

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

november 2017 | nummer 7

GOV|MHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE



Samen staan we sterker

door Marc de Natris

Op 12 oktober jl. hebben de centrales van overheidspersoneel met minister Dijkhoff een arbeidsvoorwaardenresultaat bereikt. Een resultaat dat aanzienlijk beter is dan het eindbod dat Defensie eerder aan het personeel heeft aangeboden. Elders in het blad kunt u een nadere toelichting lezen op het resultaat.

Tijdens de GOV|MHB ledenraadplegingen bent u van harte welkom voor een nadere toelichting dan wel het stellen van vragen zodat u een gewogen oordeel hierover kunt vellen. Stemmen is eveneens mogelijk via email. Locaties en data van de ledenraadplegingen zijn eveneens in dit blad te vinden op pagina 7. Eind november zal de Sector Defensie CMHF waartoe de GOV|MHB behoort, aan Defensie kenbaar maken wat u vindt van het resultaat. Immers, u bepaalt of wij instemmen met dit verbeterde resultaat. Op 21 april jl. informeerde de minister, de CDS en de SG u over het eindbod dat u massaal heeft afgewezen. De afgelopen weken was dan ook een veel gehoorde vraag: is het nieuwe resultaat een resultante van het vertrek van minister Hennis en generaal Middendorp? Mijn antwoord op deze vragen is nee. Er zijn twee factoren waarom er uiteindelijk is gekomen tot een nieuw resultaat.

De eerste en belangrijkste factor is dat u zich samen met ons sterk heeft gemaakt voor Defensie. Sterk voor betere arbeidsvoorwaarden en een voor haar taak berekende krijgsmacht. Dit was een krachtig signaal richting het demissionaire kabinet. **Als militairen hun eigen ministerie gaan belegeren is dat zelfs voor politici een signaal dat er echt iets aan de hand is.** Dit hebben zij niet kunnen en willen negeren.

Het niet kunnen negeren heeft uiteindelijk tot momentum geleid. Momentum met meer vanuit het kabinet ter beschikking gestelde financi' le middelen en bewegingsruimte voor Defensie en zo waarschijnlijk met een schone lei wilde beginnen.

Ik hoor de laatste tijd ook signalen in onze verenigingen of het niet mogelijk is om niet-leden of leden die voor het eindbod hebben gestemd te laten volstaan met een lagere loonsverhoging. Immers, de vakbonden hebben samen met hun (tegenstemmende) leden ervoor gezorgd dat er nu een aanzienlijk beter resultaat op tafel ligt. Dit gaat me iets te ver. Voor de niet-leden heb ik een advies: word lid, want de afgelopen maanden is gebleken dat als we samen optrekken we veel sterker staan. Sterker voor u, maar ook voor de defensieorganisatie. Als u lid wordt, heeft u ook invloed op het proces. U kunt dan met uw inbreng het beleid eventueel veranderen. Mocht u de mening zijn toegedaan dat u liever een *freerider* blijft en dat het u allemaal niets uitmaakt dan stel ik voor dat u het financi' le gewin van het resultaat ten opzichte van het eindbod structureel overmaakt naar een goed doel. Het maakt u immers niets uit en het goede doel heeft er een goede bestemming voor.

INHOUD

- 2 Perspectief en Vertrouwen
- 4 Appreciatie onderhandelaars-
resultaat arbeidsvoorwaarden
Defensie
- 8 Eens maar hopelijk nooit meer:
het onderhandelingsproces
2016/2017
- 10 Hoe nu verder, Defensie en de
bonden?
- 11 Waarom neemt onze politiek niet
haar verantwoordelijkheid?
- 15 Aanpassingen militair
eindlooppensioen
- 16 Verkiezingen
Verantwoordingsorgaan ABP
- 17 Onze pensioenen
- EN VERDER
- 6 Ledenraadpleging
- 13 Aanpassingen pensioenen ABP
- 19 Over Defensie
- 20 Column Tom Kofman

www.ProDef.nl

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



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

Redactie

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

Aan dit nummer werkten mee:

Drs. R.W. Mannak (correcties), P. van Maurik
en J.L.R.M. Vermeulen

Vormgeving

Frank de Wit, Zwolle

Drukwerk

Wilco Art Books, Amersfoort

Advertenties

070-3839504

© ProDef bulletin

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

Wijzigingen adres- en persoonsgegevens

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

Juridisch advies

Voor arbeidsgerelateerde vragen en/of conflicten beschikt de GOV|MHB over drie juridische adviseurs. De procedure loopt in aanvraag 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 8 van het ProDef Bulletin dient voor 27 november 2017 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

Column duovoorzitters



door Ruud Vermeulen

Perspectief en Vertrouwen

In een definitie over het personeelsbeleid van Defensie staat de zinsnede; de Defensie organisatie is gevuld met goed, goed opgeleid en goed gemotiveerd personeel .

Bij de voorlichtingen van de gezamenlijke bonden over het onderhandelaarsakkoord afgelopen week viel mij op dat het personeel toch nog vraagtekens zet bij de loonontwikkeling. Vrijdagmiddag zat ik bij de voorzitter van een justitievakbond die van hun leden te horen hadden gekregen dat zij veel te weinig uit het vuur hadden gesleept, gezien de ontwikkelingen bij Defensie. En ook de ontwikkelingen in de afgelopen jaren, zoals het boven sectorale akkoord in 2015, zijn bij de sector Rijk - op de politiek na - voor iedereen gelijk geweest aan de ontwikkelingen bij Defensie. In het licht van deze feiten en in mijn ogen, zijn deze vraagtekens onterecht. Maar de beleving, het zuur in de organisatie en het ongemotiveerde personeel vallen wel op.

In de afgelopen kabinetsperiode heeft er een breuk plaatsgevonden, van een meer dan 20 jaar durende neerwaartse trend van het Defensie-budget naar, in ieder geval, wat geld erbij voor Defensie. De extra 900 miljoen van de afgelopen kabinetsperiode is

gebruikt om reservedelen en munitie aan te schaffen en om oefeningen te kunnen realiseren. Ik hoor ook de eerste geluiden over verbeteringen op de werkvloer, maar zeker nog niet overal. In het laatste regeringsakkoord en dus de periode die voor ons ligt, is overeen gekomen om gefaseerd 1,5 miljard extra aan defensie te besteden. Het bedrag van 1,5 miljard dat overigens pas in het laatste regeringsjaar wordt bereikt. Alles bij elkaar te weinig om een goede krijgsmacht neer te zetten en te laat omdat wij echt door het ijs zijn gezakt. Maar wel geld waarmee wij kunnen gaan bouwen. Voor het eerst in 27 jaar gaan wij geen problemen maken, maar ze oplossen. **Ben ik tevreden, zeker niet, maar het motiveert mij wel om de slag naar voren te maken.**

Hoewel het ontkend wordt, is het voor mij duidelijk dat Ossendrecht en het ongeluk in Mali een indirect gevolg zijn van te ver doorgeslagen bezuinigingen. Een organisatie die duidelijk uit het lood is geslagen. Een organisatie waarvan de *checks en balances* zijn verstoord. In opleidingen, bedrijfs-



voering (meldingen gevechtsgereedheid), bureaucratie (doorgeslagen centralisatie) en organisatie (het wegnemen van bevoegdheden in de lijn - zelfs over zijn personeel heeft de commandant niets meer te zeggen). Hier ligt de echte uitdaging voor elke medewerker van Defensie, maar ook voor de vakbonden. Met de 900 miljoen en de 1,5 miljard moeten wij die balans herstellen. Deze uitdaging ligt bij ons. Opnieuw opbouwen wat in de afgelopen jaren van ons is afgenomen. Mij motiveert dat. Wij moeten ervoor gaan knokken om weer professioneel en inzetbaar te worden. De NOV, samen met de GOV|MHB, begon 6 jaar geleden, in een periode van Minder, minder zijn kruistocht voor meer draagvlak voor het lenigen van de noden van Defensie. De vlag hangt er nu, zeker ook na dit laatste onderhandelaarsakkoord, fundamenteel anders bij. Ik voel de eerste lentebries en begin na 4 jaar met 1,5 miljard erbij, perspectief te zien.

Checks en balances

De adaptieve krijgsmacht is een visie over zowel personeel, materieel en de organisatie van Defensie. Het is ook een visie over

diepgaand samenwerken tussen de Nederlandse maatschappij (bedrijven, scholen, reservisten en universiteiten) en Defensie. De angst die ik heb is dat efficiency weer de bepalende rol gaat spelen. De adaptieve krijgsmacht zou juist een lichtend voorbeeld moeten zijn om te manifesteren hoe, na alle ellende, vakbonden en Defensieleiding als lerende (en luisterende) organisatie verder kunnen gaan. Als Defensie een luisterende organisatie wordt dan durf ik te stellen dat Defensie met gemak tot de vijf beste werkgevers van Nederland gaat behoren. Niet een slap aftreksel, zoals in de brief van 19 september aan de Tweede Kamer: een van de beste werkgevers. Niet efficiency moet, zoals tot nu toe, de agenda dicteren, maar de behoeftes van de organisatie. Behoeftes als kameraadschap, het thuisfront, balans in gezinnen, balans door een operationele leeftijd, de mogelijkheden om verantwoord op te leiden, verantwoord te trainen en kwaliteit te leveren. *Checks en balances* in de organisatie. De discussie over de adaptieve krijgsmacht is de echte kans om het vertrouwen tussen leiding, vakbonden en organisatie te herstellen. Laten wij die kans pakken.

De 900 miljoen voor herstel, de 1,5 miljard voor het in balans brengen en moderniseren van de organisatie en de voorliggende CAO zijn de eerste stappen in de richting van een weer relevante krijgsmacht. De extra financi' le middelen zijn niet voldoende, maar bieden perspectief op meer en beter. Daar moeten wij voor vechten. De discussie over de adaptieve krijgsmacht wordt de echte proef op de som. In deze discussie zal in het komend jaar worden bepaald of het vertrouwen tussen leiding, de politieke leiding, de organisatie, maar ook de relatie met de vakbonden zullen worden hersteld.

Pas als het vertrouwen en de motivatie worden hersteld en het zuur uit de organisatie wordt weggenomen zullen het behoud en de werving verbeteren. Dan pas zal Defensie zich vullen met goed, goed opgeleid en goed gemotiveerd personeel. Die les kan ik u meegeven.

De kans ligt er, pakken wij hem op

Arbeidsvoorwaarden

door Niels van Woensel



Appreciatie onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden Defensie

Op 12 oktober 2017 hebben Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel (centrales) een onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden bereikt. Sinds 2013 was er geen arbeidsvoorwaardenakkoord en zo is er na ruim vierenhalf jaar eindelijk een onderhandelaarsresultaat.

Maar voordat we van een arbeidsvoorwaardenakkoord kunnen spreken zal dit resultaat eerst aan de respectievelijke achterbannen van de bij de centrales aangesloten vakbonden moeten worden voorgelegd. Ook de bij de GOV/MHB aangesloten bonden zullen de leden laten beslissen of dit resultaat tot een akkoord leidt.



Zoals gezegd heeft het vele jaren geduurd tot dit resultaat is bereikt. De complexiteit en omvang van de verschillende onderwerpen, de personele uitdagingen en de diverse (financiële) problemen bij Defensie, zijn hiervoor de belangrijkste oorzaken. In de afgelopen periode is er veel gebeurd. Zo is er in 2015 een deelakkoord afgesloten die richting moest geven aan de verdere onderhandelingen door afspraken op de belangrijkste onderwerpen vast te leggen. Ook zijn de boven-sectorale afspraken uit het loonakkoord vertaald naar de sector Defensie. Ondanks deze stappen liepen de onderhandelingen begin van dit jaar vast waarop de centrales het

overleg opschortten en het actietraject opstartten. Het absolute dieptepunt hierbij was het eindbod dat de minister in april van dit jaar deed. Na een periode van meerdere maanden waarin de gezamenlijke bonden de acties opvoerden, besloot de minister op 12 oktober jl. met een verbeterd voorstel te komen. Na intensieve onderhandelingen konden Defensie en de centrales eindelijk aangeven dat er een onderhandelaarsresultaat was.

Zoals al vaker is aangegeven, is het onderhandelaarsresultaat een belangrijke stap na vele jaren onderhandelen. Maar dat betekent niet dat het resultaat

alleen maar positieve elementen bevat. Het is een totaalpakket met zoetjes en zuurtjes dat poogt een balans te vinden in maatregelen voor burgermedewerkers en militairen, jong en oud en voor alle fases van de militaire loopbaan. Een aantal lastige onderwerpen betreft het langer doorwerken en de aanpassingen in het militaire pensioenstelsel. Hieronder zal een appreciatie worden gegeven van de verschillende maatregelen uit het onderhandelaarsresultaat vanuit de GOV/MHB gezien. De onderwerpen zoals die in het resultaat zijn opgenomen worden apart of in sommige gevallen in samenhang met andere onderwerpen behandeld.

Looptijd van het akkoord en de inkomenseffecten

De inkomenseffecten zijn aanzienlijk verbeterd ten opzichte van het eindbod. Belangrijk is dat de geboden loonontwikkeling in 2017 voor iedereen een netto verbetering oplevert, ten opzichte van de netto achteruitgang aan het begin van het jaar vanwege de gestegen pensioenpremie. Het is de verwachting dat dit ook voor de loonruimte in 2018 zal gelden. De definitieve premie zal komende maand door het ABP worden vastgesteld. Inclusief de loonontwikkeling uit dit resultaat heeft de defensiemedewerker in de jaren 2015 t/m 2018 meer dan 9% structurele loonsverhoging gekregen. Ook in vergelijking met andere sectoren (bijvoorbeeld Politie 1,25% en het Rijk 1,4%) steekt de loonsverhoging voor 2017 positief af. Voor 2018 is het nog afwachten hoe de ontwikkelingen bij andere sectoren en binnen de sector Defensie zullen lopen,



maar doordat de looptijd van dit akkoord tot 1 oktober 2018 is, blijft er nog ruimte in 2018 beschikbaar om hierover additionele afspraken te maken. De hogere inkomens zijn door de gestegen pensioenpremie harder getroffen en zullen dus in verhouding de minste stijging van het netto inkomen ervaren. Daarom is het goed dat de incidentele uitkeringen in procenten worden gegeven in plaats van een vast netto/bruto bedrag.

Het flexibel Personeelssysteem (FPS) en de in-, door- en uitstroom.

Doordat de partijen overeen zijn gekomen dat het FPS wordt verlaten en dat er binnen drie jaar een ander personeelssysteem zal worden overeengekomen, zijn de maatregelen voor de in-, door- en uitstroom van een andere orde dan bij het eindbod. Zo is er nu geen sprake meer van een ingewikkelde employabilityaanspraak die in fase 2 opbouwt, waar allerlei restricties aan zijn gekoppeld op het moment dat de militair de aanspraak voor een opleiding of in geld bij vertrek wil aanwenden.

Daarvoor in de plaats is het huidige scholingsbudget nu ook voor het personeel in fase 3 van het FPS beschikbaar, gesteld tot 5 jaar voor het moment van leeftijdsontslag, en wordt dit verhoogd met 20 procent.

Dit stelt de militair in staat om direct bij ingang van het akkoord, dus niet pas na meerdere jaren opbouw, een budget voor scholing beschikbaar te hebben. Dit

budget mag vervolgens naar eigen inzicht worden ingezet ter ondersteuning van de talentontwikkeling van de militair.

De maatregelen voor behoud van personeel zijn in de huidige tijd, waarin de (irreguliere) uitstroom veel groter is dan de instroom, hard nodig. Uiteraard is alleen het bieden van een behoudpremie onvoldoende om de problemen op te lossen. Maar het zal in ieder geval een positieve bijdrage leveren en die is hard nodig. Wel hadden wij graag een meer generiek karakter van de behoudpremie gezien. Dat kan in theorie nog steeds bij de jaarlijkse vaststelling van de groepen die hiervoor in aanmerking komen, maar de verwachting is dat dit niet het geval zal zijn. Het langer binden van fase 2 personeel zal zich direct terugbetalen in besparingen op het gebied van instroom en opleidingen. Het stimuleren van vrijwillig vertrek bij bepaalde groepen (in fase 3 van het FPS) zal, hoe tegenstrijdig ook in relatie tot het langer doorwerken, voor meer doorstroom in en naar fase 3 en dus langer behoud van fase 2 personeel zorgen. Het vaststellen van de groepen en de geboden maatregelen zullen bepalen in hoeverre dit effect zal hebben op het behoud van personeel.

Leeftijdsontslag en AOW-leeftijd

Een belangrijk punt voor de GOV/MHB betrof de bepalingen in het eindbod omtrent de vlag- en opperofficieren (kapitein ter zee/ kolonel of hoger, dan wel kapitein-luitenant ter zee/ luitenant-

kolonel academisch gevormd en werkzaam in het eigen vakgebied met instemming). Om te beginnen is er geen sprake meer van een gemiddelde waarde door de ene militair niet meer ten koste van de ander een afspraak voor een individueel te bepalen ontslagmoment van AOW minus 5 jaar hoeft te maken. Tevens is het recht om de inverdiensaanpraak te gebruiken geen onderdeel van het individuele ontslagmoment tussen AOW en AOW minus 5 jaar meer, maar vormt dit een verkorting op het individueel te bepalen moment van leeftijdsontslag. Met andere woorden, op het moment dat de militair tot de genoemde groep bevordert wordt, zal het individueel te bepalen moment van het leeftijdsontslag in samenspraak met de militair worden bepaald. Vervolgens heeft de militair het recht om dit moment van het leeftijdsontslag te vervroegen met de opgebouwde inverdiensaanpraak. Hierdoor kan de militair afhankelijk van de gemaakte afspraak eventueel eerder dan AOW minus 5 jaar met leeftijdsontslag.





Overgangsregeling

Voor de overgangsregeling naar de nieuwe dienstenderegeling is in dit resultaat gekozen voor een uitbreiding van de groep die een keuze heeft om terug te keren naar de oude dienstenderegeling (inclusief de daarbij behorende rechtspositie). Het aantal jaren die een overgangsregeling krijgen aangeboden (in dit geval een keuze) is ten opzichte van het eindbod uitgebreid. Graag had de GOV/MHB een grotere uitbreiding gezien dan in dit resultaat, maar de daarmee gepaard gaande kosten en derhalve noodzakelijke keuzes ten opzichte van de andere maatregelen hebben er uiteindelijk toe geleid dat het geboortjaar 1969, als laatste jaar van deze uitgebreide overgangsgroep is overeengekomen. Wat wel als positief wordt beoordeeld is het keuze-element in deze overgangsregeling. Dit zorgt er in ieder geval voor dat eenieder die de stappen die in de nieuwe dienstenderegeling gemaakt moeten worden te groot vindt, ervoor kan kiezen om datgene te behouden wat die persoon nu heeft. Behoud van de huidige rechten dus. Zo kan iedereen voor zichzelf bepalen, op basis van alle (financiële) voor- en nadelen, welke keus het beste bij de persoonlijke situatie past.

Voor diegene die ervoor kiest terug te keren naar de oude dienstenderegeling en de oude rechtspositie te behouden is er wel de consequentie dat vanaf de leeftijd van 65 jaar de Uitkering Gewezen Militairen (UGM) stopt en er een AOW-gat is tot de voor die persoon geldende AOW-leeftijd. Natuurlijk is de huidige AOW-gat compensatie (nooit minder dan 90% van de UGM), ook onderdeel van de oude rechtspositie en dus van toepassing. In dit resultaat is echter niets opgenomen over (volledige compensatie van) het AOW-gat. De GOV/MHB zal blijven strijden voor een volledige compensatie. Deze zal echter, conform het ingenomen standpunt dat dit vanuit de politiek moeten worden vergoed=

niet vanuit het arbeidsvoorwaardengeld mogen komen. De eerste vraag die aan CDA-minister Bijleveld zal worden gesteld is, of zij invulling gaat geven aan de CDA/D66/CU-wens om alsnog het AOW-gat volledig te dichten.

Al met al leidt de nieuwe dienstenderegeling tot een toekomstbestendig stelsel dat de bijzondere positie van de militair waardeert. De tijd aan UGM die de militair kan opbouwen zal met de verruiming van het verdienen aanzienlijk kunnen toenemen. Hierdoor zullen die militairen die gedurende hun militaire loopbaan operationeel zijn ingezet hun leeftijdsontslag aanzienlijk kunnen vervroegen ten opzichte van degenen die deze operationele inzet niet hebben gehad.

Pensioen en loonbouw voor militairen

Met de afspraken in dit resultaat is er enerzijds concretere invulling gegeven aan het deelakkoord dat de huidige eindloonregeling zal worden verlaten, en anderzijds is er de gelegenheid geboden om op een ordentelijke wijze tot overeenstemming te kunnen komen over de toekomstige specifieke pensioenregeling voor militairen. De uitgangspunten ten aanzien van dit specifieke pensioenstelsel zijn in dit resultaat omschreven, maar uiteindelijk zullen de definitieve wijzigingen opnieuw aan de leden moeten worden voorgelegd om uiteindelijk voor 1 oktober 2018 overeenstemming te bereiken.

Hoe het nieuwe pensioenstelsel eruit komt te zien is in dit resultaat dus nog niet bekend. Wat wel duidelijk is, is dat voor iedereen die weinig tot geen individuele promotie (zoals een bevordering) verwacht, (dit geldt dus ook UKW'ers) een vorm van middelloon beter uitpakt dan een eindloonstelsel. Dit komt doordat het jaarlijkse opbouwpercentage hoger ligt en het pensioengevend inkomen groter is. Voor

gepensioneerden heeft een verandering van het stelsel geen enkel effect, omdat opgebouwde pensioenrechten blijven bestaan. Toch blijken vooral deze groepen zich zorgen te maken over een overgang naar een middelloon.

De aanpassingen van het pensioenstelsel kunnen niet los gezien worden van noodzakelijke aanpassingen in het loonbouw. De balans tussen pensioenaanspraken en de premiedruk zal voor een deel gevonden moeten worden door aanpassingen in het loonbouw die het toekomstige pensioenstelsel ondersteunen. Meer pensioenopbouw in de toekomst betekent nu meer premie betalen en andersom zal een lagere pensioenopbouw weliswaar tot minder pensioenpremie leiden, maar dat betreft in principe het werknemersdeel. Dit laatste zal in het geval van de officieren meer het geval zijn. De hogere inkomens zullen in de middelloon bij een normaal verloop van de loopbaan aanzienlijk minder pensioen opbouwen gedurende die loopbaan. Daarom zal er goed gekeken moeten worden naar de effecten en de mogelijkheden om in het loonbouw deze effecten te compenseren. Daarnaast zal het nieuwe loonbouw ook moeten aansluiten op het langer doorwerken en het vroegtijdig verlaten van de organisatie. **Ook voor het loonbouw geldt, net als bij het pensioenstelsel, dat het uiteindelijke resultaat in de loop van 2018 aan de leden zal worden voorgelegd.** Dus, ondanks dat nu nog niet duidelijk is hoe het er precies zal gaan uitzien, is (wanneer dit wel het geval is) het nog steeds aan de leden om daar mee in te stemmen.

In het eindbod was de vrijval van het werkgeversdeel dat vrij kwam door de aftopping van de pensioenopbouw boven 100.000 euro opgenomen in de arbeidsvoorwaardelijke gelden die met het eindbod gemoeid waren. In dit resultaat is deze vrijval geen onderdeel van de beschikbare middelen meer. Wel zal op een andere wijze in het georganiseerde overleg overeenstemming moeten worden bereikt over de wijze waarop deze gelden aan de betreffende groep medewerkers terug worden gegeven. Hiervoor heeft de GOV/MHB samen met twee andere centrales een brief aan de voorzitter van de werkgroep Post-actieven gestuurd met het verzoek dit onderwerp tijdens de eerstvolgende vergadering te behandelen.

Levensfasebewust personeelsbeleid

Met de steeds verder oplopende ontslagleeftijd neemt ook het belang van een integraal beleid ten aanzien van het langer doorwerken als militair of (geniformeerde) burger toe. In de afgelopen arbeidsvoorwaardenakkoorden is dit ook overeengekomen, maar tot

op heden is hieraan nog geen invulling gegeven. Met deze nieuwe concretere afspraken moet dit wel het geval zijn. Op dit moment zijn er al diverse regelgevingen en aanwijzingen die ingaan op dit onderwerp. Maar dit alles moet in de context van de nieuwe dienstenderegeling en de toekomstige inzet van Defensie worden gezien, en daar waar nodig aangepast of samen gebracht.

Extra beslaglegging

Een belangrijke stap bij het vergoeden van het overwerk van militairen in de rang van luitenant-kolonel is dat overwerk in de toekomst volledig wordt vergoed. Nu is daar geen vergoeding op van toepassing, en ook in het verleden bij de tijdelijke maatregel was slechts sprake van een 50 procent vergoeding. De vergoeding die nu is afgesproken is weliswaar in tijd en zal in Peoplesoft worden vastgelegd, maar zal dus (zolang er geen compensatie in tijd heeft plaats gevonden) behouden blijven.

Huisvesting en voeding

Voor de GOV/MHB is het duidelijk dat de regelgeving omtrent huisvesting en voeding moet worden aangepast aan de rechtelijke afspraken en de hedendaagse praktijk. Wij streven naar een vergoeding voor voeding in plaats van een vrijstelling.

Wat echter als een paal boven water staat is dat er op geen enkele wijze een voedingskaart mag komen.

De overgang van huisvesting naar oordeel van de commandant op basis van beschikbaarheid, naar het recht op huisvesting op basis van vastgestelde criteria is een duidelijke verbetering van de rechtspositie. Daarbij zal ook gekeken moeten worden naar de beschikbaarheid



van legering in de buurt van de plaats van tewerkstelling, omdat er nu nog te veel voorbeelden zijn waar militairen dagelijks over een grote afstand van de werkplek naar de legering moeten reizen. Hoe de uiteindelijke systematiek van declaratie van de forfaitaire bedragen per maaltijd zal worden ingericht, is onderdeel van de bedrijfsvoering. Maar, dat dit is op basis van daadwerkelijk gebruik (dus niet op basis van gebruik Paresto), is binnen de declaratiesystematiek niet vreemd. Het belangrijkste verschil met het eindbod is vooral dat er nu overeenstemming over de nieuwe regeling zal moeten worden bereikt in plaats van, dat er eenzijdig een regeling wordt opgedrongen. Dit biedt de mogelijkheid om te kijken naar de huidige bedrijfsvoering en om tot goede nieuwe afspraken te komen. Ook de overgangsregeling is een belangrijk element bij het vaststellen van het nieuwe systeem.

GOV/MHB

Dit onderhandelaarsresultaat bevat zoals gezegd niet alleen maar positieve maatregelen, maar tracht een balans tussen zoet en zuur te vinden. Het moet dan ook als een eerste stap worden gezien om de defensieorganisatie en haar personeel weer rust en perspectief te bieden en stappen vooruit te laten maken. De uitdaging was en is om de balans tussen jong en oud, actief en post-actief, fase 2 en 3, militair en burger, enz. te vinden, zodat er voor iedereen in voldoende mate positieve maatregelen in zitten. De GOV/MHB is van mening dat dit binnen de financiële mogelijkheden en de huidige omstandigheden het geval is, en dat dit de noodzakelijke eerste stap is die het personeel nodig heeft. Maar uiteindelijk is het aan u om te bepalen of dit voor u het geval is. Uw stem bepaalt uiteindelijk of dit resultaat een arbeidsvoorwaardenakkoord wordt.

Ledenraadpleging

Voor meer informatie omtrent de ledenraadpleging kijk op www.kvmo.nl of op www.nederlandseofficierenvereniging.nl

Vereniging	Datum	Tijd	Locatie
NOV	13 november	16.00 uur	Munster, PCK
NOV	14 november	09.00 uur	Eibergen
NOV/KVMO	14 november	16.30 uur	Den Haag
NOV	15 november	09.00 uur	Havelte
NOV	15 november	13.00 uur	Leeuwarden
NOV	16 november	09.00 uur	Utrecht
NOV	16 november	13.30 uur	Woensdrecht
NOV	20 november	11.00 uur	Brussel/Zeebrugge
NOV	20 november	17.00 uur	Mons, België
NOV	21 november	09.30 uur	Oirschot
NOV	21 november	14.00 uur	Gilze Rijen
NOV	22 november	09.00 uur	t Harde
KVMO	22 november	16.30 uur	Den Helder, KIM
NOV	23 november	10.00 uur	Volkel
NOV	23 november	13.00 uur	Vredepeel



door Marc de Natris

Eens maar hopelijk nooit meer: het onderhandelingsproces 2016/2017

Op 6 oktober 2017 heeft er een hoorzitting van de advies en arbitrage Commissie Rijksdienst plaatsgevonden. Dit omdat de samenwerkende centrales van overheidspersoneel bij Defensie (SCO-Def) van mening waren dat het onderhandelingsproces inzake de arbeidsvoorwaarden van het defensiepersoneel in de periode 15 september 2016 tot en met 18 april 2017 niet op een open en reële wijze had plaatsgevonden.

Het betrof een eenzijdige arbitrageaanvraag aangezien de werkgever van mening was dat het overleg wel open en reëel had plaatsgevonden. De SCO-Def zijn de mening toegedaan dat de Minister van Defensie terugkomt op gemaakte (informele) afspraken; deels niet wil spreken op basis van inhoudelijke argumenten en het behalen van financiële doelstellingen onwrikbaar is. Volgens de SCO-Def heeft de Minister geen blijf gegeven open te staan voor verwachtingen, gerechtvaardigde belangen en voor het via dialoog bereiken van een door sociale partners gedragen eindresultaat.

Verweer Defensie

Tijdens de zitting betoogde Defensie dat zij het aanvragen van advies prematuur vond aangezien de bonden nog niet hadden aangegeven dat het eindbod door de leden was verworpen. Daarnaast gaf zij aan dat in een informeel overleg geen besluiten kunnen worden genomen en dat aan wat in informeel overleg is besproken geen rechten kunnen worden ontleend. Defensie stelde dat de partijen steeds de dialoog gaande hebben gehouden, dat zij als werkgever voldoende oog heeft gehad voor de belangen van de werknemers en dat geen der partijen alle gewenste doelen hebben kunnen realiseren. De werkgever is dan ook van mening dat het resultaat evenwichtig is.

nen realiseren. De werkgever is dan ook van mening dat het resultaat evenwichtig is.

Constateringen van de Commissie

De adviesaanvraag

Ten aanzien van het primaire verweer van de Minister inhoudende dat de adviesaanvraag van de SCO-Def prematuur was, is de Commissie van mening dat het onderhandelingsproces was afgerond met het eindbod van de minister. Dat de SCO-Def nadien de inhoud ervan nog met hun achterbannen heeft besproken en pas later hebben afgewezen is niet ter



zake doende. De inhoud maakt namelijk geen onderdeel uit van de adviesaanvraag. Op het tijdstip van indiening van de adviesaanvraag, op 9 mei 2017, was het onderhandelingsproces door middel van het door Defensie gedane eindbod beïndigd. De adviesaanvraag is op dezelfde dag, na afloop van de vergadering ingediend. De Commissie is daarom van oordeel dat de adviesaanvraag niet prematuur is ingediend.

Terug onderhandelen

De Commissie constateert dat door Defensie van meet af aan het voorbehoud is gemaakt dat aan het einde van het onderhandelingsproces het totaalpakket zal worden beoordeeld. Dit is door de SCO-Def ook erkend. Gelet op het bovenstaande, komt de Commissie tot de conclusie dat van terug onderhandelen, op een gemaakte (informele) afspraak, niet kan worden gesproken. De Commissie constateert dat Defensie stappen in de richting van de SCO-Def heeft gedaan en stelt derhalve vast dat het gevoerde overleg getuigt van dialoog en rekening heeft gehouden met de wederzijdse belangen. De uitkomst stond derhalve niet bij voorbaat vast.

Onderbreken overleg

De Commissie geeft aan dat Defensie gerechtigd was het overleg, in het najaar van 2016, te onderbreken, omdat de werkgever de impact van die externe factoren voor de financiële consequenties moest meewegen in haar opstelling in

het onderhandelingsproces. De Commissie tekent daarbij aan dat Defensie eerder aandacht had moeten hebben voor de reden van opschorting, aangezien genoemde externe factoren al enige tijd boven de markt hingen. Defensie had kunnen anticiperen op de financiële gevolgen of, op zijn minst eerder aandacht moeten vragen voor de gevolgen voor het onderhandelingsproces. Naar het oordeel van de Commissie was Defensie hiertoe ook gehouden, gelet op de beoogde implementatie van de nieuwe dienstende-regeling per 1 januari 2017.

Informeel gemaakte afspraken

De Commissie geeft aan dat informeel gemaakte afspraken formeel weliswaar niet bindend zijn, maar dat de bereikte resultaten een bepaalde waarde vertegenwoordigen. Een zorgvuldig gevoerd overleg brengt, naar het oordeel van de Commissie, met zich mee dat in het formele overleg per thema wordt bevestigd wat de stand van zaken is, waarover partijen het eens zijn, waarover niet en welke onderwerpen nog moeten worden behandeld. Zorgvuldig overleg brengt ook met zich mee dat men binnen een bepaalde tijd tot afronding van het overleg komt. Bij bereikte overeenstemming op aparte thema's is het mogelijk dat bij de eindafweging, (een der) partijen zich genoodzaakt ziet/zien terug te komen op een eerder ingenomen standpunt. Daaraan moeten dan wel zwaarwegende argumenten ten grondslag liggen, die goed onderbouwd uitgelegd dienen te worden.

Naar het oordeel van de Commissie heeft Defensie te weinig oog gehad voor de voortgang van het proces.

Eindbod

Naar aanleiding van het eindbod constateert de Commissie dat in het eindbod nieuwe en niet besproken onderwerpen (o.a. per 01-01-18 nieuw pensioenstelsel, nieuw loongebouw met de hieraan gekoppelde budgetneutraliteit) zijn toegevoegd en dat Defensie heeft aangegeven dat het eindbod niet onderhandelbaar is. Naar het oordeel van de Commissie brengt het voeren van open en reëel overleg met zich mee dat de nieuwe punten in een eerder stadium hadden moeten worden gesignaleerd, zodat hierover overleg had kunnen worden gevoerd. Het opnemen in het eindbod van de mededeling dat dit bod niet meer onderhandelbaar is, staat dit in de weg en er is op dat moment geen sprake van open en reëel overleg.

Reactie GOV/MHB

Zoals gebruikelijk bij een advies- of arbitrageaanvraag moeten beide partijen de hand in eigen boezem steken. De Commissie is echter opvallend hard in haar oordeel over de werkwijze aan het einde van het onderhandelingsproces inzake het eindbod. Dit is een terecht constatering. De door Defensie gekozen werkwijze is nog nooit vertoond in ambtelijk Polderland en valt niet uit te leggen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat 90% van de achterban het eindbod heeft afgewezen. De GOV/MHB gaat er vanuit dat dit eens maar nooit meer zal gebeuren. Ze hoopt dat hier lering uit wordt getrokken. Het wordt tijd dat de Haagse beleidsmakers uit hun ivoren toren komen en echt naar het defensiepersoneel gaan luisteren.

Alleen als Defensie de mens weer centraal gaat stellen lukt het haar misschien om het tij in het kader van behoud en werving te keren. Het proberen meer dan waard.





Hoe nu verder, Defensie en de bonden?

door René Blik

Zoals eenieder weet hebben de samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel (Centrales) in de Sector Defensie een onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden bereikt op 12 oktober 2017.

Over een aantal weken weten wij of dit onderhandelaarsresultaat na raadpleging van de leden omgezet kan worden in een arbeidsvoorwaardenakkoord Defensie. Wanneer dit akkoord er komt, dan kan het reguliere overleg weer worden opgepakt. Formeel is de opschorting van het overleg voorbij door het onderhandelaarsresultaat, maar de Centrales informeren nu het defensiepersoneel en hun leden.

Dit betekent dat er veel werk aan de winkel is voor Defensie, de Centrales en ook voor de medezeggenschap. Het gaat dan niet alleen om de projecten in het kader van de Doorontwikkeling Krijgsmacht (DOKM), als gevolg van het beschikbaar komen van extra geld. De grote uitdaging ligt nu juist in de achterstand die er op vele dossiers van voor 16 januari 2017 is (dit was het moment van het opschorten van het overleg als gevolg van het afgewezen eindbod).

Er zal dus bij het hervatten van het overleg zo snel en zorgvuldig als het kan een agenda-overleg moeten komen tussen Defensie en de Centrales. Hierin moet duidelijk worden hoe, en op welke wijze stap voor stap alle dossiers in de diverse (technische) werkgroepen¹ van het Sector Overleg Defensie behandeld gaan worden. Een complicerende factor is daarbij dat er op voorhand, als het regulier overleg weer opgepakt wordt, veel brieven liggen van de Centrales, over allerlei onderwerpen, die van invloed kunnen zijn op de verschillende dossiers. Van de kant van de Centrales mag, naar mening van de GOV/MHB, alle inspanning verwacht worden om zo snel mogelijk de achterstand weg te werken. Ook wanneer dit betekent dat er meer en langere overlegmomenten moeten worden gepland dan normaal gesproken het geval is. Snelheid is op dat moment een vereiste, natuurlijk zonder aan zorgvuldigheid in te boeten. De GOV/MHB verwacht dat Defensie en de medezeggenschap op dit moment een maximale inspanning doen, om ervoor zorg te



Zij zijn er uit! Nu Defensie nog!

dragen dat de reorganisatieplannen die behandeld moeten worden in de Werkgroep Reorganisatie (WGRO) of het Informeel Overleg Reorganisatie (IOREO), per defensieonderdeel zo snel mogelijk nagekeken en indien noodzakelijk bijgewerkt worden. Er is daarbij natuurlijk een verschil tussen reorganisatieplannen die al voor het opschorten van het overleg zijn aangeboden, en nieuwe of aangepaste reorganisatieplannen. Reorganisatieplannen die al aangeboden zijn aan de WGRO kunnen worden teruggehaald als men nog aanpassingen wil doen. In de IOREO kan worden bepaald welke plannen ter kennisname c.q. ter behandeling - opnieuw - aangeboden kunnen worden aan de WGRO.

Het zo snel mogelijk afronden van reorganisatieplannen zorgt voor duidelijkheid naar het defensiepersoneel toe en moet bijdragen aan het herstel van vertrouwen. Een uitdaging op voorhand is hierbij de vraag: hoe om te gaan met de implementatie van de Pre-transitiefuncties. De functies welke door Defensie zonder toestemming van de medezeggenschap of Centrales zijn aangemaakt en in sommige gevallen al zijn gevuld. (Give away: een van de eerdergenoemde brieven van de Centrales op de overlegtafel gaat over dit onderwerp.)

Hoewel verschillende hobbels zijn genomen, of lijken te worden genomen, betekent dat nog niet dat de rust binnen Defensie en tussen Defensie en de Centrales is wedergekeerd. Integendeel zou ik zeggen. Er staat (weer) een intensieve periode te wachten. Vooralsnog lijkt het er echter wel op dat deze intensieve periode met een, vanwege de bereikte resultaten, positief gevoel kan worden ingegaan. Dat is in het verleden wel eens anders geweest.

¹ Werkgroep Algemeen Personeelsbeleid, Post-Actieven, Algemene en Financiële Rechtsstoestand, het Informeel Overleg Reorganisaties, het Technisch werkveld arbo & veiligheid en kleding & uitrusting.



Onze nieuwe CDS accepteert met het aannemen van het vaandel zijn verantwoording! Wij allen moeten hem hierin ondersteunen.

Waarom neemt onze politiek niet haar verantwoordelijkheid?

Helaas zijn de tekorten bij Defensie de afgelopen periode ruim negatief belicht in de diverse media. Defensie is de recente jaren echt kapot bezuinigd. Nagenoeg de volledige Marine vloot moet vervangen worden, het aantal nieuwe JSF's is volgens experts te laag en de Landmacht is op vele fronten door zijn z'n hoeven gezakt. Ltgen De Kruijff heeft voor zijn afscheid de noodklok geluid; bij de Landmacht ontbreekt het ongeveer aan alles (De Telegraaf 23 november 2016).

In de praktijk loopt men nu dagelijks tegen dit failliet aan. Oefeningen met 4000 man worden tegenwoordig als immens ervaren en zijn voor de Landmacht al bijna niet meer te organiseren en te ondersteunen. In de periode van de Koude Oorlog deden er bij de bekende Reforger (return of forces to Germany) oefeningen (10 Divisions in 10 days voor Europa) in 1988 alleen al 120.000 militairen van de NATO mee. Deze NATO militairen van bijvoorbeeld de USA, Canada en de UK werden ondersteund in hun opmars naar het Oosten. En toen was er eigenlijk maar één boze vijand. Het toenmalige legerkorps van de landmacht kon toen 35000 militairen inzetten.

Heden ten dage is de situatie aan de oostflank van Europa diffuus en zorgwekkend. Denk aan de annexatie van de Krim en de gevechten in het oosten van Oekraïne. Ook aan de zuidrand van Europa is instabiliteit troef met IS in Syrië en de immigratiestromen vanuit Noord-Afrika. De huidige dreiging is daarmee niet meer te vergelijken met die van de Koude oorlog; er is een nieuwe ring van instabiliteit rond Europa.

Defensie-breed loopt het personeel ondertussen harder weg dan dat het binnen komt. De balans tussen de combat (C), combat support (CS) en combat service support (CSS) is nu zo verstoord dat bijvoorbeeld de Koninklijke Landmacht nauwelijks een brigade kan ondersteunen met logistiek, artillerie, luchtverdediging, etc. Laat staan dat we nog de middelen hebben om buitenlandse eenheden te ondersteunen bij hun opmars door Nederland richting Polen. Ook al die Host Nation Support capaciteiten zijn stelselmatig wegbezuinigd. Kortom, Defensie zit door bezuinigingen al jaren



Zr. Ms. Rotterdam escorteert het fregat Grigorovich (29 april 2017)

onder de norm voor investeringen en kampt nu met een enorme achterstand op dit gebied.

Inmiddels zijn er door Defensie zelf vele plannen gemaakt om de teneergang te keren. Plannen die uitgaan van substantieel meer geld voor Defensie. Maar de vraag blijft, of dat voldoende zal zijn om heel Defensie weer op orde te krijgen en aan te passen aan de eisen die de moderne dreigingen stellen aan een voor haar taak berekende krijgsmacht. Werken aan de basisgereedheid, meer aandacht voor het binden en boeien van personeel, het terugbrengen van de balans tussen C, CS en CSS, moderniseren en innoveren zijn de gebezigde kretten. De vraag is natuurlijk waar dat geld straks echt heen gaat en of al die mooie uitgebalanceerde plannen werkelijkheid gaan worden.

Als we het dan over vernieuwen en innoveren hebben, dan weet de politiek dat we inmiddels een grote achterstand opgelopen hebben ten opzichte van onze nieuwe tegenstanders. Los van aantallen lopen we bijvoorbeeld technisch (cyber, hybride oorlogsvoering, maar ook conventioneel) in alle domeinen ver achter op de Russische Federatie.

Duitsland ziet deze dreiging wel. Zij neemt haar verantwoordelijkheid en investeert veel in haar Defensie, maar waar blijft het nemen van verantwoordelijkheid door Nederland? De op termijn extra 1,5 miljard is echt te weinig. Het Europees gemiddelde zal het eerste richtpunt moeten zijn.

Realiteit leert ons echter wel dat politiek het verdelen van schaarste moet doen en dan staat Defensie in Nederland bij het uitdelen van de Euro's misschien wel op de laatste plaats.

Is er nu wel of niet een substantiële dreiging? Wat is eigenlijk substantieel?



https://www.nctv.nl/organisatie/ct/dtn/dtn44.aspx

Zorgzaam: de zorgverzekering waar u geen nummer bent

Als u altijd voor anderen klaar staat of hebt gestaan, wilt u ook dat het voor u of uw gezinsleden goed is geregeld. Zo ook met uw zorgverzekering. Daarom biedt Zorgzaam een kwalitatieve goede zorgverzekering met uitgebreide service en maximale keuzevrijheid.

Speciaal voor u: zorgadvies en bemiddeling

Zorgzaam helpt u als het erop aankomt. Wilt u weten waar u het beste terecht kunt voor zorg of wilt u weten of u sneller kunt worden geholpen? Voor een persoonlijk advies belt u met onze zorgadviseurs. Onze zorgadviseurs hebben deskundige kennis van de zorg. Zij bekijken uw situatie, geven persoonlijk advies en begeleiden u. Hierdoor weet u dat uw zorg goed wordt geregeld.

Voordelen voor u op een rij

Naast persoonlijk advies biedt Zorgzaam u nog vele andere voordelen. We hebben deze voor u op een rij gezet:

- Aantrekkelijke premie

- 200% dekking bij uitzending in het buitenland van het Nederlandse tarief

- Zorgzaam en de SZVK hebben nauwe samenwerking

- 90% vergoeding van niet gecontracteerde zorg

- LZV-instellingen in de basisverzekering (100%)

Basisverzekering

Uw basisverzekering is wettelijk vastgelegd en zorgt ervoor dat u bent verzekerd voor medische noodzakelijke zorg zoals geneeskundige, verpleegkundige en farmaceutische zorg.

Aanvullende verzekeringen

Zorgzaam heeft zes uitgebreide aanvullende zorgverzekeringen voor zorg die niet onder de basisverzekering valt. U kunt hierbij denken aan fysiotherapie, extra mondzorg, brillen of contactlenzen of de comfortservice. U kunt de aanvullende zorgverzekering kiezen die precies bij uw situatie past.

Voor wie?

Zorgzaam is het collectief voor iedereen die een relatie heeft of heeft gehad met Defensie: ex-militairen, gezinsleden, postactieven, veteranen, dienstplichtigen, (ex) burgermedewerkers en reservisten.

Ontdek het zelf en profiteer ook van de Zorgzaam zorgverzekering voor u en uw gezinsleden.

www.zorgzaam.nl/prodef



Pensioenen

door Martin Weusthuis



Aanpassingen pensioenen ABP

Per 1 januari 2018 wordt een aantal wijzigingen in de ABP pensioenregeling doorgevoerd, zowel in de middelloon- als in de eindloonregeling. De wijzigingen komen niet van sociale partners, maar van het ABP-bestuur. Het ABP-bestuur gaf aan dat er een uitvoeringsinfarct aan zat te komen als er niet op door de jaren heen binnengeslopen complexe uitvoeringsaspecten ingegrepen zou worden. Bovendien was de regeling in de loop van de tijd o.a. door de afhankelijkheid van gegevens van externe bronnen, zoals de SVB en het UWV, vatbaar geworden voor vertraging en fouten in de uitvoering. Onderstaande wijzigingen gelden voor zowel middel- als eindloonregeling.

1. Pensioenrekenleeftijd naar 68 jaar

De pensioenrekenleeftijd gaat naar 68 jaar. De pensioenrekenleeftijd loopt mee met de levensverwachting op 65 jaar en die stijgt nog steeds. De pensioenrekenleeftijd is de pensioenleeftijd waarop de actuariële sommen zich richten. Verhoging van de pensioenrekenleeftijd betekent dat u vanaf dat moment minder pensioen opbouwt. Uw opgebouwde pensioen vóór 2018 wijzigt niet. De pensioenrekenleeftijd is iets anders dan de pensioenleeftijd.

Voor u als burger geldt bijvoorbeeld dat u uw pensioenleeftijd zelf kunt kiezen. U kunt uw pensioen op z'n vroegst laten ingaan vanaf 60 jaar tot op z'n laatst 5 jaar na de op enig moment geldende AOW-datum. Wilt u het stuk pensioen dat u opbouwt vanaf 2018 toch vanaf bijvoorbeeld 67 jaar

laten ingaan, dan wordt dat vanaf 2018 opgebouwde pensioen met 7% per jaar verlaagd. Laat u dat pensioen ingaan op 65 jaar dan is de korting 21%. Dat pensioen moet namelijk statistisch gezien n of meerdere jaren langer worden uitgekeerd dan waarmee de actuariële sommen bij de opbouw rekening hielden.

Voor de militair geldt dat hij zijn pensioenleeftijd niet kan kiezen, die ligt vast op 65 jaar. Dus het pensioen dat na 2014 werd opgebouwd met pensioenrekenleeftijd 67 jaar en het pensioen dat vanaf 2018 wordt opgebouwd met pensioenrekenleeftijd 68 jaar, wordt actuariael terug gerekend naar 65 jaar en wordt gekort met 7% per jaar dat het eerder ingaat. Het pensioen dat tot 2014 werd opgebouwd met pensioenrekenleeftijd 65 jaar blijft gelijk.

2. Partnerpensioen (weer) naar 70% kapitaaldekking

De dekking van het partnerpensioen (PP) wordt op 1 januari 2018 voor en na pensioenleeftijd gelijk getrokken naar het fiscale maximum van 70% van het ouderdomspensioen. De dekking voor en na pensioenleeftijd was in de loop der jaren verlaagd en uit elkaar gelopen, en de dekking van het partnerpensioen vóór pensioenleeftijd is al enige jaren op risicobasis. Dat betekent, net als bij een brandverzekering, dat de dekking weg is op het moment dat u vóór ingang van uw pensioen van baan wisselt of voor uzelf begint. Vanaf 2018 gaat het partnerpensioen bij alle leeftijden voor en na pensioenleeftijd weer naar kapitaaldekking. U bouwt dus weer een pensioen op met een dekking van opgebouwd kapitaal die niet weg is op het moment dat u voorafgaand aan uw pensioendatum uit dienst treedt.



Bovendien is afgesproken dat de vermindering van het partnerpensioen die nu optreedt bij hertrouwen komt te vervallen. Een n keer toegekend partnerpensioen blijft ongewijzigd bij een later hernieuwd partnerschap (trouwen, geregistreerd samenwonen en aangemeld samenwonen). Dit gaat vanaf 1 januari 2018 ook gelden voor een op dat moment reeds lopend partnerpensioen.

3. Wezenpensioen verhoogd en verlengd

De dekking van het wezenpensioen (WzP) wordt per 1 januari 2018 op twee punten verbeterd. De dekking gaat omhoog van nu 10% naar het fiscale maximum van 14% van het ouderdompensioen en de eindleeftijd van uitbetaling van het pensioen gaat van 21 jaar naar 25 jaar. Dit geldt alleen voor overlijdensgevallen vanaf 1 januari 2018. Reeds lopende wezenpensioenen blijven ongewijzigd.

4. ANW-compensatie vervalt

De (Algemene Nabestaanden Wet) ANW-compensatie. Dit is het *pi ce de resistance* van dit pensioenakkoord. Op dit moment komt er bij het ingaan van een partnerpensioen in veel gevallen een compensatie tot uitkering, betaald door ABP voor het gemis van de ANW-uitkering door de overheid. Dat hebben sociale partners zo afgesproken op het moment dat de overheid besloot de ANW-uitkering alleen nog maar uit te keren in een aantal strikt geregelde gevallen. Die ANW-compensatie is afhankelijk van het aantal deelnemingsjaren, en bij oudere deelnemers met veel dienstjaren kan deze maximaal zo n 11.000,- bedragen. Het ABP kon de compensatie zoals nu vorm gegeven in de pensioenregeling vanwege de afhankelijkheid van gegevens van de SVB (de gegevens kwamen niet, gedeeltelijk, en vaak te laat), moeilijk meer uitvoeren en dat leidde tot klachten van deelnemers. Onderdeel van het akkoord is daarom het vervallen van de ANW-compensatie op deze manier vormgegeven vanaf 1 januari

2018. Op dat moment reeds lopende ANW-compensaties blijven onveranderd uitbetaald worden.

5. Compensatie loonheffing vervalt

Tegelijk met het vervallen van de ANW-compensatie op 1 januari 2018, en om dezelfde reden, vervalt ook de compensatie loonheffing. De compensatie loonheffing is een ABP-tegemoetkoming aan de ex-partner voor het betalen van premies en belasting over het verkregen partnerpensioen. Het gaat hier afhankelijk van de hoogte van het inkomen, om bedragen van enkele honderden tot enkele duizenden euro s. Bij oudere deelnemers met de hoogste inkomens kan het nog gaan om zo n 5.000,-. Deze compensatie loonheffing vervalt dus bij een partnerpensioen dat ontstaat door nieuwe overlijdensgevallen vanaf 1 januari 2018. De reeds op 1 januari 2018 lopende compensaties loonheffing lopen ongewijzigd door.

Vangnet wegvallen compensaties

De inkomensschade voor de partner door het wegvallen van de ANW-compensatie (van enkele duizenden tot maximaal 11.000,-) en de compensatie loonheffing (van enkele honderden tot enkele duizenden euro s) loopt in de papieren. Omdat het om een substantieel deel van het inkomen van de nabestaande gaat, kan dat niet zomaar vervallen. De GOV/MHB heeft samen met de andere bonden een voorstel gedaan te komen tot een andere simpeler vorm van ANW-compensatie die de terugval in inkomen opvangt. Over vorm en inhoud van deze regeling voeren sociale partners in de Pensioenkamer momenteel onderhandelingen.

6. Arbeidsongeschiktheidspensioen wijzigt, maar niet voor militairen

Het arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP) van het ABP wordt vanaf 1 januari 2018 gebaseerd op het UWV dagloon, en niet meer zoals nu op het pensioengevend inkomen bekend bij ABP. De WIA-uitkering (Wet



werk en inkomen naar arbeidsvermogen) is ook gebaseerd op dat UWV-dagloon en zo n gelijke berekeningsgrondslag brengt een stuk vereenvoudiging in de uitvoering. Dat betekent dat de grondslag voor de berekening van het AOP wordt verlaagd. Het UWV dagloon ligt namelijk, afhankelijk van de hoogte van het inkomen, tussen de 2% en de 5% lager dan het ABP pensioengevend inkomen. Om nu niet een verlaging van het pensioen te realiseren, is het AOP van het huidige percentage van 70% van het ABP pensioengevend inkomen verhoogd naar 80% van het UWV dagloon. Uiteindelijk leidt dat tot een lichte verhoging van het arbeidsongeschiktheidspensioen.

Een AOP dat nieuw tot uitkering komt vanaf 1 januari 2018 is niet langer afhankelijk van eventuele latere bijverdiensten. Eenmaal vastgesteld blijft vastgesteld, ondanks later inkomen uit arbeid of onderneming. Voor een AOP dat reeds loopt op 1 januari 2018 verandert er niets. Bovenstaande geldt voor de burgers aangesloten bij ABP. De militair valt niet onder de werking van het AOP van ABP. De militair kent eigen in specifieke defensieregelingen neergelegde voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid en invaliditeit.

7. Pensioenopbouw tijdens werkloosheid naar 50%

Ook de pensioenopbouw bij werkloosheid is nu gebaseerd op het ABP pensioengevend inkomen. Vanaf 1 januari 2018 wordt dat het UWV-dagloon. Dat dagloon ligt een paar procent lager dan het ABP pensioengevend inkomen. Om de lagere pensioenopbouw op te vangen en om uniformiteit in de uitvoering te realiseren, wordt in alle gevallen van werkloosheid de pensioenopbouw vanaf 2018 bepaald op 50%. Voor de mensen met wachtgeld (SBK 2004) betekent dat een kleine achteruitgang in pensioenopbouw omdat zij reeds 50% opbouw o.b.v. het pensioengevend loon kennen. Voor de mensen met bovenwettelijke WW (SBK 2012) uitkering betekent dat een vooruitgang van 37,5% naar 50% pensioenopbouw. De premie, zo die wordt geheven, verandert niet. De werkgever Defensie betaalt de hogere pensioenopbouw. Voor de op 1 januari 2018 reeds lopende uitkeringen bij werkloosheid geldt dat de pensioenopbouw gaat meelopen in deze nieuwe methodiek van UWV-dagloon en 50%.

Deze wijziging van de pensioenopbouw bij werkloosheid heeft geen werking voor de pensioenopbouw en premiebetaling voor de militair in de UKW-periode.

Aanpassingen militair eindlooppensioen

door Martin Weusthuis

Naast de aanpassingen voor zowel middelloon- als eindlooppensioen die elders in dit bulletin worden beschreven, zijn er een paar specifieke aanpassingen voor alleen de militaire eindlooppensioenregeling. De wijzigingen treden in werking per 1 januari 2018 en deels later.

Naar een defensiespecifieke pensioenregeling

In een eindlooppensioenregeling worden actuele aanpassingen in salaris vertaald naar het verleden in de vorm van de zogenaamde backservice. De backservice is een eenmalige som geld die bij verhoogde salarissen de financiering van de pensioenopbouw in het verleden o.b.v. lagere salarissen weer laat aansluiten bij de actuele situatie. Nu is onder invloed van wetgeving de militaire eindlooppensioenregeling, vooral de laatste jaren bij stukjes en beetjes zo vaak aangepast met andere opbouwpercentages en andere pensioenrekenleeftijden, dat de berekening van die backservice volgens het ABP niet meer te doen is. Volgens het ABP zou verhoging van de pensioenrekenleeftijd in 2018 naar 68 jaar voor de eindlooppensioenregeling tot een uitvoeringsinfarcit leiden. ABP eiste overgang in 2018 op de middellooppensioenregeling die ook voor de ABP-burgers geldt.

2018: eindlooppensioenovergangsjaar

De militaire bonden hebben zich met hand en tand verzet tegen deze middellooppensioenregeling voor militairen, omdat die als gevolg van het militaire loongebouw (vooral de toelagen) grote onevenwichtige gevolgen heeft voor premiehoogte en pensioenresultaat voor de verschillende inkomens.

De bonden eisten meer tijd om loon- en pensioengebouw op elkaar af te stemmen en ongewenste premie- en pensioeneffecten tegen te gaan. Uiteindelijk is een afspraak gemaakt dat in 2018 een vorm van uitvoering van de backservice wordt aangehouden die het technisch mogelijk maakt in dat jaar nog een eindlooppensioen op te bouwen. Zo n backservice berekening doet zich alleen voor bij militairen die in een jaar een individuele promotie maken. Voor UKW-ers bijvoorbeeld, was de backservice al nooit van belang en is dat in 2018 ook niet. De backservice wordt in 2018 niet binnen de reguliere eindlooppensioenregeling door ABP berekend, maar buiten die regeling om door of via Defensie. De backservice koopsom wordt vervolgens geleverd aan ABP dat het bedrag als input gebruikt voor de financiering van de verhoogde pensioenaanspraken van de betreffende militair. Uiteindelijk is op deze andere manier de pensioenopbouw in 2018 gelijk aan de opbouw als zou nog de reguliere berekening door ABP in 2017 hebben gegolden. Op het moment van schrijven wordt de precieze vormgeving van die separate backserviceberekening besproken.

2019: nieuwe defensiespecifieke pensioenregeling

Verder luidt de afspraak dat op 1 januari

2019 een defensiespecifieke pensioenregeling wordt ingevoerd. Daartoe ligt er op 1 oktober 2018 een tussen sociale partners overeengekomen nieuw pensioencontract, waarin ook gekeken wordt naar een aansluitend loongebouw en de (pensioengevendheid van) toelagen. Reeds is afgesproken dat het max-max-effect vanaf 1 januari 2019 niet meer gaat voorkomen. Het eerste half jaar van 2018 zal worden gebruikt om de nieuwe regeling vorm te geven.

Loon- of prijsindexatie

Vanaf 2016 is het ABP overgegaan op pensioenindexatie o.b.v. prijsindexatie in plaats van de daarvoor geldende loonindexatie. In de middellooppensioenregeling is dat een eenvoudige ingreep, in de eindlooppensioenregeling een complex gebeuren. Zo complex dat het ABP niet in staat was die prijsindexatie in te bouwen in de eindlooppensioenregeling. Afgesproken is nu dat voor de jaren 2016 en 2017 de indexatie van de eindlooppensioenregeling blijft plaatsvinden op basis van loonindexatie. Daarvoor betaalt de militair wel een prijs, namelijk een premieverhoging achteraf van 0,3% in het jaar 2018. Voor het jaar 2018 is ABP wel in staat de prijsindexatie in de gewijzigde eindlooppensioenregeling toe te passen.

ADVERTENTIE

U verblijft voor langere tijd in het buitenland: Prinsenland Expatpakket

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

Voor wie?

Het Prinsenland Expatpakket is bijvoorbeeld geschikt voor:

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

als u voor langere periode in Cura ao wordt geplaatst.

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

Voordelen Prinsenland Expatpakket

Maximale keuzevrijheid bij het samenstellen van het verzekeringspakket
Grote flexibiliteit in dekking(en) en eigen risico's
Verzekering loopt door gedurende vakantie en verlof
Sluit aan bij de voorzieningen vanuit de werkgever
Geen overbodige (dure) dekkingen

Vraag een informatiepakket aan

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



Prinsenland Adviseurs

Tel 010-4552500 | www.prinsenland.nl | info@prinsenland.nl | facebook.com/prinsenland



Meld u aan als kandidaat!



De GOV|MHB is als vakbond aangesloten bij de Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij de overheid (CMHF). Via de CMHF vertegenwoordigen we de GOV|MHB-leden in het arbeidsvoorwaardenoverleg met de werkgever Defensie. En door de CMHF worden bestuursleden en leden voor het Verantwoordingsorgaan (VO) van het ABP geleverd. Het Verantwoordingsorgaan is het medezeggenschapsorgaan binnen het ABP.

Verkiezingen

De leden van het Verantwoordingsorgaan worden geselecteerd door middel van verkiezingen. Voorjaar 2018 staat er een verkiezingsronde voor de deur voor de samenstelling van dit orgaan per 1 juli 2018. De CMHF zoekt kandidaten die onze pensioenbelangen bij ABP willen behartigen. Vier jaar geleden hebben defensiemedewerkers er via een prachtig verkiezingsresultaat voor gezorgd dat Generaal-Majoor b.d. Hans Couzy in de afgelopen vier jaar in het VO de belangen van de (ex-) defensiemedewerkers bij het ABP kon behartigen.

De CMHF, en dus de GOV|MHB, zal in 2018 meedoen aan die verkiezingen en zoekt enthousiaste kandidaten die het ABP-bestuur gevraagd en ongevraagd willen adviseren over bijvoorbeeld de hoogte van de pensioenpremie en indexaties, de regels voor beleggen en de communicatie naar de deelnemers.

Profiel

Is onderstaand profiel op u van toepassing?

Naast dat u deelnemer bent van het ABP, bent u niet alleen geïnteresseerd in pensioen maar beschikt u ook over relevante kennis/inzicht met betrekking tot pensioen, zoals regelgeving, beleggingen, financiële verantwoording, risicomanagement en communicatie. De CMHF verwacht dat u voldoende tijd beschikbaar heeft om de minimaal 12 vergaderingen per jaar, zijnde overlegvergaderingen, themabijeenkomsten, en eventueel commissie en/of fractieoverleg bij te wonen. Het VO vergadert altijd op de donderdag (minstens 10 maal per jaar). Commissievergaderingen worden in overleg met de leden van een commissie vastgesteld. Daarnaast is er voorbereidingstijd nodig en afstemming met de leden van de fractie. Gemiddeld kost het VO-lidmaatschap een halve dag per week. Het is vrijwilligerswerk, maar per formele vergadering is vacatiegeld beschikbaar en reiskosten worden vergoed. Verder organiseert ABP diverse cursussen en zijn er regelmatig themasessies over relevante onderwerpen. Voor u het weet heeft u er een nieuwe interessante hobby bij!

Kandidaatstelling

Er komen twee CMHF-kieslijsten: één voor de al gepensioneerde deelnemers en één voor de actieve deelnemers (incl. UKW-ers en SBK-ers). Voelt u zich aangesproken en wilt u de CMHF / GOV|MHB graag vertegenwoordigen bij het ABP? U kunt uw belangstelling laten blijken bij het bestuur van de GOV|MHB vóór 1 december 2017. Dat doet u door middel van een motivatiebrief en een cv.

U meldt zich aan bij:

Bestuur GOV|MHB

Wassenaarseweg 2

2596 CH Den Haag, of op

secretaris@prodef.nl

Bij de GOV|MHB en de CMHF vindt vervolgens een selectieprocedure plaats.

Informatie

Mocht u meteen informatie willen over de selectieprocedure en de verdere gang van zaken in de verkiezingen en het VO-werk, belt u dan met Martin Weusthuis, beleidsmedewerker pensioenen GOV|MHB op telefoonnummer: 070-3839504. U kunt ook met uw vragen naar een bijeenkomst in het land komen. Om u een kijkje te geven in de werkzaamheden van het VO zullen de huidige CMHF-fractieleden Paul Mller en Jacqueline van Lange-raad twee landelijke bijeenkomsten organiseren: maandagavond 20 november in Culemborg en maandagmiddag 27 november in Den Haag. Zo kunt u een beter beeld krijgen van hetgeen u te wachten staat.

Voor meer informatie over het VO kunt u terecht op de website van de CMHF

<http://cmhf.nl/over-de-cmfh/beleid/pensioenen/>

Vragen kunt u ook mailen naar: pensioen@cmhf.nl.



Onze pensioenen

In de uitgelekte koopkrachtcijfers van de Miljoenennota komen de ouderen er weer bekaaid vanaf. De grote boosdoener is het niet indexeren van de pensioenen.

In de afgelopen vier jaar is er een brede pensioendiscussie gevoerd. Met een schok hadden wij ons gerealiseerd dat een welvaartsvast pensioen, onder druk van de grote economische ontwikkelingen (o.a. in 2008 de bankencrisis) weleens niet onder alle omstandigheden gegarandeerd zou kunnen worden. Het vertrouwen in ons pensioensysteem was ernstig geschaad en het voorheen onwankelbare geloof in onze pensioenfondsen had een diepe deuk opgelopen.

Ontwikkeling pensioendiscussie

In de pensioendiscussie zagen wij vervolgens dat de dialoog alle kanten op ging. Uiteindelijk werden er door de SER vier hoofdrichtingen ontwikkeld. Vervolgens werden deze elk gelaardeerd met minstens vier varianten. Door de echte professionals, zoals Netspar (een gemeenschap van pensioendeskundigen aan de universiteit van Tilburg) werden deze hoofdrichtingen en varianten met veel moeite en dito tijd vervolgens doorgerekend en uiteindelijk begonnen nu de kruitdampen langzaam op te trekken. Ook begint er duidelijkheid te komen in wat al deze min of meer filosofische richtingen financieel betekenen. Simpel gezegd, wat gaat het kosten en wat levert het aan pensioen op? Het gevolg hiervan is dat er meer en meer de vraag gesteld wordt: moeten wij het oude systeem wel loslaten? Is het niet veel beter om een aantal relatief kleine veranderingen door te voeren en daarmee het oude systeem weer toekomstbestendig te maken? Wat is de rationale om een uiterst onzekere financiële weg te gaan naar een nieuw stelsel, wat ook hoge kosten voor de ombouw met zich meebrengt?

In de pensioendiscussie kwam een aantal overwegingen pregnant naar voren. Ik zal ze, zonder uitputtend te zijn, hier nog eens de revue laten passeren en becommentariëren.

Premisse: pensioen is uitgesteld loon. Na een leven lang werken is het goed om, als je niet meer of minder goed in staat bent om te kunnen werken, terug te kunnen vallen op een pensioen.

Het drie pijler systeem

Ons pensioensysteem bestaat uit drie delen. Allereerst een AOW voor iedereen die in Nederland woonachtig is geweest. De volgende stap is een aanvullend pensioen voor praktisch alle werknemers en als laatste stap, het eigen kapitaal. De AOW is een omslagstelsel. De werkenden betalen de AOW van de niet-werkenden. Door de *baby boomers* van na de 2^e Wereldoorlog is deze groep te groot geworden en betalen de werkenden nu nog 69% van de AOW via het omslagstelsel. De rest wordt betaald uit belastinginkomsten.

Maar ouderen zijn niet alleen een kostenpost zoals men ons vaak wil doen geloven. Anders gezegd, voor de rijkdom van Nederland zijn ouderen van groot belang. Zij betalen belasting over hun pensioeninkomen en BTW over hun aankopen. Los nog van de hulp aan hun kinderen bij het kopen van huizen en om andere grote aankopen mogelijk te maken. Op deze wijze dragen ouderen fundamenteel bij aan het financieel overeind houden van de Nederlandse staat en samenleving. Hoe meer ouderen met een goed pensioen, hoe groter hun bijdrage aan de BV Nederland is. Indien men geen

of te weinig pensioen opbouwt, dan moeten men van de AOW leven. Maar het is bekend dat dan via allerlei subsidies deze ouderen fiscaal ondersteund moeten worden. Deze ouderen vormen dan wel een financiële last voor de samenleving.

De tweede trap zijn de (aan de AOW) aanvullende pensioenen. Hier ging met name de brede pensioendiscussie over. Wederom zonder uitputtend te willen zijn, een paar markante overwegingen uit die discussie. Een eerste gedachtegang was dat het geld gestopt moest worden in individuele potten. Iedereen moest zijn eigen pot hebben en deze zelf kunnen beheren en eventueel ook aanwijzingen kunnen geven hoe deze belegd moeten worden met als doel rendement te kunnen maken. Uit onderzoek blijkt dat individuele potten minder renderen dan dat je het kapitaal vrij en in zijn totaal door deskundigen kunt laten renderen. Het ABP haalt een langdurig nettorendement van meer dan 7%, wie haalt dat? Bovendien is het ABP nu al bezig om met een jaarlijks overzicht te komen waaruit te lezen valt: wat heb je gestort, hoeveel rendement is er op dit geld gemaakt, welke kosten gaan er van af en wat betekent dit voor je pensioen op je pensioengerechtigde leeftijd? Het verschil: het is niet jouw pot en je mag niet aangeven waar je dit geld in geïnvesteerd wilt hebben.

Een ander markant voorstel was om het gespaarde geld te mogen gebruiken voor de aankoop van een huis of de financiering van een studie. Iedereen die wat ouder is weet dat er tijden zijn dat de huizenprijzen de hemel in schieten, maar ook gedurende vele jaren de kolenmijnen opzoeken. Wanneer je het geld in je huis nodig hebt voor je oude dag en het is de verkeerde periode, dan betaal je een hard gelag en is het maar zeer de vraag of je je huis niet met schulden moet verkopen. Hetzelfde geldt voor een studie. Gaat die extra geld opleveren? Dit is roulette spelen. Telkens probeert men toekomstig geld toch weer via een omweg naar het heden te halen. Pensioen is sparen voor de oude dag, om ook dan in voorspoed te kunnen leven. Maar ook om zelfstandig de kosten van die periode te kunnen betalen en niet financieel te gaan leunen op de samenleving. Ook gepensioneerden zijn volwaardige deelnemers aan deze sa-





menleving en niet zielige randfiguren die nog net geaccepteerd worden. Er zijn vele culturen waar juist de wijsheid van ouderen wordt geprezen. Nu nog de erkenning dat door ons pensioensysteem, in vergelijking met veel andere landen waar het alleen een omslagsysteem is, ouderen fundamenteel bijdragen aan de welvaart van Nederland. Ik hoor het nergens.

Een ander punt. Tot nu toe bouwde 90% van de bevolking pensioen op. Door de sterke toename van het aantal ZZP'ers dreigt dit minder te worden. Dit is wel een categorie die een groot risico loopt om nu al z'n geld uit te geven en later te gaan vegeteren en eigenlijk te parasiteren op de samenleving omdat zij niet meer de kosten van het ouder worden voor hun rekening kunnen nemen. Wederom de neiging om nu te consumeren en de rekening naar de toekomst, naar de samenleving te verschuiven? Het voorkomen hiervan is nu juist de kracht van ons huidige stelsel.

In de discussie kwam ook expliciet naar voren dat tegenwoordig werknemers veel vaker van werkgever wisselen en dat de overdracht van pensioenen daarmee een probleem zou zijn. Door het zichtbaar maken van de opgebouwde kapitalen, zoals nu door het ABP, is overdracht van pensioenen eenvoudiger geworden. Bovendien zou het mogelijk moeten zijn om bij het eigen fonds te kunnen blijven bij verandering van werkring of bij het ZZP'ers worden. Daarvoor is geen stelselwijziging noodzakelijk. Dit kunnen aanpassingen zijn binnen het bestaande systeem.

De kosten van het ouder worden. Door het optrekken van de pensioenrichtleeftijd naar nu 67 en in de nabije toekomst 68 jaar, ontstaat er een vaste periode van ongeveer 22 jaar waarover men statistisch gezien een uitkering krijgt. Hiermede is een van de grootste dreigingen voor ons stelsel afgewend. Voor de eerlijkheid is het goed op te merken dat de huidige gepensioneerden hier niet voor hebben betaald. Zij trekken aanzienlijk langer uitkeringen dan waarmee bij hun pensioenbepaling rekening is gehouden. Het zou dan ook fair zijn om bij een indexering hier rekening mee te houden. Collectiviteit en eerlijkheid van de verdeling van de gelden over de generaties is de grondslag onder ons huidige systeem.

Het aardige van de discussie is, dat naarmate deze vordert men steeds meer de voordelen van het oude, nu al bestaande

systeem gaat inzien. Meer tot de conclusie komt dat het bestaande systeem nog niet zo slecht is. En natuurlijk wisten wij dat ook al. In buitenlandse onderzoeken komt het Nederlandse pensioenstelsel als een van de beste ter wereld uit de bus. En het is goed om ons dat te realiseren. Maar ja, durven wij dit te erkennen? Na zo'n brede en tegelijkertijd diepgravende pensioendiscussie moet er toch eigenlijk iets nieuws uitkomen?!

De derde trap is individueel gespaard vermogen, al of niet belegd in huizen of aandelen. Het is evident dat diegenen die hebben kunnen sparen, extra inkomsten of het niet meer hoeven betalen van hypotheekpenningen achter de hand hebben.

Gevoelens in de samenleving

Toch blijft er een negatief gevoel hangen bij zowel gepensioneerden (er wordt niet gendexeerd) als bij inleggers (het geld is straks op). Als ons systeem dan toch zo goed is, hoe komt dit dan? Ik las de afgelopen week een artikel van professor Bernard van Praag en de chef economie van de ABN/AMRO-bank Han de Jong in het NRC van 13 september waarin deze twee zaken nog eens op hoofdlijnen helder werden toegelicht.

Het geld is dadelijk op

Er is op dit moment een piek in het aantal ouderen: de babyboomgeneratie van na de 2^e wereldoorlog. In 2040 zullen deze het veld geruimd hebben, dat is over goed 20 jaar. Op dit moment ontvangen de pensioenfondsen jaarlijks 30 miljoen aan premie en keren ongeveer hetzelfde bedrag aan pensioenen uit. Dit is 2% van het pensioenvermogen. Met andere woorden, de fondsen kunnen 50 jaar de dure babyboompensioenen betalen, zonder premie-inkomsten en rendementen. Hoezo, er is dadelijk geen geld meer voor de jongeren? Klinkklare nonsens. Een expliciet voorbeeld van *framing*, bewust een onjuiste voorstelling van zaken geven.

De pensioenfondsen kunnen niet indexeren

De pensioenfondsen moeten om hun toekomstige pensioenverplichtingen aan te kunnen tonen aan De Nederlandse Bank, verplicht rekenen met een rendement van 1,3%. In de afgelopen 100 jaar hebben zij een rendement gerealiseerd van 5%. Het ABP heeft in de af-

gelopen 24 jaar, ondanks de *dot.com*-crisis en de bankencrisis een nettorendement gekend van 7,7%. Het Tweede Kamer lid Van Rooyen heeft onlangs de minister verzocht om de Nederlandse Bank te laten rekenen met een magere 2%, maar zelfs dat is afgewezen. De politiek en met name de Nederlandse Bank vormen de echte en enige obstakels om te kunnen indexeren. Nota bene ons eigen geld. Elk jaar stijgt het vermogen van de pensioenfondsen explosief en inmiddels tot enorme proporties. Het gespaarde pensioengeld bedraagt inmiddels meer dan drie keer de staatsschuld en meer dan twee keer het totaal van wat er in ons land in een jaar verdiend wordt.

In de *Melbourne Mercer Global Pension Index* staat het Nederlandse pensioensysteem op de derde plaats in de wereld na Denemarken en Australië. Maar het vertrouwen zou vooral terugkomen als de DNB en de politiek eens helder zouden zijn over de volgende hoofdlijnen. Nederland heeft een van de beste pensioensystemen in de wereld. De kosten van de AOW worden niet alleen omgeslagen naar werkenden maar ook naar de gepensioneerden. Zij dragen letterlijk naar vermogen bij. Door ons pensioensysteem kunnen vele ouderen zelf de kosten van het ouder worden betalen. De pensioenpotten stromen over, erken dat eens. Hoe mooi kan het zijn. De pensioendiscussie zou prima kunnen leiden tot een nieuw respect voor onze ouderen. Geen graaiers, maar juist een van de fundamenten onder onze samenleving, mede dankzij het goede pensioensysteem. Zoals ook afgelopen week in de media de rol van de grootouders als mede-opvoeders en steun van hun kinderen naar voren kwam. Zo vormt ons pensioensysteem een van de fundamenten onder onze samenleving en een evenwichtige bijdrage van alle leeftijdscategorieën aan de welvaart van Nederland, nu en in de toekomst.

Nu de politiek en de DNB nog. Maar ja, hier spelen vaak andere, korte termijn, belangen. Nu consumeren is voor politici wel erg aantrekkelijk.

Over Defensie

door Peter van Maurik



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

Toch gaat het vaker fout dan goed en het onderwerp van deze column heeft daarmee te maken. Het is namelijk zelden zo dat de leiding van een organisatie zich niet bewust is van deze spanning. Waarom dacht u dat men bijna altijd een stuurgroep instelt. Als je daarover nadent is die actie al een waarschuwing dat er problemen aankomen. Immers, als het doel duidelijk is, dan is toch ook de richting naar het doel duidelijk. En als iedereen dat doel voor ogen heeft waarom zou je dan moeten (bij)sturen?

Om te zien hoeveel vertrouwen de leiding heeft in het proces hoeft je alleen maar te kijken naar de samenstelling van de stuurgroep. Bij defensie zitten daar bijvoorbeeld altijd vertegenwoordigers van de directies Algemeen Beleid, lees politieke problemen, en Financiën in. Die bemoeien zich zelden met het resultaat (of het doel), maar vooral met de randvoorwaarden (dat wil zeggen een deelbelang). Hetzelfde geldt voor de afdeling communicatie waarvan ik het aan u fantasie overlaat welk belang zij dienen. Hierin is Defensie natuurlijk niet uniek, de samenstelling van elke stuurgroep van de overheid is nogal vergelijkbaar.

Nog leuker is het om te kijken naar wie er dan vanuit die deelbelangen in de stuurgroep wordt gezet. Als het niet de baas zelf is, dan is het wel iemand die dicht bij de baas staat. Niet zelden zie je deze persoon, na het goed verlopen van de reorganisatie, een stapje voorwaarts maken in de organisatie. Wat overigens onder goed verstaan wordt hangt natuurlijk af van de inzichten van de verschillende afdelingen. Zie daarvoor de volgende column. Let op,

deze logica geldt zelden voor de voorzitter van de stuurgroep. Aan hem of haar kan in noodgevallen een bijzondere rol worden toebedeeld. Gaat het namelijk goed dan blijft het stil. Kent u de voorzitters van de verschillende stuurgroepen nog? **Maar gaat het fout, dan kun je hem of haar natuurlijk slachtofferen.**

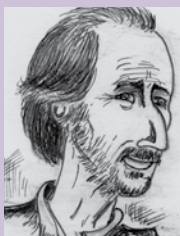
Mocht dat zo zijn, dan is de klankbordgroep van belang. De officiële rol van de klankbordgroep is natuurlijk om als klankbord te dienen. Dat betekent dat men kritisch volgt, en vragen stelt die voorkomen dat de projectleiders en de stuurgroep last krijgen van tunnelvisie. Maar, ook hier is het de moeite waard om te kijken wie er in de klankbordgroep plaats nemen. Het zal u niet verbazen dat er bijvoorbeeld iemand vanuit het ministerie van Financiën in zit, dat personen een politiek verleden hebben of dat men in het verleden samen heeft gewerkt met betrokken topfunctionarissen. Google maakt het erg eenvoudig om deze verbindingen te vinden, daar is niet eens artificiële intelligente software voor nodig.

Laat ik hier echter direct melden dat een klankbordgroep erg nuttig kan zijn. De ervaringen uit het verleden of uit de praktijk kunnen bijzonder waardevol zijn. Het voorkomt dat je fouten blijft herhalen of dat je het einddoel uit het oog verliest. **Maar heeft u in zo'n klankbordgroep wel eens een schipper, een verpleegkundige, een jonge piloot of een tankcommandant gezien?** Of bij een ander ministerie een basisonderwijzer, een wijkverpleger of een diender van de straat? Ik hoor het graag van u. Ik vrees dat ik niet veel reacties ga krijgen.

Ik ben geen tegenstander van stuurgroepen of klankbordgroepen. Ze kunnen nuttig zijn als je als projectleider daar je probleem kunt neerleggen en als je opdracht uitvoerbaar is binnen de tijd, geld en middelen die je mee hebt gekregen. Tevens kan het nuttig zijn als de klankbordgroep ook de tunnelvisie van de politieke opdrachtgever zichtbaar kan maken. Stelt u zich eens voor dat er klankbordgroepen zouden zijn geweest die de Tweede Kamer duidelijk hadden gemaakt dat meer doen met minder geld niet zo heel makkelijk uitvoerbaar is.

Ik geef toe het mandaat van een stuurgroep of de opdracht aan een klankbordgroep laat zulke vrije invulling zelden toe. En in die documenten vindt u meestal de meest belangrijke waarschuwing. Hoe meer beperkingen in de rol van deze beide controlegroepen, hoe zekerder u weet dat men aan de top niet op één lijn zit. En mocht u een extra waarschuwing zoeken, kijk dan naar de frequentie waarmee de stuurgroep bijeen moet komen of naar de hoeveelheid rapportages die opgedragen wordt. Deze is omgekeerd evenredig met het vertrouwen dat aanwezig is. Mocht u nu denken dat ik dit achteraf verzin, kan ik u melden dat ik jarenlang op deze manier het reorganisatiespel heb moeten analyseren. En ik daarbij veel te vaak gelijk heb gekregen.





Wat de toekomst brengen moge...

Wat de toekomst brengen moge, ons geleidt ten derde male de pragmatische en magische hand van minister president Mark Rutte.

Onder het motto van het Regeerakkoord Vertrouwen in de toekomst poseerde donderdag 26 oktober 2017 het Kabinet Rutte III op de trappen van/voor het paleis Noordeinde in de Residentie. Helder moge zijn dat met een meerderheid van n zetel in de tweede kamer dit kabinetsvertrouwen te voet bezit neemt van de plenaire zaal van de tweede kamer en er net zo makkelijk te paard weer uit zou kunnen galopperen.

Op het bordes leek het met jurken in geel, rood en blauw wel als of er een hommage werd gebracht aan 100 jaar Mondriaan en De Stijl. Mocht ik het mis hebben, dan opteer ik voor Who is afraid of Red, Yellow and Blue van Barnett Newman. Onder het motto schoenmaker houd je bij je leest zwijg ik gepast over het schoeisel.

Terug naar de formatie!

Het formatieproces heeft maar liefst 225 dagen mogen duren. Een nieuw Nederlands record. Rutte III verdrijft het oude record van 208 dagen uit de geschiedenisboeken (1977:

kabinet Van Agt/Wiegel). Toch kan het nog bonter. Kijk naar onze zuiderburen die sinds 2010 in het bezit zijn van het wereldrecord formeren (t.w. 541 dagen, bijna twee jaar). Dat krijg je er van met twee tegenpolen als winnaars (de Vlaamse N-VA van Bart de Wever en de Waalse SP van Elio di Rupo). Had toen ter tijd koning Albert (vader des vaderlands, behalve voor zijn kinderen) in een toespraak op TV niet zijn bezorgdheid over de procesgang geuit, wellicht was men nu nog aan het formeren.

Opmerkelijk is wel dat in een periode met een tandeloos demissionair kabinet de economie kan blijven floreren. Je kunt je niet voorstellen dat er bij multinationals als Unilever, Shell of Philips zo met de wisseling van de wacht wordt omgesprongen. Dit zou desastreus zijn voor de beurskoers. Mocht u interesse hebben in een kijkje achter de schermen van het oeverloos voortkabbelende proces van de formatie van Mark III, dan verwijs ik u met genoegen naar het artikel Een lange ontgroening voor de kleine Christen Unie in het katern Weekend (NRC 28 oktober 2017). Het

proces kende toppen en dalen voor de CU-onderhandelaars. De verdeling van de kabinetsposten was een free fight. Normaliter zouden de vijf CU zetels recht hebben op 0,9 ministers. Het werden uiteindelijk twee ministers en n staatssecretaris. Niet slecht!

Aan het eind van de rit (er van uitgaande dat Mark III ongeschonden de eindstreep haalt) zal Defensie op jaarbasis 1,5 miljard extra te besteden hebben. Niet meer dan enkele druppels op een gloeiende plaat. De nieuwe minister van Defensie, mevr. Ank Bijleveld, maakte ons inmiddels deelgenoot van haar motto voor de komende tijd: Doen is het nieuwe denken. Weer eens wat anders dan doem denken

Om niet te vergeten: een minister VAN is een iet-sie-piet-sie meer dan een minister VOOR!

Haal meer uit uw lidmaatschap!

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

VERZEKERINGEN MET INTERESSANTE KORTINGEN
OHRA INTER ASSURE INTERPOLIS

ADVISEURS VOOR HYPOTHEKEN EN VERZEKERINGEN
PRINSENLAND ADVISEURS

REIZEN MET AANTREKKELIJKE KORTING
AVIS AUTOHUUR WEEKENDJEWEG.NL

CARDS TEGEN BIJZONDERE TARIEVEN
AMERICAN EXPRESS

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



KVNRO

