargemaakte beloften en jongeren zouden meer betalen voor pensioenen van ouderen dan andersom, want als gevolg van de doorsneepremie betaalt iedereen evenveel premie in procenten. In het systeem van D66 heb je geen collectieve buffers meer nodig, want iedereen heeft zijn eigen pot. Steven rept vreemd genoeg niet over het voornaamste argument voor de gezamenlijkheid onzer huidige pensioenvoorziening en dat is het leven-*risico*, de steeds groter wordende kans dat je 100 wordt. Dat kan een mens individueel nimmer dragen en als

je dat risico wilt verzekeren, dan ben je vele malen duurder uit dan in de huidige (ABP) constellatie. De afgelopen jaren is er in pensioenland al veel veranderd. Tegenvallers worden steeds minder gedeeld tussen werkgevers en werknemers. Werkgevers schuiven de risico's maar al te graag door naar de werknemers. Er zijn beslist redenen om ons pensioenstelsel te veranderen. Of dit nu de blauwdruk van Steven dient te zijn is vers twee, maar dat er een ruimere keuze mag komen lijkt mij evident. Markten kennen een mix van paternalisme en keuzevrijheid. De beste mix verschilt in tijd en per markt. Wij willen zowel een heldere keuze hebben als bescherming. Kijk je naar ons pensioen, dan legt de overheid daar een gegarandeerde paternalistische bodem onder, t.w. het staatspensioen AOW (een minimum voor iedereen). De werknemers krijgen de plicht om voor aanvullend pensioen te sparen. Keuzevrijheid moet geen straf zijn, edoch een zegen.

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

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