

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

maart 2016 | nummer 2



GOV|MHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE



INHOUD

- 2 Column duovoorzitter
- 3 OPCO labeling en vacaturebank
- 4 Verklaring Geen Bezwaar
- 5 MZ bouwt aan defensieorganisatie
- 7 Reservist in de UGM-periode
- 7 GOV|MHB wil teruggave pensioenpremie boven 100.000,-
- 8 PX 10 onderzoek overdoen?
- 11 GOV|MHB over Reservistennota
- 15 Uitbreiding Ereteken voor Verdienste
- 16 Column vicevoorzitter
- EN VERDER
- 6 Medezeggenschapsverkiezingen
- 9 Cartoon
- 10 Aankondiging Ledenraad
- 10 Aankondiging pensioenvoorlichting
- 12 Column Juridische zaken
- 14 Column Risico's en kansen bij Defensie

www.ProDef.nl

Vergrijzing op de werkvloer een tikkende tijdbom?

door Marc de Natris

Onlangs concludeerde het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) dat de leeftijd waarop Nederlanders met pensioen gaan, in hoog tempo blijft stijgen. Het afgelopen jaar is de gemiddelde pensioenleeftijd met vier maanden toegenomen. De leeftijd waarop mensen ophouden met werken nadert de 65 jaar. Bij de overheid blijft de leeftijdstijging iets achter onder andere vanwege de bijzondere positie van de militair (UKW).

Een logisch gevolg van de ophoging van de pensioenleeftijd is dat steeds meer mensen ten gevolge van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid gedwongen uit het arbeidsproces moeten stappen, dan wel door overlijden de pensioengerechtigde leeftijd niet halen. Uit CBS-onderzoeken is gebleken dat 17% van de Nederlanders de pensioenleeftijd van 65 jaar niet haalt ten gevolge van vroegtijdig overlijden. De pensioenleeftijd die veelal op is gekoppeld aan de AOW-gerechtigde leeftijd stijgt de komende jaren snel naar 67 jaar en wordt daarna gekoppeld aan de levensverwachting. Het CBS heeft berekend dat in 2050 de levensverwachting naar alle waarschijnlijkheid zal zijn opgelopen tot 85 jaar voor mannen en 88 jaar voor vrouwen. Kijkend naar de CBS-sterftcijfers van de afgelopen jaren valt te constateren dat de gemiddelde leeftijdsverwachting de afgelopen jaren nog maar nauwelijks stijgt. Er is dus nog hoop voor de ouderen die van hun oude dag willen genieten.

Onlangs heeft het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) onderzocht hoe oudere werknemers denken over langer doorwerken. In totaal zijn 6.800 60-plussers geïnterviewd. Van deze 60-plussers heeft 70% minstens één, door een arts vastgestelde, langdurige ziekte, aandoening of handicap. 17% van de geïnterviewden geeft aan drie of meer aandoeningen te hebben. Ruim 40 procent wordt door gezondheidsklachten in lichte (35 procent) of sterke (9 procent) mate belemmerd in het werk.

In Nederland wonen ongeveer 1,5 miljoen mensen tussen de 60 en 67 jaar. Een leeftijd waarop mensen in het verleden, veelal met vroegpensioenregelingen, eventueel onder dankzegging voor bewezen diensten, naar huis werden gestuurd. Er heeft de afgelopen jaren dus een aanzienlijke vergrijzing op de werkvloer plaatsgevonden. Te verwachten is dat het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid aanzienlijk zullen gaan toenemen.

Met dit in het vooruitzicht raad ik iedereen, die nog meer dan 2 jaar tot aan zijn UKW/pensioen heeft te gaan, aan een arbeidsongeschiktheidsverzekering (IPAP) bij Loyalis af te sluiten. Een collectieve verzekering voor werknemers binnen de overheid en onderwijs. Voor maar 0,72% van uw maandsalaris kunt u uzelf beschermen tegen de tikkende tijdbom. Iets om even bij stil te staan!

Colofon

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



Adres secretariaat GOV/MHB en

redactie ProDef bulletin:

Wassenaarseweg 2

2596 CH Den Haag

070-3839504

www.prodef.nl

info@prodef.nl

(secretariaat/administratie)

redactie@prodef.nl

(redactie ProDef bulletin)

Redactie

M.E.M. de Natris (hoofdredacteur), R. Blik,

T. Kofman, R. Groen, N. van Woensel,

drs. M.A.M. Weusthuis (eindredacteur)

Aan dit nummer werkten mee:

H. Boomstra (cartoon), drs. R.W. Mannak

(correcties), R.E.W. Pieters, mr. 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 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 3 van het ProDef bulletin dient voor 11 april 2016 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

Column duovoorzitters

door Ruud Vermeulen



Safe havens

De media staan vol over de vluchtelingencrisis. De Europese Unie staat onder immense druk. Binnengrenzen worden gesloten, Griekenland dreigt het vluchtelingen afvoerputje van Europa te worden.

Velen hebben dit probleem zien aankomen, het was bekend. Alle ogen zijn nu gericht op Syrië en de oorlog aldaar. Maar laat u niet in slaap sussen. Het vluchtelingenprobleem is ook latent aanwezig in grote delen van Afrika. De groei van de bevolking en de achterblijvende economische ontwikkeling zullen leiden tot conflicten in deze landen. Als het directe voortbestaan van mensen in het geding is, dan zal dat leiden tot stammenoorlogen of religieuze twisten. Voor het voortbestaan van de zwakkere groepen is er dan maar één uitweg, namelijk Europa. Volksverhuizingen dus, de geschiedenis is er vol van. Waarbij wij ons moeten realiseren dat op het moment dat economische asielzoekers vluchtelingen worden, wij ze niet meer kunnen weigeren.

Welk gevaren dreigen er?

Allereerst zien wij in Nederland, maar ook in de omringende landen, dat de politieke en sociale stabiliteit in het geding is. De positie van de machtigste vrouw ter wereld, bondskanselier Angela Merkel wankelt. In Frankrijk is het *Front National* in opkomst. De gevestigde orde kijkt verschrikt rond en heeft eigenlijk geen antwoord op Le Pen. Maar ook in Nederland kan door een afgetekende verkiezingswinst van de PVV, een totaal andere situatie en beweging gaan ontstaan.

Een tweede probleem is de economische stabiliteit. Europa probeert de huidige vluchtelingencrisis af te kopen bij Turkije.

Tevens worden er grote bedragen uitgegeven aan de opvang van asielzoekers, maar er zal nog veel meer geld nodig zijn om te zorgen voor woningen, opleidingen en uitkeringen. Het sluiten van de binnengrenzen kost naar schatting op dit moment 100 miljard euro per jaar. In een economische moeizame tijd, met een dreiging van een Brexit en Grexit, een echt risico.

De politieke oplossing wordt vervolgens gezocht in het opnemen van vluchtelingen en deze verdelen over Europa en het terugsturen van economische vluchtelingen naar Turkije en hier geld voor betalen. Bovendien wil men de buitengrenzen zo hermetisch als mogelijk sluiten.

Elk weldenkend mens weet dat dit nooit de oplossing kan zijn. Alleen oplossingen in de eigen regio kunnen leiden tot structurele en duurzame oplossingen. Door de VVD, maar ook door anderen, zoals onlangs in Buitenhof door Professor Mead en de Lgen b.d. Ton van Loon, worden *safe havens* in de regio als oplossing aangereikt. Ik geloof erin, wanneer dit een brede 3*D benadering krijgt. Geen pure militaire oplossing, maar een oplossing met ook militaire middelen, zal een structurele en duurzame oplossing van dit probleem dichterbij brengen. *Safe havens*, strategisch goed geïmplementeerd en in militair en logistiek sterk terrein. Dat is visie, toont vastberadenheid en lef.

Misschien wel de laatste kans voor mevrouw Merckels: *Wir schaffen das*.





OPCO-labeling en vacaturebank

Op 18 december 2015 zijn de Centrales van Overheidspersoneel (Centrales) met Defensie overeengekomen de OPCO-labeling, alsmede de bijpassende selectieprocedure, voorsnog met een jaar te verlengen. In de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (WG AP) van 1 maart is de bestaande uitvoeringspraktijk besproken. Dit heeft geresulteerd in een door Defensie opgestelde brief van 7 maart over een heldere, eenduidige en juiste toepassing van de selectieprocedure als gevolg van de OPCO-labeling.

Afspraken

Allereerst volgen hieronder de afspraken zoals deze op 26 juni 2012 zijn gemaakt:

OPCO-labeling

Het defensieonderdeel stelt militaire vacatures open voor militairen van alle OPCO's. Het defensieonderdeel bepaalt de functie-eisen van een militaire functie. Daarbij wordt rekening gehouden met het specifieke karakter van de taakuitvoering van dat defensieonderdeel en eventuele afspraken die gemaakt zijn in het kader van militaire loopbaansporen. De OPCO-labeling van militaire functies in de formatie blijft gedurende de reorganisatieperiode tot 1 januari 2016 bestaan.

Selectieprocedure

De toewijzing van een militaire functie vindt plaats met inachtneming van het gestelde in het AMAR en het VV URAMAR. Ingevolge de uitgangspunten van het flexibel personeelssysteem wordt iedere militair (ongeacht de indeling bij het OPCO) in beschouwing genomen wanneer de militair opteert voor een militaire functie. Echter, op grond van beheersmatige overwegingen wordt gedurende de reorganisatieperiode tot 1 januari 2016 de navolgende afwijkende selectieprocedure gehanteerd, waarbij behoud van werk leidend is.

Bij de selectie worden eerst geschikte militaire kandidaten passend bij het OPCO-label in beschouwing genomen. In het belang van de organisatie of in het belang van de militaire medewerker kan worden afgeweken van het uitgangspunt dat het OPCO-label in beginsel richtinggevend is. Als matching niet mogelijk blijkt, kan de functie worden toegewezen aan andere militairen die aan de functie-eisen voldoen. Dit kan gepaard gaan met een wijziging van de bestemming als bedoeld in artikel 12a van het AMAR. Indien de vacature niet door een militair kan worden vervuld, dan kan, in een aantal gevallen, de vacature tijdelijk worden vervuld door een burgermedewerker.

Eenduidige uitvoering

Teneinde een heldere, eenduidige en juiste uitvoering van de gemaakte afspraken te bewerkstelligen, heeft Defensie aangegeven de Hoofden defensieonderdelen nogmaals op de hoogte te stellen van de gemaakte afspraken en daarbij aangegeven dat in het kader van de uitvoering als volgt dient te worden gehandeld:

De vacaturehouder bij het defensieonderdeel waar de vacature zich bevindt, draagt zorg voor defensie-brede publicatie van de vacature. Militairen van elk OPCO kunnen via de vacaturebank belangstelling tonen voor de vacature, ongeacht het OPCO-label dat aan de arbeidsplaats is gekoppeld. Dit is het reguliere proces, conform het FPS. Na de sluitingsdatum van de vacature neemt de vacaturehouder allereerst de militairen die belangstelling hebben getoond passend bij het OPCO-label in beschouwing voor functietoewijzing. Indien de vacaturehouder deze kandidaten niet geschikt acht om de functie te vervullen of het OPCO om moverende redenen de functie niet wil toewijzen aan deze kandidaten, wordt het selectieproces voortgezet en worden de overige beschikbare militaire kandidaten beschouwd voor functietoewijzing. Indien dit leidt tot een geschikte kandidaat van een ander OPCO, dan wordt de betreffende functie toegewezen. Dit laatste geschiedt eveneens indien er geen militairen hebben gesolliciteerd passend bij het OPCO-label. Een wijziging van bestemming als bedoeld in artikel 12a van het AMAR is alleen aan de orde indien de aard van de te vullen vacature dit vereist en de betreffende militair hiermee instemt. De GOV|MHB is ook geen voorstander van vaker wijzigen van de bestemming van een militair. Vanwege de gevolgen voor o.a. de ontslagleeftijd is hierbij terughoudendheid geboden.

GOV|MHB

De GOV|MHB van mening dat OPCO-labeling, zeker zolang er gereorganiseerd wordt, vanuit beheersmatig oogpunt noodzakelijk is. Beperkte toepassing van het hierboven

geschetste selectieproces kan in sommige gevallen, zoals bijvoorbeeld bij paarze functies, gewenst zijn om vacatures te voorkomen. Het volledig loslaten van de OPCO-labeling zal echter leiden tot een onbeheersbare en ongewenste situatie waarin de P&O diensten van de verschillende OPCO's een groot deel van de regie zullen verliezen. Het bewaken van loopbaanpaden, ervaringsopbouw zal lastiger worden. Er komt nog meer druk op de capaciteit bij de personeelsdiensten en ook de selectieprocessen zullen een langdurige en onduidelijke aanlegenschap worden. Zowel de defensieorganisatie als het defensiepersoneel zullen hier de dupe van zijn. De afspraak om de OPCO-labeling met een jaar te verlengen is dan ook de enige juiste beslissing. Toch is het ten aanzien van de maatregelen met betrekking tot het selectieproces wel van belang dat Defensie zich aan de gemaakte afspraken houdt. Dit zorgt voor een eenduidige toepassing bij de defensieonderdelen en duidelijkheid bij het personeel. Ook kunnen hiermee de problemen met betrekking tot vacatures op paarze functies worden verminderd. Daarom heeft de GOV|MHB aangegeven in te stemmen met de brief van 7 maart jl.

In de afspraken van 26 juni 2012 is overeengekomen dat uiterlijk op 1 januari 2015 een evaluatie zal plaatsvinden van deze tijdelijke procedure. Met het verlengen van de afspraken is de GOV|MHB van mening dat ook deze afspraak verlengd moet worden. Eind van 2016 zullen dan ook de ervaringen met de toegepaste selectieprocedure moeten worden gevalueerd. Deze evaluatie

moet de basis worden voor de discussie over het loslaten van de OPCO-labeling.



Stand van zaken VGB

In oktober 2015 heeft de minister de Tweede Kamer laten weten dat ze meer duidelijkheid wil bieden naar aanleiding van de evaluatie van het VGB-beleid. De minister heeft toen aangegeven een aantal maatregelen te nemen, waardoor militairen minder vaak dan nu hun baan dreigen kwijt te raken als gevolg van het niet verstrekken van een verklaring van geen bezwaar (VGB). Op 1 februari heeft de minister van Defensie de Tweede Kamer middels een brief genformeerd over de voortgang van het aanpassen van het VGB-beleid.

Voortgang herintroductie VMN-C

Na de herintroductie van het veiligheidsmachtigingsniveau C (VMN-C) voor militaire functies is de herbeoordeling van alle vertrouwensfuncties door de defensie-onderdelen in gang gezet. Voor VMN-C is niet langer vereist dat van de partner en de medebewoners de politieke en justitie' le gegevens over ten minste vijf jaar voorafgaand aan het veiligheidsonderzoek inzichtelijk zijn.

Tot dusver werd een aantal VGB-en wegens het ontbreken daarvan geweigerd of ingetrokken, waarna in veel gevallen ontslag volgde. Met de herinvoering van VMN-C wordt ontslag wegens onvoldoende gegevens over de partner zoveel mogelijk vermeden. Tot nu toe zijn voldoende functies op VMN-C vastgesteld om medewerkers te kunnen plaatsen die anders onder de maatwerkregeling zouden vallen. Daarmee is de maatwerkregeling, die tot 1 februari 2016 geldt, overbodig geworden en worden ontslagen wegens het gebrek aan gegevens van de partner zoveel mogelijk vermeden.

Voortgang uitwerking aanbevelingen en andere maatregelen

Defensie en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) ontwikkelen een gemeenschappelijke organisatie-eenheid voor de uitvoering van veiligheidsonderzoeken. Het streven is om op 1 juli 2017 van start te gaan met deze eenheid. Defensie heeft aangegeven dat hierdoor de afzonderlijke herziening van de Beleidsregel veiligheidsonderzoeken Defensie overbodig wordt. Bij de uniformering van de veiligheidsonderzoeken zal namelijk ook aandacht worden besteed aan specifieke aandachtspunten van Defensie. Dit betekent wel dat het daardoor nog langer zal duren voordat er duidelijkheid is.

Defensie heeft aangegeven dat indicatoren zijn ontwikkeld die het duidelijker maken wanneer financi' le schulden tot financi' le kwetsbaarheid leiden en daarmee tot negatieve gevolgen voor de VGB. Na afstemming met BZK zullen deze indicatoren onder

het defensiepersoneel bekend worden gemaakt. In gevallen dat op basis van die indicatoren plaatsing op een functie met een VMN-A of VMN-B (tijdelijk) onwenselijk is, kunnen betrokken medewerkers mogelijk wel op een functie met een VMN-C worden geplaatst.

Met BZK wordt ook overlegd over de wijze waarop de rol van de commandant (in de zin van het bevoegde gezag) bij veiligheidsonderzoeken en aanverwante processen beter tot zijn recht kan komen. Als bevoegd gezag komt de commandant een aantal werkgeversbevoegdheden toe. Defensie ontwikkelt een handleiding voor de commandant die inzichtelijk maakt wat deze bevoegdheden inhouden en welke informatie relevant is voor de besluitvorming over de VGB. Ook wordt gezien hoe de commandant beter kan worden genformeerd over de redenen van de voorgenomen intrekking van de VGB, zonder dat in strijd wordt gehandeld met privacy- en andere wetgeving over gegevensverstrekking.

Aanverwante rechtspositionele processen waarvoor commandanten verantwoordelijk zijn, zoals schorsing, ontslag en ontheffing uit de functie, worden eveneens tegen het licht gehouden. Deze zullen ook worden opgenomen in de handleiding voor commandanten.

GOVJMHB

Wat de stand van zaken met betrekking tot het VGB betreft is de GOVJMHB van mening dat de gestelde maatregelen nog steeds op zich laten wachten. De minister heeft in haar brief van 14 oktober 2015 aangegeven in februari de vaststelling van functies met VMN-C gereed te hebben teneinde deze functies te kunnen publiceren. Tot nu toe heeft Defensie nog niet kunnen aangeven hoe ver zij hiermee is en wanneer dit proces afgerond zal worden.

Ook de andere maatregelen laten nog op zich wachten. Zo moet er bijvoorbeeld meer duidelijkheid komen over de vraag onder welke condities de verklaring van geen bezwaar wordt ingetrokken als er sprake is van bijvoorbeeld financi' le problemen. Daarnaast is ook de rol van de commandant nog niet verbeterd in het proces. De handleiding voor commandanten is nog niet gereed.

Defensie heeft aangegeven dat de samenwerking met BZK het uitwerken van een specifiek beleid voor Defensie overbodig maakt, maar hierdoor laten de maatregelen alleen maar langer op zich wachten. Op 29 maart bespreken de Centrales van Overheidspersoneel en Defensie de voortgang op dit dossier.





MZ zoekt balans organisatie en personeel

De grote uitdaging

Op dit moment zijn er maar weinig personen die in onze huidige complexe wereld de geestelijke moed opbrengen om in het openbaar, onderbouwd door feiten of wetenschappelijk onderzoek, te zeggen hoe het echt zit. Dan gaat het voornamelijk om hoog op de agenda staande zaken zoals de vluchtelingenstroom, het nut en noodzaak van de Europese Unie en de opwarming van onze aarde met de bijbehorende gevolgen.

De Partij voor de Vrijheid heeft er met name door de vluchtelingenproblematiek en het zichtbaar niet als eenheid handelen van de Europese Unie de laatste maanden in de verschillende peilingen veel Tweede Kamerzetels bij gekregen.

In haar verkiezingsprogramma van 2012 was zij duidelijk over haar denkbeelden over de Nederlandse Defensie organisatie:

Door een herijking van taken kan er ook op Defensie geld worden bespaard. De PVV is echter niet de enige politieke partij die er zo over denkt.

Weer iets waar de defensiemedewerkers over moeten nadenken. Hoe gaan onze toekomstige politieke leiders om met de Nederlandse krijgsmacht? Wat hebben zij over voor onze defensieorganisatie en wat hebben de politieke leiders van andere landen over voor hun defensieorganisatie. De politieke leiders van bijvoorbeeld Rusland, China en Japan zijn daar duidelijk in.

Wat kan Nederland op dit moment immers nog echt bijdragen (op de mat brengen) aan de NATO, de Verenigde Naties en aan een Europees leger? Een krijgsmacht welke eerder is ingegeven door een budgettaire dan een doordachte politieke noodzaak.

Duidelijk is wel dat Nederland, ook bij een (veel) groter budget voor Defensie, het niet alleen (meer) kan doen. Samenwerking en solidariteit met andere landen zullen doorgezet moeten worden. Het is daarbij wel essentieel dat solidariteit door Defensie en de politiek niet alleen met de mond wordt beleden, maar dat dit ook financieel waar wordt gemaakt. De Amerikanen zijn daar duidelijker in. Kijk maar naar het feit dat Amerikaans materieel van een *U.S. Armored Brigade Combat Team* opgeslagen

gaat worden op de voormalige Amerikaanse *Prepositioned Organizational Materiel Storage* (POMS) site in Eygelshoven. Dat doen de Amerikanen niet zonder reden. U als lezer heeft daar ook wel een idee over.

De kleine uitdaging

Nu komen we bij onze eigen defensie-eenheden. Die moeten de politiek opgedragen opdrachten uitvoeren, binnen en buiten onze landsgrenzen.

Vorig jaar en dit jaar zijn er veel extra taken bijgekomen, waar helaas maar voor een deel de noodzakelijke extra financi' n middelen tegenover stonden.

Het is een voldongen feit dat niet alle reorganisaties tijdig zijn gerealiseerd. De organisatie is daarom op dit moment groter dan gepland. Er zijn dan ook meer functies te vullen totdat deze reorganisaties zijn afgerond. Mede om die reden is er nu een tekort aan personeel bij de eenheden omdat de opgedragen *numerus fixus* niet de functies van de bestaande organisatie afdekt.

Medezeggenschap

Daar zit je dan als medezeggenschap: wel een organisatie mogen bouwen, maar niet voldoende personeel. Waar legt de

defensieleiding nu de prioriteiten bij het vullen van de organisatie? Dat kan naar de mening van de GOV|MHB alleen gedaan worden door de CDS, die is immers de *corporate planner*. Invulling geven aan deze taak is een noodzaak om ervoor te zorgen dat wat we hebben in ieder geval kan functioneren. Een niet onbelangrijk neveneffect is ook dat dan de financi' n beter in de hand kunnen worden gehouden.

Het is glashelder dat niemand binnen Defensie nu de moed heeft om te zeggen dat Defensie in balans is. Dat is wel moeilijk uit te leggen: we hebben er toch geld bij gekregen, dus wat is het probleem? Feiten kun je gelukkig niet ontkennen: er is geen balans bij Defensie en de medezeggenschap worstelt ook met dit probleem. Defensieleiding: ga leidinggeven, zorg ervoor dat er, ondersteund door de politiek, weer een gezonde defensieorganisatie ontstaat.

Ook de reeds genoemde extra opdrachten die Defensie moet uitvoeren zorgen voor meer druk bij het personeel van Defensie.



Het NL Border Security Team in actie op Chios

Medezeggenschap



Een niet te onderschatten klus, vluchteling of ?

Medezeggenschap: blijf de normen gesteld in o.a. de Arbeidstijdenwet bewaken en trek aan de bel wanneer u denkt dat het niet goed gaat.

Medezeggenschap: blijf de onbalans bewaken en probeer het evenwicht te houden tussen het belang van de organisatie en het personeel behorende tot uw eenheid. Dat zal niet makkelijk zijn, maar we weten dat een slecht bericht niet beter wordt als je het later vertelt. We moeten er met elkaar voor zorgen dat het slechte nieuws tijdig Den Haag bereikt. Op een gegeven moment zullen we dan met elkaar keuzes moeten maken.

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	kandidatenlijst	Kiesdatum
CLAS	Land Training Centre	gesloten	29-03-2016
CLAS	LO / Sportorganisatie KL	gesloten	06-04-2016
KMAR	Landelijk Tactisch Commando	gesloten	1-4-2016 t/m 15-04-2016
CDC	Interne Ondersteunings Groep DF&L	gesloten	20-04-2016
CLAS	Defensie Grondgebonden Luchtverdedigingscommando	12-04-2016	24-05-2016
CLSK	Vliegbasis Eindhoven	20-04-2016	01-06-2016
CLAS	Personeelslogistiek Commando	17-04-2016	01-06-2016 t/m 07-06-2016

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl

Pensioenen

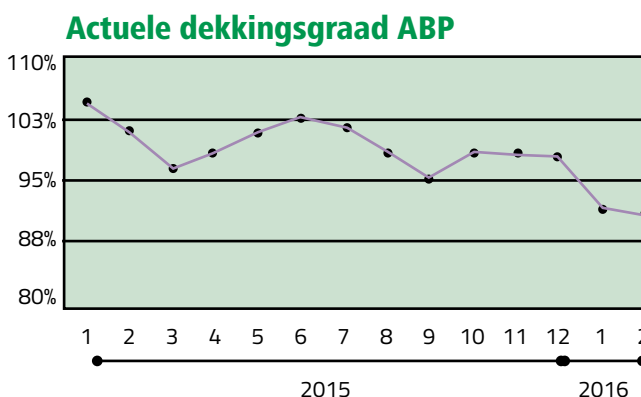
door Martin Weusthuis

Dekkingsgraad ABP

De dekingsgraad van het ABP is na 1 januari 2016 flink doorgezakt tot in februari een niveau van zo'n 90%. Oorzaken zijn de nog steeds dalende rente en de wegglijdende aandelenkoersen in die maanden. De koersen trekken waarschijnlijk wel weer bij, maar van de rente lijkt de val niet te stuiten. Het ABP-bestuur heeft eerder vastgesteld dat als de actuele dekingsgraad op 1 januari 2017 lager is dan de zgn. kritische dekingsgraad van zo'n 90% (nog nader vast te stellen), er een korting volgt. Die korting is groot het verschil tussen die lagere actuele dekingsgraad en die kritische dekingsgraad, maar dan wel uitgesmeerd over 10 jaren. Dus staat de actuele dekingsgraad

op 1 januari 2017 op 85%, dan is de korting per 1 januari 2017 $(90-85)/10 = 0,5\%$. Het pensioen dat alle actieve deelnemers in

gepensioneerden in 2016 opbouwden dan wel ontvingen, wordt dan per 1 januari 2017 met 0,5% gekort.



► Het volledige artikel kunt u lezen op Prodef.nl



Reservist in UGM-periode

Een aantal beroepsmilitairen b.d. heeft in zijn UGM-periode een aanstelling gekregen als reservist. Artikel 7 van de Uitkeringswet Gewezen Militairen stelt dat het recht op de UGM-uitkering vervalt zo gauw een militair b.d. als militair of als geestelijk verzorger terugkeert in de krijgsmacht. Waarom doet dit fenomeen zich dan voor?

Zou de militair b.d. aan de slag zijn gegaan als reservist als hij dat had geweten? Het antwoord is hoogstwaarschijnlijk nee; het risico is te groot. Het recht op de UGM-uitkering herleeft ook niet op het moment dat de reservistenaanstelling is bevestigd. Toch zijn er militairen b.d. die zijn ingegaan op een aanbod van Defensie om terug te keren bij de krijgsmacht als reservist, voor het grootste deel bij het Commando Zeestrijdkrachten. Het gaat bijna altijd om militairen met een bepaalde deskundigheid in een tekortsituatie. De meest logische conclusie is dat deze militairen niet voldoende op de hoogte zijn gesteld door Defensie over hun arbeidsrechtelijke positie. Ze hadden te horen moeten krijgen dat samenloop van een UGM-uitkering en loon uit werken als

reservist niet mogelijk is, oftewel dat de UGM-uitkering en ook de pensioenopbouw uit de UGM-uitkering komen te vervallen op het moment dat zij als reservist worden aangesteld.

In het overleg met Defensie zijn we overeengekomen dat deze situatie zich niet meer kan voordoen. Het gaat natuurlijk om specifieke kennis in een bepaalde situatie die via de aanstelling van een reservist was op te lossen, maar daar moeten andere oplossingen voor worden bedacht, uiteindelijk binnen de staande organisatie. Er mag niet meer een militair in zijn UGM-periode worden aangenomen als reservist. Defensie heeft toegezegd hier in de toekomst op toe te zien.

GOV|MHB

Resteert het probleem hoe om te gaan met de reeds bestaande UGM-reservisten. Het probleem is veroorzaakt door Defensie, zoveel is duidelijk. Het mag echter niet het probleem van de reservist worden, dat is ook duidelijk. Deze militairen b.d. zijn onvoldoende voorgelicht en er is een beeld geschetst van samenloop van UGM-uitkering en loon en pensioen uit de reservistenaanstelling. De GOV|MHB wil dan ook dat de afhandeling van de bestaande contracten plaatsvindt vanuit dat beeld en de bijpassende verwachtingen. De technische oplossing zal later in het overleg worden besproken.

Teruggave pensioenpremie inkomens boven een ton

Sinds 1 januari 2015 bouwt een deelnemer bij ABP geen pensioen meer op over het inkomensdeel boven 100.000,-, in 2016 over het inkomensdeel boven 101.519,-.

Pensioen is toekomstig inkomen en militairen en burgerambtenaren met een inkomen boven nu 101.519,- zien een deel van hun toekomstig inkomen verloren gaan. Een arbeidsvoorwaarde wordt de nek omgedraaid. De GOV|MHB wilde dit in het overleg met Defensie en de andere bonden, repareren d.m.v. het terugstorten van het werkgeversdeel in de pensioenpremie naar de betreffende inkomensgroep. In andere sectoren zoals bijv. in de sector Rijk is dat al gebeurd en zijn daarvoor de salaristabellen aangepast. Defensie had eerder in de voorlichtings-

sessies aan de betrokken inkomensgroep al aangegeven het werkgeversdeel in de premie te willen terugstorten, maar kwam daar in het overleg op terug. Nu bestonden er plotseling principiële bezwaren tegen die terugstorting. De andere drie bonden sloten zich daarbij aan en onder protest van de GOV|MHB werd besloten de besluitvorming op dit punt te verdagen naar het arbeidsvoorwaardenoverleg.

Defensie manoeuvreert zich met die principiële houding wel in een merkwaardige spagaat. Het is nl. zo dat de burgeramb-

tenaren in de salarisschalen 16 en hoger die onder de Algemene Bestuursdienst vallen, de salarisontwikkelingen in de sector Rijk volgen. En dat geldt ook voor de twee hoogste militaire rangen LGEN/VADM en GEN/LTADM. De hoogste inkomens in deze groep ABP-deelnemers zijn dus, ook over 2015, al gecompenseerd en als het aan Defensie ligt gaat dat niet gelden voor de groep lagere inkomens boven een ton. Merkwaardig, over gelijke behandeling gesproken! Daar legt de GOV|MHB zich niet zomaar bij neer.

Terugvordering ABP toeslagen afkoop kleine pensioenen

Staatsecretaris Klijnsma heeft besloten dat de kortingen die de SVB in 2015 heeft toegepast bij afkoop van een klein pensioen, ongedaan worden gemaakt, d.w.z. terug worden betaald, in de maanden februari en

maart 2016. Intussen echter heeft het ABP deelnemers met een AOW- of een ANW-compensatie uitkering toeslagen verstrekt als compensatie voor de kortingen van de SVB. Deze worden door ABP terug gevord-

derd. De betrokken deelnemers worden door ABP bij brief persoonlijk op de hoogte gesteld.

PX-10 onderzoek overdoen?

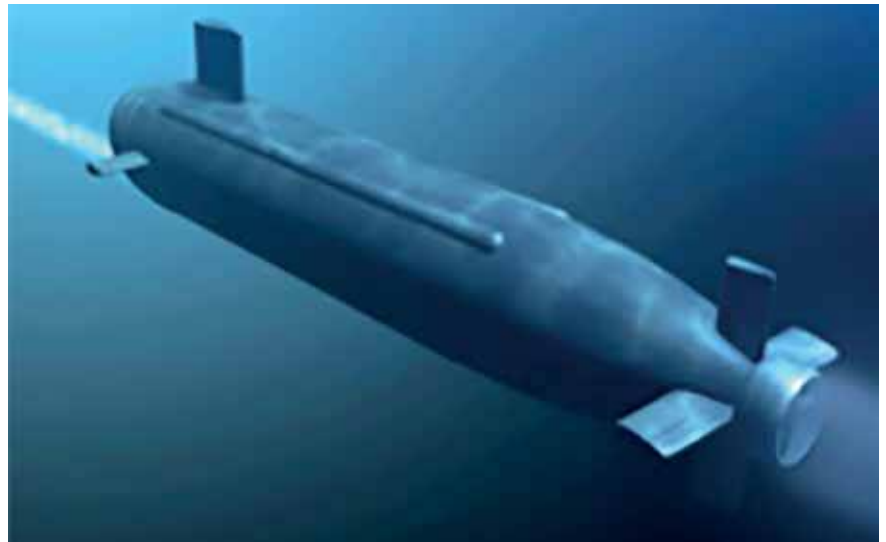
Donderdag 28 januari is aan circa 80 (oud) militairen door het ministerie van Defensie en het Rijksinstituut voor Veiligheid en Milieu (RIVM) een toelichting gegeven op het PX-10 onderzoek. De kritiek die, onder andere tijdens een tv-uitzending van EenVandaag, over het rapport is geuit, werd uitgebreid behandeld. Defensie heeft nogmaals toegelicht hoe het ten aanzien van PX-10 heeft gehandeld en wat de rol van het RIVM onderzoek daarin is.

PX-10: collega's met vragen hoe helpen we die verder?

Na een rustige start ging het er pittig aan toe. Uit de vragen bleek dat een deel van de aanwezigen wilde horen hoe het onderzoek was uitgevoerd en wat de betekenis ervan was. Het andere deel legde de nadruk op de persoonlijke ziekte en stelde dat het onderzoek onterecht PX-10 als oorzaak uitsluit. PX-10 bevatte immers benzeen en dat is schadelijk, dus zal de ziekte daardoor wel veroorzaakt zijn. Voor de (oud)collega's was het al verwarrend doordat EenVandaag het onjuiste beeld creëerde dat PX-10 25% benzeen bevatte en dat alle militairen veel met PX-10 hebben gewerkt. Maar nu de rook is opgetrokken; wat blijft er dan achter voor die collega's die zich zorgen maken naar aanleiding van de EenVandaag uitzendingen sinds 2014? Wat is nou volgens de GOV/MHB het eerlijke verhaal en hoe gaan we om met die collega's die ziek zijn.

Wie stelt welke vraag?

Wat afgelopen bijeenkomst duidelijk werd is dat de discussie in wezen gaat over welk onderzoek je laat uitvoeren. De werkgever stelt de vraag welke gezondheidseffecten te verwachten zijn vanwege het werken



met PX-10. Daarnaast stelt de collega die ziek is de vraag: Is mijn ziekte veroorzaakt door PX-10? **Beide vragen worden terecht gesteld.** In de praktijk streefden de letselschade advocaat en EenVandaag er schijnbaar naar om het RIVM onderzoek in diskrediet te brengen om zo de minister van Defensie te bewegen een ander onderzoek uit te voeren. Maar is dat een eerlijke strategie? Die strategie miskent de verant-

woordelijkheid om als werkgever de eerste vraag te beantwoorden.

Het RIVM onderzoek opnieuw laten uitvoeren?

Ondanks de vele beweringen zoals uitgezonden door EenVandaag, zijn er geen nieuwe feiten aan het licht gekomen. De 25% benzeen, de twitterberichten dat een PX-10 blik zou zijn gevonden; niets van dat alles dus. Er werd ook geen onderbouwing voor gegeven. Wel werd de uitvoering in twijfel getrokken door bijvoorbeeld een verkeerd beeld te creëren van het onderzoek zoals dat toluen in plaats van benzeen zou zijn onderzocht. Ook werd de suggestie gedaan dat het RIVM onderzoek niet deugde volgens de Belgische toxicoloog, professor J. Tytgat. Toch bleek ook Tytgat geen betere methode te hebben voor de door Defensie gestelde vraag: *Bij Defensie is gewerkt met PX-10. Maak een zo goed mogelijke inschatting welke gezondheidseffecten te verwachten zijn.* Het RIVM maakte donderdag 28 januari nogmaals duidelijk dat de gehanteerde onderzoeksmethode ook wordt gebruikt door de nationaal en internationaal op dat punt gezaghebbende organisaties. De overige kritiek van Tytgat werd door de RIVM duidelijk behandeld en weerlegd, derhalve het standpunt dat het onderzoek goed was uitgevoerd en dat de conclusies ongewijzigd van kracht blijven.



Onze minister in de Tweede Kamer bij de behandeling van PX-10



Een beeld van de uitzending van EenVandaag in 2015.

Tytgat was wel van mening dat eigenlijk een andere vraag gesteld had moeten worden: Deze militair is ziek, is dat veroorzaakt door PX-10? Daar heeft Tytgat toch wel een punt. Niet zozeer in de conclusie die EenVandaag en de letselschade advocaat daaruit trekken: het RIVM onderzoek moet overnieuw gedaan worden. Daar valt weinig van te verwachten, de door het RIVM gebruikte methode zou opnieuw moeten worden gebruikt. Immers, dat is de internationaal onderschreven methode. Ook zal dan uitgegaan moeten worden van dezelfde informatie, er zijn immers geen nieuwe feiten beschikbaar gekomen (terwijl er al ruim 2 jaar via de media en letselschade advocaten naar is gezocht).

Hoe de (oud)collega s te helpen?

De door Tytgat voorgestelde vraag sluit wel aan bij wat een (oud)collega die ziek is, bezig houdt: Hoe waarschijnlijk is het dat de ziekte het gevolg is van mijn werk voor Defensie? Ook daar moeten we eerlijk over zijn. Op basis van het RIVM onderzoek kun je daarover niet zonder meer een uitspraak doen. Met die (oud)collega s die ziek zijn moet je dan in gesprek gaan over onder andere hun ziekte, hun werk en hun leven. Dat is ingrijpend en belastend. Voor de GOV|MHB is deze persoonlijke benadering niet verbonden met de vraag van aansprakelijkheid, maar met het als collega andere collega s helpen.

Juridisch gezien was het signaal van Defensie op 28 januari duidelijk: Indien je van mening bent dat jouw ziekte het gevolg is van het werk bij Defensie, dien dan een claim in , dan gaan we in gesprek.

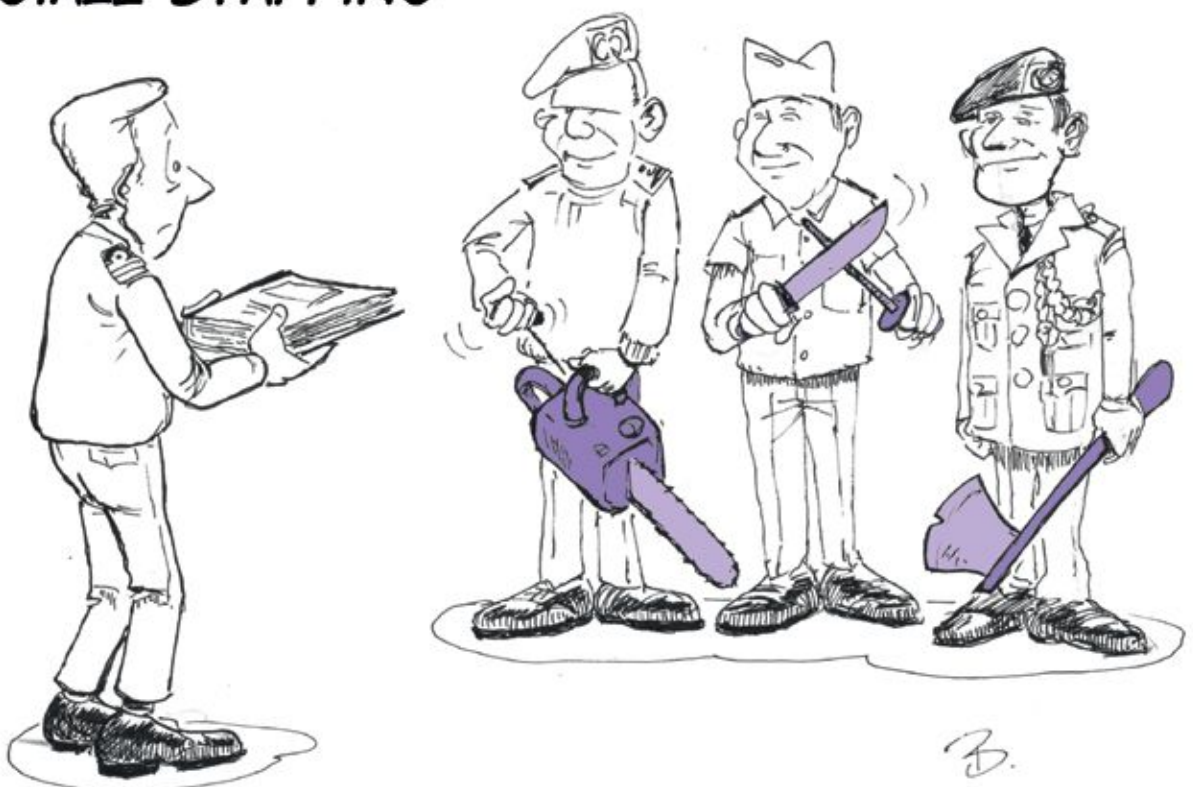
GOV|MHB

Het RIVM onderzoek dat samen met twee andere internationaal gerenommeerde instituten is uitgevoerd, door een andere onderzoeksgroep opnieuw laten uitvoeren, is naar de mening van de GOV|MHB niet no-

dig en zal (oud)militairen met gezondheidsklachten niet verder helpen. Wij stellen als GOV|MHB voor om het gesprek aan te gaan met de mensen die ziek zijn en zich melden. Bespreek en inventariseer de ziekten, lever informatie over wat er wetenschappelijk bekend is als mogelijke oorzaken van die ziekten. Laten we elkaar helpen bij het omgaan met de lastige situatie en de vraag hoe waarschijnlijk het is dat het door het werk komt. Een juridische procedure vragen voordat je in gesprek gaat is wat ons betreft de verkeerde volgorde voor het omgaan met collega s. Wij roepen de minister op om ruimte te maken voor dergelijke *niet-juridische*, inventariserende en informerende gesprekken met (oud)medewerkers. Laat onafhankelijke experts van het RIVM een rol spelen bij de inventarisatie en informatieverstrekking. Dan kan ook de vraag aan de orde komen of er ziekten zijn die opmerkelijk vaker voorkomen bij (oud)militairen dan bij andere vergelijkbare groepen.

Cartoon

COLLEGIALE STAFFING



Aankondiging Algemene Ledenraad

Op donderdag 23 juni 2016 vindt de gecombineerde Algemene Ledenraad van de GOV|MHB en de Sectorraad CMHF-sector Defensie plaats. Het openbare deel van de vergadering begint om 13.00 uur in de Multifunctionele Ruimte in Gebouw 147 op de Frederikkazerne in Den Haag. In deze ledenraad wordt de stand van zaken bespro-

ken ten aanzien van het arbeidsvoorwaardenoverleg, reorganisaties en pensioenen. De ledenraad is openbaar voor alle leden. Als u aanwezig wilt zijn, gelieve u aan te melden via het secretariaat van de GOV|MHB op info@prodef.nl.



door Ronald Groen

Aankondiging Pensioenvoorlichting GOV|MHB

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

Daarnaast willen wij van u horen hoe u over de huidige ontwikkelingen denkt, zodat wij uw mening kunnen meenemen in de diverse fora waarin de GOV|MHB uw pensioenbelangen behartigt! De bijeenkomsten zijn bedoeld voor militairen en burgerambtenaren. Vanwege de verschillen in de pensioenregelingen worden de bijeenkomsten

voor burgers en militairen wel gescheiden gegeven.

Gepensioneerden en actieven worden allen getroffen door de pensioenmaatregelen. Actieven doordat hun pensioenopbouw daalt en gepensioneerden doordat hun pensioenen niet meer worden geïndexeerd. De voorlichting is bedoeld voor beide groepen

en zal zeker ook voor onze (jongere) actieve leden een *eye-opener* zijn en iets om niet te missen. Deze bijeenkomsten gaan plaatsvinden in Den Haag (6 april), Utrecht (13 april), Den Helder (20 april), Breda (18 mei) en Havelte (25-5). Het dagprogramma van de bijeenkomsten en aanmeldprocedure zullen worden gepubliceerd www.prodef.nl.

Pensioen

door Martin Weusthuis

Teveel geheven ZVW-premie voor UKW-er

Een lid van de GOV|MHB heeft na bezwaar bij de Belastingdienst een deel van de betaalde premie Zorgverzekeringswet teruggekregen. De premie moet tijdsevenredig worden berekend.

Een militair b.d. die een UGM-uitkering ontvangt, valt qua ziektekostenverzekering niet meer onder de SZVK maar onder de Zorgverzekeringswet (Zvw), zoals alle andere Nederlanders. Het ABP heft over de UGM-uitkering de zgn. inkomensafhankelijke Zvw-premie. Als deze militair met UGM-uitkering een baan aanvaardt, dan houdt de werkgever ook een inkomensafhankelijke Zvw-premie in. Aan het eind van het jaar stort de Belastingdienst de teveel betaalde premie terug.

De Belastingdienst berekent de Zvw premie over een maximum premie-inkomen, in

2016 52.763,-. Een militair die in een jaar met UKW is gegaan, hoeft echter slechts over een tijdsevenredig deel van dat jaar een maximum Zvw-premie te betalen. Als bijv. de UKW ingaat op 1 juli van een jaar wordt het maximum premie-inkomen gehalveerd.

De software van de Belastingdienst houdt echter geen rekening met het moment van ingang van de UKW in een jaar en gaat altijd uit van het maximum premie-inkomen over een heel jaar. In het voorbeeld van ingang van de UKW op 1 juli van een jaar kan er sprake zijn van een gecombineerd inko-

men uit UKW en arbeid dat het bedrag van 26.381,- overschrijdt. In dat geval bestaat er recht op teruggave van de teveel betaalde Zvw-premie vanaf dat bedrag, terwijl de software van de Belastingdienst uitgaat van teruggave vanaf 52.763,-.

Het GOV|MHB lid heeft met succes bezwaar ingediend bij de Belastingdienst en zijn teveel betaalde premie teruggekregen. Doe u er uw voordeel mee en ga niet uit van de software van de Belastingdienst.

Bijdrage Rondetafelgesprek Reservistennota

De vaste commissie voor Defensie (VCD) van de Tweede Kamer heeft besloten op 10 maart 2016 een rondetafelgesprek te houden over de reservistennota. Het dient ter voorbereiding op het algemeen overleg met de minister van Defensie over de reservistennota op 22 maart 2016.

De commissie heeft de CMHF sector Defensie, samen met diverse andere organisaties, in de gelegenheid gesteld een schriftelijke bijdrage te leveren ten behoeve van het rondetafelgesprek. De CMHF sector Defensie heeft de VCD haar bijdrage aangeleverd in een brief. De volledige brief is te vinden op de www.prodef.nl.

Standpunt

Reservisten moeten een aanvulling op de vaste capaciteit van Defensie vormen en geen (goedkope) vervanging. Van verdringingseffecten mag geen sprake zijn. De flexibele, schaarse of specialistische capaciteit die door reservisten gevormd kan worden zal de benodigde meerwaarde voor Defensie bieden. Vertrekkende beroepsmilitairen kunnen met betrekkelijk beperkte inspanningen worden opgeleid om daarna als reservisten te worden ingezet. Hiermee kan ook de gevraagde kwaliteit worden gewaarborgd.

De CMHF is van mening dat de fundamentele discussie over de inzet van reservisten gevoerd moet worden. Het huidige reservistenbestand: de Natres en de Reservist Specifieke Taken (reservisten met specialistische kennis zoals artsen, juristen, analisten, enz.) vormen een waardevolle aanvulling op de bestaande capaciteit van Defensie. De reservist specifieke taken

wordt nu ook gebruikt om gaten in de organisatie al of niet langdurig op te vangen of om projecten te bemannen. Hier vullen zij de organieke, te geringe, capaciteit dus aan. Verder worden zij gebruikt om tijdens uitzendingen gaten te vullen, met name op algemene functies waar over het algemeen geen specifieke militaire kennis voor benodigd is. Waardevolle vormen van inzet die een meerwaarde hebben voor de vaste capaciteit en continuïteit bij Defensie.

Echter, op het moment dat reservisten in separate eenheden worden getraind en opgeleid tot het niveau van eenheden met beroepsmilitairen of als schepen worden bemand met reservisten, zoals in de Engelse krijgsmacht met het *Total Force concept* of in de Amerikaanse krijgsmacht bij de *National Guard* moet er dermate veel tijd en geld worden geïnvesteerd in de reservisten om het benodigde niveau te bereiken, dat de kosten niet opwegen tegen de baten. De kwaliteit van die eenheden kan dan ook risico's voor de veiligheid met zich meebrengen. Dit is niet de wijze van inzet die wij moeten willen voor onze sterk ingekrompen krijgsmacht.

De eerste ervaringen van diverse *pilots* zoals door de minister van Defensie aan de Tweede Kamer gerapporteerd, tonen de meerwaarde die reservisten voor de defensieorganisatie kunnen hebben. Het laat echter ook zien dat er nog veel knelpunten

zijn. Een van de belangrijkste is de rechtspositie van de reservist. Meer uniformiteit met de beroepsmilitairen is daarbij van belang, maar ook een duidelijk beleid met betrekking tot de civiele werkgevers van de reservisten.

Bij Defensie, en in het internationaal vergelijkend onderzoek blijkt dit bij andere landen ook het geval te zijn, is een cultuuromslag nodig bij zowel de beroepsmilitairen, de organisatie, als de reservisten zelf. Meer begrip voor elkaars positie en waarde is daarbij van belang, maar ook het weg nemen van bestaande onzekerheden. Dit proces is de laatste jaren al ingezet maar verdient nog toenemende aandacht.

Op dit moment ligt bij de inzet van reservisten de nadruk voornamelijk op het vullen van vacatures die door beroepsmilitairen niet gevuld kunnen worden en op het creëren van een flexibele capaciteit. Ondanks dat de insteek is dat hierbij geen verdringingseffect voor de beroepsmilitairen mag optreden, is dit in de praktijk niet altijd even duidelijk zichtbaar. De CMHF heeft de indruk dat reservisten capaciteit steeds meer een (structurele) verdringing van de staande organisatie tot gevolg heeft. De zogenaamde flexibele schil die reservisten zouden moeten vormen, wordt dan meer een geïntegreerde schil die de krijgsmacht niet adaptief maakt, maar kwetsbaarder.





Adelborst Uit-de-Ketting gekraakt door de politie

Bij de politieacademie worden agenten opgeleid en voor deze opleidingen moeten ook praktische oefeningen worden gehouden. Via de Vlagofficier van het Koninklijk Instituut voor de Marine (VOKIM) was het Korps Adelborsten in 2010 en 2011 gevraagd om bij deze oefeningen te assisteren.

In het Zaalje was een lijst opgehangen en adelborst Uit-de-Ketting heeft zich hierop ingeschreven. De Tweede Jaar, die een en ander coördineerde, heeft Uit-de-Ketting aangewezen om op een avond in maart 2011 zich bij de Marinekazerne Erfprins (MK Erf) te melden om als tegenpartij te fungeren bij politie arrestatieoefeningen. Tijdens de oefening zet een leerling zijn knie in de rug van Uit-de-Ketting en Uit-de-Ketting voelt hierdoor veel pijn en hoort wat kraken. Wat later wordt de oefening gestopt en Uit-de-Ketting gaat via de Centrale Ziekenboeg naar het hospitaal

Vervolgens is de Nederlandse Politie Academie (NPA) aansprakelijk gesteld. Deze wees initieel alle aansprakelijkheid van de hand, want het ongeval had toch op marineterrein plaatsgevonden. Hier is door de jurist verweer tegen gevoerd en na een hele lange tijd (medio 2014) heeft de NPA erkend dat zij aansprakelijk was voor de gevolgen van dit ongeval. Doorslaggevend hierbij was een brief van de NPA aan de VOKIM waarin stond dat de vrijwilligers, zoals Uit-de-Ketting, tijdens de oefeningen verzekerd waren.

zou hebben gezien en hoeveel oefendagen hij per jaar zou kunnen verwachten. Deze verklaring is vervolgens opgestuurd en het medisch dossier is aan de medisch adviseur van Aegon ter hand gesteld. Hierna bleef het weer heel lang stil.

Omdat er zo lang niets gebeurde heeft de jurist tot tweemaal toe de NPA gewaarschuwd dat hij een klacht bij de Nationale ombudsman zou gaan indienen. De NPA heeft toen weer Aegon aangesproken en het resultaat was dat Uit-de-Ketting uit coulance een bedrag van 2.500,- kreeg. Hier werd natuurlijk geen genoegen mee genomen. De volgende stap was een gesprek tussen Uit-de-Ketting en zijn adviseur met een schade expert van Aegon. Dit gesprek liep goed en de relevante feiten (o.a. onderbouwd met het Defensie proces-verbaal van ongeval) zijn naar voren gebracht. Weer was het wachten en enkele maanden later verklaarde Aegon dat het niet tot uitkering over zou gaan: want het rugletsel zou al hebben bestaan voordat Uit-de-Ketting in dienst was getreden en er was dus geen oorzakelijk verband. De medisch adviseur heeft vervolgens niet kunnen onderbouwen waarop hij deze conclusie had gebaseerd. Namens Uit-de-Ketting is daarop verklaard dat als hij zulk een rugblessure bij de aannames keuring had gehad, hij zeker toen niet goed gekeurd zou zijn.

Uiteindelijk heeft de letselschade adviseur van Uit-de-Ketting een schikkingsvoorstel gedaan en na veel vijven en zessen is Aegon hiermee akkoord gegaan. Deze procedure heeft zo'n vier en een half jaar geduurd en de aanhouder heeft gewonnen.



en vervolgens enige weken ziek naar huis. Uiteindelijk is Uit-de-Ketting afgekeurd voor de militaire dienst en is hij een civiele HBO opleiding gaan volgen.

Uit-de-Ketting heeft zich bij de GOV/MHB gemeld voor hulp in zijn situatie. Omdat de Tweede Jaar aan Uit-de-Ketting opdracht had gegeven zich bij MK Erf te melden heeft de jurist eerst getracht dit ongeval als een dienstongeval aan te laten merken. Dat hield in dat er na het primaire besluit een bezwaarprocedure bij het ABP moest worden gehouden. Deze procedure is verloren.

Medio 2014 begon het gevecht met de verzekeraar Aegon, want dat was het bedrijf waar de NPA zich had verzekerd. Om de hoogte van de schade te bepalen is de hulp ingeroepen van een letselschade expert. Aan de hand van de salaristabellen en oefentoeelage tabellen is een eerste berekening gemaakt. Deze berekening werd door Aegon verworpen: want de marine heeft geen schepen meer om te varen. Hierna is aan het Korps Hoofd Zeedienst van het KIM om een verklaring gevraagd waarin hij heeft aangegeven hoe de carrière van Uit-de-Ketting er normaal gesproken uit



Afrekening van oude AOW-gaten

Onze vaste lezers zijn inmiddels vertrouwd geraakt met het fenomeen AOW-gat en binnen het hele probleemveld zijn er altijd wel fenomenen waar te nemen die het vermelden waard zijn.

Zo werd onlangs mijn aandacht getrokken door het volgende. Een lid vroeg mij hem bij te staan in een beroepsprocedure tegen een besluit op bezwaar dat de strekking had dat zijn wachtgelduitkering (SBK 2004) niet, na zijn 65e verjaardag, zou worden voorgezet tot aan zijn AOW-leeftijd, enkele maanden daarna. De rechtbank kwam tot het oordeel dat de minister zich aan leeftijdsdiscriminatie schuldig had gemaakt door de uitkering op 65 te stoppen en sprak uit dat deze uitkering diende door te lopen tot de AOW-leeftijd. De minister stelde hoger beroep in. *Business as usual*, heden ten dage.

Deze casus bevat echter een element dat nog even de aandacht verdient. Het AOW-gat was ten tijde van de uitspraak al achter de rug. De vraag kwam dus op, of die uitspraak, ondanks het hoger beroep, al dan niet onmiddellijk moet worden uitgevoerd; AOW-gat vullen met wachtgeld. Een belangrijke noot hierbij is dat binnen enkele maanden de Centrale Raad van Beroep uitspraak gaat doen over het AOW-gat bij wachtgeld. Bestudering van de regelgeving had uitgezeten dat in de gegeven situatie het hoger beroep geen opschortende werking heeft. Dit betekent dus dat de rechtbankuitspraak

prompt dient te worden uitgevoerd. Toen ik WWPlus (het bedrijf dat namens Defensie de SBK-wachtgelduitkeringen uitvoert) hiermee benaderde, reageerde men daar onaangenaam verrast. Ik was de eerste die dit aan de orde stelde en WWPlus was echt niet van plan om, voorafgaand aan de uitspraak van de Raad, oude AOW-gaten af te rekenen. Enfin, het betrokken lid kan zich hier wel bij neerleggen. Wanneer de Raad onverhoopt toch een negatieve uitspraak zou doen, dan zou het uitbetaalde wachtgeld weer terugbetaald moeten worden. En dan heb je weer dat bruto-netto-gedoe

ADVERTENTIE

Nationale Hypotheek Garantie

Sluit u een hypotheek af met NHG, dan weet u zeker dat uw hypotheek past bij uw inkomen. Uw hypotheek voldoet namelijk aan de normen voor verantwoord lenen van het Nibud (Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting). Zo weet u zeker dat u nooit teveel leent en u naast uw maandelijkse woonlasten voldoende geld overhoudt voor andere uitgaven. Bovendien ontvangt u met NHG vaak een korting op de hypotheekrente.

Vangnet als u uw hypotheek niet meer kunt betalen

Ingrijpende veranderingen in uw persoonlijke situatie kunnen van invloed zijn op uw financiële situatie. Wanneer u gaat scheiden, arbeidsongeschikt of werkloos raakt, kunt u misschien uw hypotheek niet meer betalen. Heeft u een hypotheek met NHG, dan heeft u in deze vervelende periode een vangnet waarop u kunt vertrouwen. NHG kan u in zulke situaties namelijk helpen uw hypotheek weer betaalbaar te maken, zodat u uw woning kunt behouden en een verkoop met verlies wordt voorkomen. Blijkt verkoop echter de enige optie en is de opbrengst van uw woning lager dan de uitstaande hypotheek, dan kan NHG u (onder voorwaarden) deze restschuld kwijtschelden.

Verlaging NHG grens per 1 juli 2016

Op dit moment bedraagt de maximale hypotheeksom met NHG 245.000,-. Dat bedrag wordt per 1 juli 2016 verlaagd naar

225.000,- (incl. 6% bijkomende kosten). Dat betekent dat de maximale koopsom om een hypotheek met NHG te verkrijgen niet meer mag bedragen dan 212.264. Let op; om voor het hogere bedrag een hypotheek met NHG te kunnen verkrijgen zal een offerte voor 1 juli 2016 moeten zijn afgegeven. U zal tijdig actie moeten ondernemen.

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.

Renteoverzicht per 7 maart 2016*

Voordeligste rente 10 jaar vast NHG	vanaf 1,95 %
Voordeligste rente 20 jaar vast NHG	vanaf 2,55 %
Voordeligste rente 30 jaar vast NHG	vanaf 2,90 %

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



Prinsenland Adviseurs



Risico's en kansen

Deel 5: Het risico van succes

Ik ga in de laatste column van deze reeks proberen u nog meer te verwarren. In de vorige bijdrage schreef ik al dat er een gevaarlijk risico kan ontstaan als er geen risico's lijken te bestaan. Deze keer gooi ik er nog een schepje bovenop door te poneren dat als alle risico's onder controle zijn gehouden en het project een succes is geworden, dat er dan toch nog een risico overblijft. Dit noem ik voor het gemak maar het risico van succes en u moet dat vrezen, want het is het ergste dat er is.

Dat klinkt verwarrend maar eigenlijk is het eenvoudig te beschrijven. Een project is bedoeld om iets te verbeteren. En verbetering is per definitie een verandering. Uiteraard met een goede bedoeling en als het project slaagt ook met een goed resultaat. Maar het onaardige is dat verandering eigenlijk altijd een beetje pijn doet. Want als de verandering tot betere resultaten leidt, komt automatisch het besef dat het v r die verandering dus minder goed ging. Dat besef leidt tot gevoelens van pijn of schaamte. Immers als het nu beter gaat waarom heb ik het dan niet eerder anders gedaan. Dat gevoel wordt zelfs nog sterker als een betrokkene zich voorafgaand of gedurende het project wat heeft verzet. Natuurlijk deed hij of zij dat met de beste bedoelingen en vaak vanuit een grote betrokkenheid. Die oprechtheid maakt het helaas niet eenvoudiger. Tegenstribbelen met kwade bedoelingen of uit eigen belang is eenvoudiger naast je neer te leggen dan wanneer je de beste bedoelingen had. Zelfs als je halverwege het project besloten hebt je er vol in te gooien en het succes ook aan jou inzet te danken is, dan nog blijft dat knagen. Na de initiële euforie van succes komt dat spijtgevoel.

Natuurlijk kun je blijven volhouden dat je initieel gelijk had en dat het (alleen) dankzij jou is dat het toch nog een succes is geworden. Misschien krijg je daar zelfs gelijk in, maar diep van binnen zal niemand je geloven. Ik vermoed dat je dat zelf ook niet gelooft. Je zult jezelf een beetje moeten vergeven. Dat is ook niet erg, je bent tenslotte mens. Om een beetje filosofisch te

worden; succes geeft je het gevoel dat je boven jezelf bent uitgestegen, bijna bovenmenselijk bent, om je direct daarna weer met beide benen op de grond te zetten. Deze gedachte werd in het Romeinse rijk weerspiegeld tijdens de triomftocht van een groot veldheer. Tijdens de tocht stond er achter hem op de strijdswagen een slaaf die de gouden kroon uit de tempel van Jupiter, de opperste god, boven zijn hoofd hield. Terwijl hij dat deed moest deze slaaf continu de volgende woorden uitspreken; *Respice post te, hominem te esse memento*. Het betekent: Kijk achter je, bedenk dat je slechts een mens bent.

Het risico van succes is echter niet dat je leert dat je mens blijft, dat is slechts een extra bonus. Het risico is dat je dat juist niet meer beseft. Tegenwoordig zijn er geen slaven meer, gelukkig. Maar daardoor staan ze helaas ook niet meer op de triomfwagen om de overwinnaar te beschermen tegen de gedachte dat hij goddelijk geworden is. *Hybris* noemden de oude Grieken dat; groothedswaanzin, onbeschaamdheid, hoogmoed. En hoogmoed komt voor de val, zegt een mooi Nederlands spreekwoord. In het succes van een project ligt niet het succes van het volgende project verborgen, maar de mislukking als de leiding zich goddelijk gaat wanen. In organisaties waar de leiding zich omringt met vleiers en napers is dit gevaar des te groter.

De kans op succes of mislukking kun je met kennis, inzet en intuïtie vergroten dan wel verkleinen, maar het blijft een kans. Dus als het misgaat is het ook altijd gewoon een beetje pech. Dat dwingt tot compassie en

vergeving voor hen die daar verantwoordelijk voor zijn. En niet de afrekencultuur die menig *consultant* lijkt aan te moedigen. Het is overigens opmerkelijk dat *consultants* zelden zelf worden afgerekend, maar op die gedachte ga ik hier verder niet in. Belangrijker is dat succes ook altijd een kwestie van geluk hebben is. En dat moet tot bescheidenheid dwingen.

De overwinnaar die zijn bescheidenheid vergeet wordt ogenblikkelijk de verliezer. Dat lijkt me een aardige insteek als we weer eens gaan discussiëren over de beloning van topmanagers. Hoewel ik niet uitsluit dat sommigen van hen dan het argument zullen gebruiken dat hun bonus een compensatie is voor dat verlies. Ik zou zeggen; Laat maar. Dit type manager is toch niet meer te redden. Ik zou een nieuwe zoeken.

Genoeg over risico's, tijd voor kansen. In de volgende reeks aan columns ga ik u meenemen naar de arbeidsmarkt. Eens kijken of ik u kan verleiden om ook daar met een andere bril naar te kijken. Een waarschuwing vooraf: als u HRM specialist bent en vrij sterk hecht aan uw huidige wereldbeeld, zou ik die columns niet lezen.

Uitbreiding Ereteken voor Verdienste

Minister van Defensie Hennis-Plasschaert is van mening dat commandanten meer mogelijkheden dienen te krijgen om het personeel te belonen voor uitzonderlijke prestaties dan wel uitzonderlijke verdiensten voor de Nederlandse krijgsmacht.

GOV|MHB

Hiertoe heeft zij, op basis van een voorstel van de GOV|MHB, een extra graad toegevoegd aan het Ereteken voor Verdienste: het Ereteken voor Verdienste in brons. De GOV|MHB is verheugd te constateren dat minister Hennis-Plasschaert, met de GOV|MHB, van mening is dat commandanten de mogelijkheid moeten hebben om het personeel te belonen voor bijzondere of exceptionele functievervulling.



Tijdens het arbeidsvoorwaarden-overleg in 2011 is besloten het budget Differentiatie in beloning (DIBEL) te verkleinen, in ruil voor een hogere eindejaarsuitkering. De GOV|MHB heeft Defensie toen, mede op aandringen van eenheidscommandanten binnen de krijgsmachtsdelen, gewezen op de inperking van de mogelijkheden voor het belonen van personeel die hierdoor ontstaat. Om hier toch invulling aan te kunnen blijven geven heeft de GOV|MHB toen voorgesteld om te komen tot een alternatief. Een alternatief, waarbij de GOV|MHB verwees naar de ontstaansgeschiedenis van het Onderscheidingsteken

voor Langdurige Nederlandse Effectieve Dienst als Officier (Officierskruis), op het moment van het voorstel (6 december 2011) exact 167 jaar geleden voor het eerst toegekend. In mei 2012 heeft het (toenmalige) Hoofd sectie Georganiseerd Overleg, Majoor KL Ren Pieters, in navolging van het voorgestelde alternatief, een uitgewerkt voorstel ingediend om het Ereteken voor Verdienste uit te breiden. Een voorstel waaraan nu, in aangepaste vorm, door minister Hennis-Plasschaert invulling wordt gegeven.

De GOV|MHB spreekt de hoop uit dat eenheidscommandanten de nu geboden mogelijkheid ook daadwerkelijk zullen aangrijpen en het personeel de waardering geeft die het verdient.

Ereteken voor Verdienste

Het Ereteken voor Verdienste is ingesteld in 1987 door toenmalig minister van Defensie A. Korthals en is, sinds 2002, bedoeld als uiting van waardering voor degenen die een uitzonderlijke prestatie hebben geleverd, dan wel zich op uitzonderlijke wijze verdienstelijk hebben gemaakt voor de Nederlandse krijgsmacht. Tot de huidige aanvulling kon het Ereteken voor Verdienste alleen worden toegekend in zilver en goud. Met de huidige uitbereiding kan het Ereteken voor Verdienste worden toegekend in de graden brons, zilver en goud, afhankelijk van de geleverde prestatie.

Bron: Nota invoering nieuwe waarderingen, CLAS 201505198

Onderscheidingsteken voor Langdurige Nederlandse Effectieve Dienst als Officier ('Officierskruis')

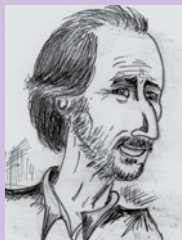
In de jaren 1843 en 1844 moesten de toenmalige Departementen van Oorlog en Marine fors bezuinigen. Grote reorganisaties waren het gevolg. Eenheden werden opgeheven, er werd minder vaak geoefend en als overtollig aangemerkte officieren werden op non-actief gesteld. Door alle inkrimpingen werden de kansen op een (snelle) bevordering en een voorspoedige loopbaan gering. Met name subalterne officieren werden hierdoor getroffen. Op voordracht van de toenmalige minister

van Oorlog, tevens Chef van de Generale Staf, Luitenant-Generaal F.C. List besloot Koning Willem II tot het instellen van een onderscheidingsteken, ter verbetering van het moraal: het Onderscheidingsteken voor Langdurige Nederlandse Effectieve Dienst als Officier (KB nr. 146 van 19 november 1844).

In het Koninklijk Besluit staat opgenomen dat de onderscheiding slechts eenmaal per jaar zal worden uitgereikt en wel op 6 december, de verjaardag van Koning Wil-

lem II. Hetgeen voor het eerst geschiedde op 6 december 1844.

Bron: Het Officierskruis, Voor eervolle langdurige dienst; A. van Dissel en B. Schoenmaker; 2006



Gratis geld bestaat niet (deel 1)

Het zijn barre tijden voor spaarders, beleggers en pensionado's in de lage landen. De beurscrisis heeft haar brandmerk voor lange tijd ge'tst in de samenleving. Alleen de minister van Financiën en de directeur van DNB hebben pret voor twee. De gratis lunch bestaat net zo min als gratis geld. Er is altijd iemand die de rekening moet betalen. Dit zogenaamde gratis geld zag u de afgelopen maanden in de vorm van steeds verder dalende rentes.

De hypotheek, lening of bedrijfsinvestering lijken u steeds minder te kosten. De waarheid steekt echter iets anders in elkaar, want de facto smelt uw kostbare geld als sneeuw voor de zon. Zet maar eens wat

euro's op de bank, beleg wat op de beurs of probeer een pensioenpotje via de werkgever op te bouwen en u begrijpt precies wat ik bedoel.

Het geld lijkt bijna gratis, maar u betaalt zelf de rekening, want de rente op uw spaartegoed daalt maar door. Deze *all time low* rentes vloeien voort uit een discutabel geldbeleid van de ECB (Europese Centrale Bank). De ECB koopt iedere maand voor 60 miljard aan obligaties op de financiële markten (een rentedrukkende actie).

Op deze wijze overspoelt de ECB de bankensector met geld, zodat de banken meer kredieten kunnen verstrekken en op die wijze economische groei stimuleren. Ver-

der denkt de ECB hier structureel dalende prijzen (= deflatie) mee te voorkomen. Bij deflatie staken de kopers, want morgen zou alles nog goedkoper kunnen zijn. Gevolg: nog meer malaise. Dit ECB beleid is niet bepaald vrij van spanningen. Niet alleen de particuliere spaarder is de dupe. In februari 2016 zag je ook de bank- en verzekerings aandelen kelderen.

Herstel volgt op een koersval en wij zigzaggen lustig verder. Om uw lot als klant bekommert werkelijk niemand zich. De belegger gooit met het grootste gemak (uw) aandelen in de uitverkoop. De angst voor de toekomst van de financiële instellingen regeert.

Wordt vervolgd.

Haal meer uit uw lidmaatschap!

Met onderstaande bedrijven en organisaties hebben we afspraken gemaakt die extra voordeel kunnen opleveren!

VERZEKERINGEN MET INTERESSANTE KORTINGEN

OHRA INTER ASSURE INTERPOLIS

ADVISEURS VOOR HYPOTHEKEN EN VERZEKERINGEN

PRINSENLAND ADVISEURS

REIZEN MET AANTREKKELIJKE KORTING

AVIS AUTOHUUR WEEKENDJEWEG.NL

KLEDING WEBWINKEL MET GROTE COLLECTIE

UNDERFASHION.NL

CARDS TEGEN BIJZONDERE TARIEVEN

AMERICAN EXPRESS

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

OPEN UNIVERSITEIT NEDERLAND PICOMPANY

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

 **GOVIMHB**
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE