

# ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

mei 2018 | nummer 3



## INHOUD

- 2 De Defensienota in perspectief
  - 4 Uit het overleg
  - 6 Defensienota 2018: AOW-gat voor 100% gerepareerd
  - 7 Wettelijke rente na bezwaar over duurzaamheid
  - 8 Met vertrouwen reorganiseren
  - 10 Kabinet maakt van pensioenregeling levensloopregeling
  - 12 Kandidaten VO ABP
  - 13 Defensie kiest voor een semicollectieve Anw-hiaatverzekering bij Loyalis
- EN VERDER
- 9 Medezeggenschapsverkiezingen
  - 13 GOV|MHB zaken
  - 14 Juridische column
  - 15 Column Militaire Politiek
  - 16 Column vice-voorzitter

## Mooie woorden omzetten in zichtbare daden

door Marc de Natris

**Eind maart presenteerde minister van Defensie Bijleveld de *Defensienota 2018, Investeren in onze mensen, slagkracht en zichtbaarheid*. De minister schrijft dat Defensie een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever wil zijn. Ik onderschrijf dit laatste want daar heeft het de afgelopen jaren nog wel eens aan ontbroken.**

**D**e minister heeft in de Defensienota een duidelijke keuze gemaakt voor het personeel. De investeringen in de extra slagkracht zijn door het Kabinet Rutte III op de lange baan (lijnen in de nota genoemd) geschoven. Het kabinet denkt zich dit te kunnen permitteren en gaat in 2020 de (veiligheids)balans nogmaals opmaken om te bezien of er extra in Defensie moet worden geïnvesteerd. De verwachting is dat Nederland in 2020 ongeveer de helft (1% BBP) van de afgesproken NAVO-norm investeert in onze veiligheid.

In mijn ogen heeft de minister een terechte keuze gemaakt om eerst te investeren in het personeel. De uitstroom van militairen moet nu echt tot een halt worden geroepen. Het aantal vacatures blijft maar stijgen en nadert de 8000. Daarnaast blijft de tendens zich voortzetten dat Defensie aan het verburgerlijken is. Het defensiepersoneel bestaat op dit moment voor bijna 25% uit burgers. Goede collega's maar niet operationeel inzetbaar.

In de Defensienota is aangegeven dat Defensie de komende jaren weer extra personeel mag aannemen. De formatie kan alleen maar succesvol toenemen als de irreguliere uitstroom tot een halt wordt geroepen. Een lastige opgave in een periode van hoogconjunctuur en schaarste op de arbeidsmarkt. Defensie zal dus een signaal aan haar personeel moeten afgeven dat zij een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever is. Dit laatste wordt dan ook de grote uitdaging voor het kabinet Rutte III en Defensie. Zij zullen snel de mooie woorden in daden moeten gaan omzetten om geloofwaardig te blijven.

Ondanks de mooie woorden ligt het arbeidsvoorwaardelijke overleg, tot ongenoegen van de bonden, op dit moment stil. Het overleg ligt stil omdat er vanuit het kabinet, overheidsbreed, nog geen mandaat is om het arbeidsvoorwaardenoverleg op te starten. Het is wachten op de Voorjaarsnota, die begin mei zal worden gepresenteerd. Een Voorjaarsnota waarin wordt aangegeven wat het kabinet voor haar ambtenaren over heeft en hoe zij worden gewaardeerd. Echter, de Voorjaarsnota staat onder druk vanwege verminderde aardgasbaten waardoor het woord dat niemand in het Haagse in de mond durft te nemen weer rondwaart: bezuinigen ten tijde van hoogconjunctuur. De komende maanden zal blijken wat de mooie woorden in de Defensienota daadwerkelijk waard zijn. Wordt er een goede balans gevonden tussen jong en oud, officier, onderofficier en soldaat/matros. Het worden dus interessante tijden. Waar gaat het eventuele zoet neerdalen en/of wordt loyaliteit beloofd?

[www.ProDef.nl](http://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:

mr. R.J. Oostendorp(cartoon), Drs R.W. Manak (correcties), mr. B. Blonk, P. van Maurik, J.L.R.M. Vermeulen, mr. O.W. Borgeld

#### 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 coördinator.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 4 van het ProDef bulletin dient voor 4 juni 2018 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.



door Ruud Vermeulen

## De Defensienota in perspectief

**Een woord vooraf, het ombuigen van een trend van 27 jaar bezuinigen, is ook politiek echt iets anders dan in staat te zijn groei weg te zetten. Elke dimensie kent natuurlijk zijn eigen problemen en dynamiek. Ik wil hier nogmaals een lans breken voor de vorige minister en CDS, die deze voornoemde neerwaartse trend hebben weten om te buigen. Ook wil ik in dit verband onze eigen GOV/MHB expliciet vermelden. Wij hebben een ware kruistocht gevoerd om deze trendbreuk te bewerkstelligen, en succes gehad.**

Het is een gebruik om aan het begin van een regeerperiode een plan te maken over dat wat men in die periode wil realiseren, in ons geval de Defensienota (DN). Om e.e.a. in perspectief te kunnen plaatsen is het goed om deze op hoofdlijnen en vanuit een politieke bril te beschouwen en vervolgens op sommige delen dieper in te gaan. Dit te meer, omdat op 28 mei de behandeling van deze nota in de Tweede Kamer (TK) zal gaan plaatsvinden en in principe vooraf, maar wellicht ook direct daarop volgend, hierover een door de Telegraaf samen met de GOV|MHB georganiseerd debat zal plaatsvinden. De vraag is dan, waar gaat het eigenlijk om? Wat zijn de hoofdzaken, wat zou aan de orde moeten komen? En wellicht zijn er nog andere nadrukken te leggen in het debat in de TK versus het debat van de Telegraaf/GOV|MHB.

Allereerst de DN in hoofdlijnen. De be-windsliden bevestigen in deze DN de lijn van reparatie zoals die onder minister Hennis is ingezet en zetten hier nu ook de in deze regeerperiode benodigde financi' le middelen bij. Deze reparatie is al eerder uitgekauwd en parlementair gezien is discussie hierover een herhaling van zetten. Mooi voor de Bhne, maar inhoudelijk is deze discussie natuurlijk onder Hennis al uitgebreid gevoerd. Geen onderwerp dus dat in het debat in de TK aan de orde zou moeten komen.

De tweede hoofdzaak is dat men gekozen heeft voor personeel. Voor het eerst in mijn leven (en dit is best al even) zie ik een DN die personeelszwaar is. Dit is een fundamentele breuk met de DN s van voorgangers. Deze nota ademt behoud en werving en daarmee capaciteiten voor opleiden,



Bron: Ministerie van Defensie

trainen, varen en oefenen. Bovendien is er geld voor het herstellen van de verloren gegane balans in de checks en balances en daarmee de veiligheid van werken. De organisatie mag weer gaan uitbreiden, het wurgkoord is verwijderd en weggelegd. Dit onderwerp leent zich met name voor overleg in het Algemeen Overleg Personeel in de TK. Bovendien liggen er over het oplossen van wervingsproblemen prima rapporten vanuit het verleden. Afstoffen en uitvoeren. Over de oorzaken van het voortijdig verloop komen rapporten uit die hier richting aan zullen geven. Hier idem, oppakken en daadwerkelijk uitvoeren. Ook dit zou dus niet de basis onder het debat in de TK en bij de Telegraaf/GOV moeten vormen.

Als derde, in mijn ogen het meest belangrijke punt, in 2020 vindt er een herijking plaats van de organisatie. Concreet, hoe ziet de Nederlandse krijgsmacht van de toekomst eruit? Hoe zouden KL, KM, KLu en KMar de hun opgedragen taken moeten uitvoeren en welke middelen hebben zij hiervoor op termijn nodig? Maar, om in 2020 die discussie te kunnen voeren zullen eigenlijk nu al een aantal vragen beantwoord moeten worden. De startvoorwaarden voor de herijking in 2020 moeten nu worden bepaald en geformuleerd. Dan ben je als lid van de TK, als politicus, niet meer bezig met het reageren op een Tweet, een incident, ook wel aangeduid als low politics, maar dan gaat het over de veiligheid van het Koninkrijk, het invulling geven aan de grondwet, High politics ten voeten uit.

Op welke vragen zal dan antwoord gegeven moeten worden? Welke onderwerpen moeten de revue passeren om als poli-

तिक richting te geven aan haar oudste en meest elementaire taak, de veiligheid van het Koninkrijk en de bescherming van haar grondgebied?

Allereerst zou de discussie moeten gaan over de evaluatie van de veiligheidstoestand in de wereld en specifiek die van de ons omringende landen. Wordt de visie van Clingendael/HCSS en de jaarlijkse monitor door partijen gedeeld of juist niet? Is de vertaling daarvan in ons buitenlands beleid juist?

Zijn de politieke partijen het erover eens dat wij alleen verdedigd kunnen worden in bondgenootschappelijk verband? En indien dit zo is, is dit dan binnen het NAVO bondgenootschap? Welke partijen distantie' ren zich hiervan en waarom?

Bondgenootschappen ontlenuen hun kracht aan het gezamenlijk dragen van lusten en lasten. Is Nederland een profiteur of een goede en betrouwbare bondgenoot? Evalueer dit op de gebieden financi' le bijdrage (Cash), de bijgedragen capaciteiten (Capacities) en de daadwerkelijk geleverde bijdrages aan conflicten in de wereld (Contributions). Bij dit laatste aspect is de vraag: ben je bereid om samen met anderen de risico's te delen? De evaluatie van deze drie C's in samenhang met het rapport van de NAVO over onze inspanningen en wat zij aanvullend van ons verwachten geven een eerlijk beeld. Zijn partijen het hierover eens? En welke partijen delen de mening van de NAVO niet en waarom niet? Gaan wij groeien naar 2% van het BNP voor Defensie en komt er een lange termijn investeringsplan zoals wij dit ook kennen in het wegenstructuurfonds in Denemarken en bijvoorbeeld bij de Deltawerken?

Ook de discussie over de Verkenningen, een prachtig rapport, maar door de TK zorgvuldig ontweken, moet duidelijkheid scheppen hoe wij invulling gaan geven aan de grondwettelijke taken. Wat voor soort krijgsmacht ambi' ren wij, de veelzijdig inzetbare krijgsmacht? Of erkennen dat wij de grondwet niet willen uitvoeren. Noch naar de letter, noch naar de intentie?

Op deze basis zullen vervolgens de krijgsmachtdelen moeten schetsen op welke wijze zij hieraan invulling gaan geven, hoe zij hun taken willen gaan uitvoeren, welke middelen ze denken nodig te hebben. Deze laatste toevoeging zou met name in het Telegraaf/GOV|MHB debat nog aanvullend aan de orde gesteld kunnen worden.

De periode 2018 t/m de herijking in 2020 zou wel eens de belangrijkste periode voor Defensie kunnen worden van de afgelopen 30 jaar. Zullen wij een politieke omgeving leren kennen die echt bezig is met het neerleggen van een visie op de krijgsmacht (High politics)? Of gaan wij weer discussi' ren over de enkele functie en helikopter?

De hamvraag is ook: zal Minister Bijleveld in 2020 de politieke moed kunnen opbrengen om over haar graf heen te regeren? Een nieuwe krijgsmacht te defini' ren en dit middels een politiek van Lange lijnen aan haar opvolgers over (op) te dragen. Heeft zij voldoende daadkracht en draagkracht om dit in het kabinet af te dwingen?

**Daarom is deze discussie naar 2020 zo van belang, dit is het perspectief in de Defensienota.**



# Uit het overleg

door Niels van Woensel



**Het formele overleg (van de werkgroepen) ligt alweer enige tijd stil in verband met het uitblijven van een volledig mandaat van de Minister om over een compleet pakket van arbeidsvoorwaarden te kunnen onderhandelen. Dit leidt er net als in 2017 toe dat belangrijke onderwerpen niet formeel behandeld kunnen worden en Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel bij de sector Defensie (hierna Centrales) dus ook geen overeenstemming kunnen bereiken. Hieronder zal kort op het verloop van de arbeidsvoorwaardelijke onderhandelingen worden ingegaan en zullen een tweetal belangrijke onderwerpen die hierdoor verترaging hebben opgelopen worden genoemd.**

Onderhandelingen arbeidsvoorwaarden  
Op 8 maart hebben de Centrales in een vergadering van het Sectoroverleg Defensie (SOD) hun teleurstelling geuit dat Defensie, ondanks de afspraken uit het AV-akkoord 2017-2018, nog niet bereid was om met de Centrales om de tafel te gaan en te onderhandelen over een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord. Defensie gaf in deze vergadering te kennen niet te willen starten, omdat ze nog met een tijdrovende interne afstemming over het nieuwe pensioenstelsel bezig was. Daarop hebben de Centrales zich genoodzaakt gezien het formele overleg van de diverse werkgroepen op te schorten. Dit om de Minister in de gelegenheid te stellen alles in het werk te stellen om zo snel mogelijk een mandaat te krijgen om wel tot een compleet arbeidsvoorwaardenresultaat te kunnen komen.

Op 10 april 2018 hebben de Centrales opnieuw tijdens een vergadering van het SOD met de Minister gesproken. De Minister heeft in deze vergadering aangegeven wel over een nieuw pensioenstelsel te willen praten, maar nog steeds geen mandaat te hebben om over een volwaardig pakket van arbeidsvoorwaarden te kunnen onderhandelen. Daarom zagen de Centrales zich genoodzaakt de huidige situatie te handhaven. Het overleg van de werkgroepen blijft daardoor opgeschort. Daarbij hebben wij tevens aangegeven dat de Minister tot uiterlijk het geplande SOD van 22 mei de tijd heeft om er wel voor te zorgen dat er een mandaat ligt om te onderhandelen over een volwaardig pakket van arbeidsvoorwaarden. Natuurlijk hopen wij dat Defensie dit mandaat eerder gereed heeft zodat wij zo snel mogelijk met

elkaar aan tafel kunnen. De Centrales zijn immers w l gereed om direct te starten met onderhandelen over een compleet arbeidsvoorwaardenresultaat.

## Keuze(moment) oDER/nDER

De informatievoorziening rondom de nieuwe diensteinderegeling is tot nu toe nog zeer beperkt geweest en, ondanks dat er al bijna 5 maanden zijn verstrekken sinds het ondertekenen van het AV-akkoord, is het voor veel militairen nog niet duidelijk wat de (financi' le) gevolgen tussen de oude en de nieuwe diensteinderegeling zijn. Desondanks hebben inmiddels circa 1200 militairen hun keuze aan Defensie kenbaar gemaakt. Militairen die echter nog geen individuele berekening hebben ontvangen en die hun keuze voor een deel laten afhangen van het toekomstige nieuwe pensioenstelsel en de gevolgen

daarvan of die om andere redenen nog niet zeker weten wat zij gaan doen, raden wij aan om vooral te wachten met het maken van een keuze. De GOV|MHB verwacht dat er in de komende maanden steeds meer duidelijkheid komt over de (financi' le) gevolgen en dat de informatievoorziening vanuit de organisatie ook zal verbeteren. Tevens hopen wij rond de zomer of zo snel als mogelijk daarna, op meer duidelijkheid over het nieuwe pensioenstelsel. De rekentool die Defensie beschikbaar heeft gesteld om de keuze te ondersteunen wordt op het moment van dit schrijven aangepast aan het besluit van de Minister om de compensatie AOW-gat te verhogen naar 100%. Zodra de tool weer beschikbaar is kunt u dus zien wat dit voor uw situatie in de oude diensteinderegeling betekent. Tevens is Defensie druk bezig om voldoende capaciteit beschikbaar te stellen om eenieder die een individuele berekening wil daarvan te voorzien. De vorige keer gaven wij al aan dat de Minister de toezegging had gedaan dat iedereen die een keuze heeft een individuele berekening kan krijgen. In de praktijk bleek echter dat het Dienstencentrum Human Resources (DCHR) dit in de beantwoording van verzoeken nog niet op deze wijze communiceerde. Als het goed is heeft het DCHR haar boodschap aangepast en worden er op korte termijn overal in het

land extra voorlichtingsbijeenkomsten gepland. De individuele berekeningen volgen op deze voorlichtingen. De GOV|MHB zal zich blijven inzetten om het personeel zo veel, en zo goed mogelijk te informeren over de laatste stand van zaken omtrent de keuze oDER/nDER. Wij merken dat het personeel hier grote behoefte aan heeft en zullen waar nodig hierover communiceren en/of u op de verschillende defensielocaties bezoeken. Tevens zullen wij in overleg met Defensie ervoor zorgdragen dat de signalen die wij van leden krijgen, worden overgebracht en dat concrete afspraken worden gemaakt. Een aantal van die afspraken is hierboven vermeld. Een afspraak die wij helaas nog niet hebben kunnen maken is: hoe om te gaan met individuele verzoeken om in rechtspositie gelijk te worden gesteld met andere groepen waar generieke afspraken over gemaakt zijn in het AV-akkoord? Een voorbeeld hiervan zijn militairen die als herintreder bij Defensie zijn teruggekeerd en die daardoor niet tot de overgangsregeling behoren. Terwijl zij qua geboortejaar daar wel voor in aanmerking hadden moeten/kunnen komen. De insteek van de GOV|MHB is nog steeds om een bijzondere commissie in het leven te roepen (bestaande uit vertegenwoordigers van Defensie en de Centrales) die deze individuele verzoeken gaat behandelen.

## Uitvoeringsrichtlijn Regeling huisvesting en voeding voor militairen (RHVM)

Op 8 december 2017 hebben Defensie en de Centrales overeenstemming bereikt over een nieuwe regeling huisvesting en voeding militairen. Hiermee werd invulling gegeven aan de afspraken en uitgangspunten die in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 zijn gemaakt. De regeling is per 1 januari 2018 van kracht. Ook is er afgesproken dat er een uitvoeringsrichtlijn zou worden overeengekomen die invulling zou geven aan de wijze waarop de uitvoering van de regeling in de bedrijfsvoering wordt geregeld.

Tot op heden hebben wij, mede door het opschorten van het formele overleg, nog geen overeenstemming kunnen bereiken over deze uitvoeringsrichtlijn. Hierdoor zijn er dus nog geen afspraken gemaakt over bijvoorbeeld de wijze waarop de voeding gedeclareerd dient te worden en hoe de overgangsregeling van het personeel, dat voor 1 januari 2018 al gebruik maakte van huisvesting, wordt uitgevoerd. Tot dat wij wel overeenstemming hebben bereikt zal de oude systematiek van vergoeding voor de voeding (voorschot met achteraf verrekening) gehandhaafd blijven.

# Cartoon

door Robert Jan Oostendorp



**STEM CMHF 3-30 APRIL**  
**VERKIEZING VERANTWOORDINGSORGAAN ABP**  
WWW.ABP.NL/STEMMEN



# Uit het overleg

door Niels van Woensel

## Defensienota 2018: AOW-gat voor 100% gerepareerd

**Het is slechts een van de maatregelen uit de Defensienota 2018, maar voor veel defensiemedewerkers is het een hele belangrijke: het AOW-gat wordt eindelijk voor 100% gerepareerd!**

**N**a een jarenlange (juridische) strijd die de GOV/MHB sinds 2013 namens haar leden heeft gevoerd is er dan eindelijk toegegeven aan de gerechtvaardigde eis van vele defensiemedewerkers die geconfronteerd zijn, of worden met een AOW-gat. Minister Bijleveld heeft ingezien dat dit een van de maatregelen is die nodig is om het vertrouwen van het personeel in de leiding van Defensie te herstellen.

Pas nadat de gang naar het College voor de Rechten van de Mens was ingezet, en deze in 2015 oordeelde dat de minister van Defensie de wet overtreedt door een verboden onderscheid naar leeftijd te maken bij het stoppen van de Uitkering Gewezen Militairen in de wachtgelduitkering op de leeftijd van 65 jaar, besloot Defensie een bruto compensatie voor deze groep beschikbaar te stellen. De GOV/MHB en de andere bonden aangesloten bij de ACOP en het AC vonden dit onvoldoende en besloten haar leden op te roepen bezwaar te maken tegen het stoppen van de uitkeringen. Na een jarenlange juridische strijd waarbij de Minister gedwongen werd de compensatieregeling op te hogen oordeelde de Centrale Raad van Beroep dat de 90% compensatie voldoende was.

Hier lieten wij het echter niet bij zitten. Omdat de juridische gang niet verder gevoerd kon worden, besloten wij de pijlen te richten op de politiek. Deze had tenslotte de problematiek veroorzaakt door de AOW-leeftijd op te hogen, hier moest dan ook de oplossing worden gevonden. Na diverse moties van (oppositie)partijen is uiteindelijk eind 2017 de opdracht aan de minister van Defensie gegeven om nogmaals de problematiek te bekijken. Zeker omdat het inmiddels ook bij de politiek duidelijk was dat het oplossen van het AOW-gat bij Defensie een belangrijk onderdeel was voor het terugwinnen van het vertrouwen van het defensiepersoneel.

Maandag 26 maart kwam in de Defensienota 2018 dan uiteindelijk het verlossende woord dat de compensatieregeling van het AOW-gat werd opgehoogd naar 100%. Voor het getroffen defensieperso-

# AOW

neel dat zich de afgelopen jaren op allerlei wijze hard heeft gemaakt voor een oplossing, en vaak in grote getallen bij behandelingen in de rechtbank en de Tweede Kamer aanwezig was, ongetwijfeld een grote opluchting. Hoewel het natuurlijk jammer is dat het zo lang heeft moeten duren, is het wel positief dat deze minister eindelijk de ernst van het probleem en de gevolgen daarvan heeft ingezien. De compensatieregeling met een 90% garantie is door de toenmalige minister eenzijdig, dus zonder tussenkomst van de bonden, tot stand gekomen. Daarom heeft de GOV/MHB de Minister verzocht om snel inzicht te geven over de wijze waarop de compensatieregeling is ingericht en door het ABP wordt uitgevoerd. Tevens hebben wij duidelijkheid gevraagd over de wijze en de termijn waarover de nu toegezegde volledige reparatie zal worden verstrekt. Tot slot hebben wij op 10 april jl. in een vergadering van het Sectoroverleg Defensie de Minister er op gewezen dat er snel duidelijkheid moet komen voor het betrokken personeel. Niet alleen het beantwoorden van onze brief is daarbij van belang, maar ook er zorg voor dragen dat de 100% compensatieregeling snel wordt vastgelegd in de staande regelgeving. Dit om een open en transparante uitvoer van de compensatie mogelijk te maken. Tot nu toe hebben wij nog geen reactie van de Minister op onze brief ontvangen. Zodra wij meer weten, informeren wij u hierover.



Bron: Ministerie van Defensie

# Juridische zaken

door Bert Blonk



## Wettelijke rente na bezwaar over duuraanspraak

**Een aantal van onze leden heeft met onze ondersteuning bezwaar gemaakt tegen de toepassing van het zgn. huurplafond, de beperking van de tegemoetkoming in de huishuur bij buitenlandplaatsing, ondanks dat de Centrale Raad van Beroep het huurplafond, in zijn uitspraak van 29 oktober 2015, onrechtmatig had geoordeeld.**

**D**e uitkomst van het bezwaar is dat het huurplafond, gelet op de uitspraak van de Raad, inderdaad onrechtmatig was.

De belanghebbenden hebben een correctie van de tegemoetkoming gekregen, berekend vanaf de datum waarop ze verzocht hebben het huurplafond niet toe te passen, plus de wettelijke rente. De hoofdsom werd vervolgens correct berekend, maar de wettelijke rente werd berekend vanaf de datum van het besluit op bezwaar. Dat laatste is natuurlijk apert onjuist en dus maakten we ook hier tegen bezwaar.

Mijn redenering is als volgt. De toepassing van het huurplafond is door de Raad op 29 oktober 2015 onrechtmatig geoordeeld, maar omdat deze leden niet zelf bij de Raad hebben geprocedeerd, gold dit oordeel voor hen pas vanaf de datum waarop zij het verzoek hebben gedaan om kort gezegd het huurplafond niet meer toe te passen. Uit vaste jurisprudentie volgt dat een dergelijk verzoek nooit terugwerkende kracht heeft. Deze gang van zaken wordt onder juristen aangeduid met de term duuraanspraak.

Het blijven toepassen van het huurplafond door Defensie, na datum verzoek, was dus

jegens deze leden onrechtmatig. De leden hadden vanaf datum verzoek recht op een hogere tegemoetkoming en de verhoging van de tegemoetkoming had iedere maand via de loonstrook uitbetaald moeten zijn. Omdat de uitbetaling pas veel later kwam (na de afronding van de bezwaarprocedure) hebben de leden dus recht op de wettelijke rente die loopt vanaf het moment dat de verhoging van de tegemoetkoming uitbetaald had moeten zijn. Gelukkig is Defensie zonder morren met deze redenering akkoord gegaan, want deze volgt, hoe vreemd het ook klinkt, niet direct uit de wet

ADVERTENTIE

## Administratie een worsteling?

Uit een recent rapport van het Nibud, het Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting, blijkt dat veel mensen het overzicht verliezen over hun financiën. Vooral 18 tot 35-jarigen lopen hierdoor het risico in financiën problemen te komen. Met de Prinsenland Polismap is het in ieder geval niet nodig de administratie van uw verzekeringen te laten verslonzen.

### Voordelen Prinsenland Polismap

Al uw verzekeringen overzichtelijk op een rij  
Online en lokaal inzage in polisvoorwaarden  
De polismap is ook te downloaden als app  
Alarm- en polisnummers altijd bij de hand

Automatische jaarlijkse premiecheck autoverzekering  
Schade gemakkelijk indienen via de app  
Kostenloos voor klanten Prinsenland Adviseurs!

### Polismap en Pakket Officier

Uiteraard vindt u de verzekeringen uit het Pakket Officier ook terug in de Prinsenland polismap. Het Pakket Officier is het meest uitgebreide militaire verzekeringspakket dat verkrijgbaar is in de markt. Heeft u het Pakket Officier nog niet afgesloten en bent u benieuwd naar de bijzonderheden en kosten? Graag maken wij een berekening voor u. Bel 010 455 25 00 voor een vrijblijvende offerte of informatiepakket.

  
**Prinsenland Adviseurs**

Tel 010-4552500 | [www.prinsenland.nl](http://www.prinsenland.nl) | [info@prinsenland.nl](mailto:info@prinsenland.nl) | [facebook.com/prinsenland](https://facebook.com/prinsenland)





## Met vertrouwen reorganiseren

**Op 24 november 2017, is in het Sectoroverleg Defensie het op 12 oktober jl. bereikte onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden omgezet in een akkoord. Met name toen dacht men (ook de GOV|MHB) we gaan weer verder met het normale werk. In april 2018, blijkt dat het toch allemaal stroever loopt dan verwacht, dat we gaan weer verder met het normale werk iets te optimistisch blijkt te zijn geweest. Maar de eerste stappen worden gezet.**

Een van de zaken die behoort tot dat het normale werk en die (weer) voortgang kent, betreft het reorganiseren van eenheden. Daarvoor is een spoorboekje geschreven, zodat alle reorganisaties binnen Defensie op eenduidige wijze verlopen. Het is echter een feit dat steeds meer defensiemedewerkers zich afvragen waarom het reorganiseren zo lang moet duren. Een terechte vraag.

Laten we eens beginnen met een open deur. Defensie is een uniek ministerie, waarbij men hoopt dat de producten die het bedrijf Defensie levert, of kan leveren niet allemaal gebruikt hoeven te worden. Veel van de te leveren producten zijn gelukkig ook al jaren niet gebruikt. Echter, de vraag naar de kans of de huidige en/of nieuwe producten wel gebruikt kunnen of moeten worden, is een vraag waarop op dit moment niemand een antwoord heeft. Er zijn veel meningen, dreigingsrisico's, etc., maar hoe onze (nabije) toekomst eruit zal zien weet niemand. Het product Defensie dient wel naar de wensen van de markt te worden gemodelleerd. De structuur en cultuur van Defensie moeten dit zo veel mogelijk ondersteunen en faciliteren. Juist bij dat modelleren ligt voor de GOV|MHB de grootste uitdaging: wat verwacht de klant nu van ons?

Volgens de GOV|MHB ligt de kern van een succesvol bedrijf allereerst in het product/dienst, maar vervolgens ook in de manier waarop het bedrijf met haar medewerkers, of wel met elkaar, omgaat. De ruimte die wordt geboden voor initiatieven, voor experimenteren, het mogen maken van fouten, om (van elkaar) te leren, het samen spelen, ontdekken en ontwikkelen, dat is de ware kracht van een succesvol bedrijf. Het moet gezegd worden, dat is ook wat onze Commandant der Strijdkrachten (CDS) uitdraagt.

Is dat iets wat Defensie kan bieden of moet willen bieden? Defensie moet wel, maar dan moeten de activiteiten wel op elkaar worden afgestemd. Juist die onderlinge samenhang is essentieel. En die ontbreekt vaak, waardoor de houdbaarheidsdatum van de gemaakte plannen kort blijkt te zijn.

Ook blijkt vaak dat het in praktijk brengen van de opgedane inzichten lastig is en dat de waan van de dag met steeds nieuwe kleine of grote op te lossen problemen de plannen doorkruist. Oude structuren worden vervangen door nieuwe vormen, zonder dat de wijze van (samen)werken wezenlijk wijzigt. Vaste gewoonten in gedrag van medewerkers veranderen niet door de nieuwe structuur.

Dat maakt ook nu nog dat gevoel bij reorganisaties blijft dat er door de leiding van Defensie is besloten dat er iets moet veranderen, dat diezelfde leiding zich daarna georiënteerd heeft en vervolgens heeft gekozen. Rest slechts het implementeren, waarbij het personeel dan mag aanhaken. Daarbij worden kreten gehanteerd als Behoud, Adaptief en Doorontwikkelen. En natuurlijk verloopt het hele proces Agile. Dat klinkt allemaal zo modern dat het de medewerkers na jarenlange negativiteit wel een boost moet geven! Allemaal aardig, maar dat het doel niet zo helder is en ook de medewerkersbetrokkenheid minimaal lijkt te zijn, geeft aan dat er in werkelijkheid niet zo veel lijkt te veranderen.

### IGK

Op 3 april jl. heeft de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht (IGK) het themarapport Van Reorganiseren naar Organiseren bij Defensie aangeboden aan de minister van Defensie Ank Bijleveld - Schouten.

De ondertitel van dit themarapport - Bouwen aan vertrouwen is met recht een goede keuze. Het herstel van het vertrouwen tussen zeggenschap, medezeggenschap, de Samenwerkende Centrales voor Overheidspersoneel binnen de sector Defensie (Centrales) en andere partijen die bij verandering zijn betrokken, moet echt de hoogste prioriteit krijgen.

In het rapport heeft de IGK de minister uiteindelijk zeven adviezen aangedragen: Investeer in vertrouwen tussen commandanten, medezeggenschap, bonden en andere partijen die bij verandering betrokken zijn. Stel het beoogde effect van de



*Aanbieding IGK van het themarapport Van Reorganiseren naar Organiseren bij Defensie aan onze minister. Bron: Ministerie van Defensie*

verandering centraal en niet het proces. Maak op basis van een risico-inventarisatie aan de voorzijde een veranderproces op maat en wees duidelijk over de urgentie. Maak afspraken over ieders rol in het veranderproces, leg deze vast en bewaak dat. Stel de commandant centraal in de uitvoering van de verandering. Investeer in kwaliteit en continuïteit van de betrokken partijen. Geef medewerkers baanzekerheid bij veranderprocessen. Dit geeft vertrouwen in Defensie en verhoogt de veerkracht. Maak gebruik van de best practices en ervaringen met (re)organiseren, zowel binnen als buiten Defensie.

Het is aan U om zelf een mening te vormen over bovenstaande adviezen.

### GOV|MHB

De GOV|MHB vindt het een goede zaak dat de IGK een kritische blik heeft geworpen op de reorganisaties van de afgelopen jaren en is gekomen tot een themarapport met zeven aanbevelingen. Toch heeft de GOV|MHB nog wel enkele kritische kanttekeningen: Wat opvalt in het rapport is dat de defensiemedewerkers nog steeds loyaal zijn, maar dan wel naar hun collega's en niet meer aan de organisatie en/of

(politieke) leiding van ons bedrijf. Laten we voor de eenvoud zeggen dat we die wegkopen door te verwijzen naar de Defensienota 2018. In de Defensienota 2018 wordt een duidelijke keuze gemaakt om een hoge prioriteit te leggen bij het defensiepersoneel en te investeren in de mensen. Veiligheid van werken en het herstellen van het vertrouwen zijn hierbij de basis. De GOV|MHB is van mening dat dit ook hard nodig is om het behoud van het huidige personeel en het werven van nieuw personeel mogelijk te maken. Met de huidige vulling van Defensie is dit een absolute noodzaak en terecht de eerste prioriteit.

Ten tweede blijkt uit het rapport dat de bereidheid tot veranderen van het defensiepersoneel, het nut en noodzaak zien van de reorganisatie, niet groot was. Wat we dan zeker niet moeten vergeten is dat de periode waarover dit themarapport gaat, we met name binnen Defensie reorganiseerde om te bezuinigen waarbij personeel en materieel overtollig werden. Als dat het leitmotiv binnen je organisatie is, dan moet je je goed realiseren wat dat met je bedrijf gedaan heeft, nog doet en hoe lang het duurt voordat je weer een positieve mindset creëert. Veel mensen hebben een negativiteitsbias: de neiging om negatieve informatie en gebeurtenissen sterker op te merken dan positieve. Dat betekent dat er vaker actie wordt ondernomen op een negatieve ervaring dan dat er bij een positieve ervaring gekeken wordt naar de reden van het succes, om ook hiervan te leren. Niets is zo krachtig als het herhalen en uitbouwen van good practices. Ook wordt in het rapport gesteld dat Defensie tijdens missies in staat is de grootst mogelijk prestaties neer te zetten.



*Dit product is recent wel gebruikt in Air Task Force Middle East.*

Naar mening van de GOV|MHB is dat een terechte constatering, maar realiseren wij ons hierbij dat organiek materieel van eenheden afgenomen wordt om die missies te vullen, met als gevolg dat de organieke eenheden zeer beperkt worden in hun opleiding en training mogelijkheden? Denk maar eens aan de inzet helikopters en de F-16's en de daarbij behorende negatieve gevolgen voor het niveau van getraindheid / inzetbaarheid en training van andere Defensie Onderdelen (DO). Ook het benodigde personeel wordt uit alle hoeken en gaten weggehaald om de uit te zenden eenheid op te toppen en specialisten, die toch al schaars gaan worden, overvraagt. De GOV|MHB vindt het dan ook volstrekt niet vreemd dat de balans privé/werk als (zeer) uitdagend wordt ervaren. Op dit moment ziet de GOV|MHB een worsteling van leidinggevendend met betrekking tot het vormgeven van de nieuwe organisatie, het managen van nieuwe verantwoordelijkheden en het begeleiden van de medewerkers naar het gewenste nieuwe gedrag. De aangeboden HR-instrumenten sluiten niet goed aan bij de nieuwe situatie of bieden niet die ruimte die nodig is. Daarbij moeten wij, als GOV|MHB, ook

naar ons zelf durven te kijken. Waar dat ruimte en mogelijkheden biedt zal er ook in de regelgeving iets moeten worden aangepast. Daarbij is het goed om te weten dat reeds enkele reorganisatieplannen op een eenvoudigere manier afgedaan zijn, zonder geweld te doen aan de huidige regelgeving. Als voorbeeld: de oprichting van het programmabureau Doorontwikkeling Krijgsmacht (DOKM) bij het Commando Zeestrijdkrachten (CZSK) een beleidsvoornemen en een cVRP zijn als document geschreven en beslaat 12 pagina's.

### Terugkoppeling

De GOV|MHB is uitgenodigd om, samen met de andere partijen die in het voortraject hun input hebben gehad, op maandag 9 juli a.s. op de Zwaluweberg, terug te kijken naar de totstandkoming van het rapport en de adviezen. Ook worden we dan geïnformeerd wat Defensie met het rapport heeft gedaan en tot welke concrete acties dit leidt. Uw mening horen wij graag.

Reorganiseren: groeien is anders dan krimpen en waar een wil is, is een weg, maar in alle gevallen wel in en met goed vertrouwen.

# Medezeggenschap

## De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Verkiezingen	Opgeven vr
CLAS	Bevoorradings- en Transportcommando	gesloten	01-05-2018
DOSCO	Militair Revalidatie Centrum Aardenburg te Doorn	gesloten	09-05-2018
CLSK	Logistiek Centrum Woensdrecht	gesloten	15-05-2018
CLSK	Defensie Helikopter Commando	gesloten	28-05-2018 t/m 31-05-2018
CLAS	Personeelslogistiek Commando	gesloten	28-05-2018 t/m 01-06-2018
DOSCO	Instituut samenwerking Defensie en Relatieziekenhuizen	30-04-2018	04-06-2018
CLAS	Staf CLAS	gesloten	06-06-2018
CDC	Divisie Facilitair & Logistiek FBD	10-05-2018	18-06-2018 t/m 22-06-2018
CLAS	13 Lichte Brigade 30 Natres Bataljon	06-07-2018	14-09-2018

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

[www.ProDef.nl](http://www.ProDef.nl)



## Kabinet maakt van pensioenregeling levensloopregeling

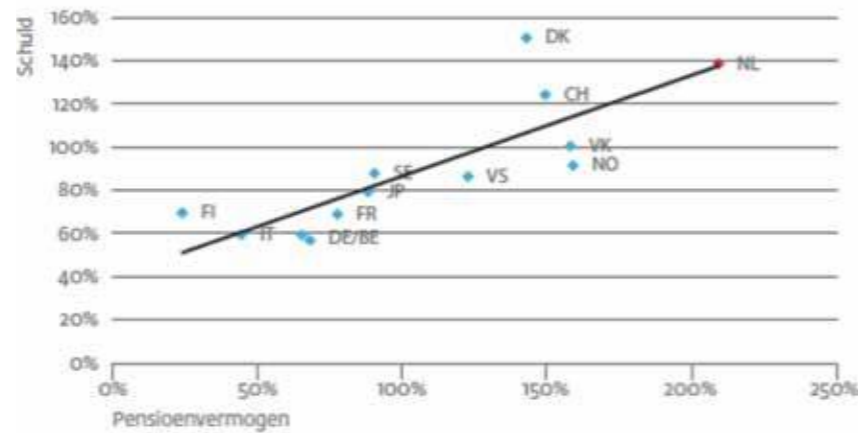
Als u denkt dat het kabinet naar individuele pensioenpotten wil vanwege de huidige onrechtvaardige en niet meer bij de huidige arbeidsmarkt passende wijze van financiering van het pensioenstelsel, *think again*. Het kabinet denkt in BV Nederland termen en dan speelt er veel meer en dat heeft vooral gevolgen voor de middelbare en hogere inkomens.

In de discussie over het stelsel worden naast pensioenbelangen ook afgeleide belangen van de BV Nederland gemengd. Dat zijn bijvoorbeeld de macro economische en begrotingsbelangen gehoord door het ministerie van Financiën en de Nederlandsche Bank met een rol voor Europa. Maar, een grote bak met geld kent meer belangstellenden die in de naam van de BV Nederland daarvan gebruik willen maken, bijvoorbeeld de energiesector.

### De lange hypotheek en pensioenbalansen

De minister van Financiën ziet met lede ogen aan dat de in Europees verband bezien typisch Nederlandse fenomenen van de langlopende hypotheekrenteschulden en pensioenpremie-verplichtingen, een versturende rol spelen in het bevorderen en handhaven van een gestaag groeiende stabiele Nederlandse economie en ook nog eens slecht passen in het Europese begrotingskader. Financiën noemt dat het probleem van de lange balansen van de Nederlandse huishoudens. Veel Nederlandse huishoudens zitten aan de lastenkant vast aan langlopende hoge betalingsverplichtingen voor eigen huis en pensioen, en aan de batenkant zit veel geld vast in stenen en pensioenpotten.

Het is Financiën al een tijdje duidelijk dat de oorzaak van deze fenomenen ligt in het Nederlandse belastingklimaat, dat wil zeggen in de genereuze belastingaftrek voor investeringen in pensioenen en een eigen huis. De in vergelijking met de rest van Europa hoge huizenprijzen in Nederland, veroorzaakt door die forse belastingaftrek staan sterk onder invloed van de financiële markten. Fluctuaties op die markten leiden in crisistijd tot huizenprijzen die onder water staan. Daardoor wordt de doorstroom op de woningmarkt belemmerd en als gevolg daarvan weer de mobiliteit op de



Pensioenvermogen en schuld van huishoudens (procenten bbp: 2012). Bron: ECB, IMF, OECD, landelijke bureaus voor de statistiek en centrale banken.

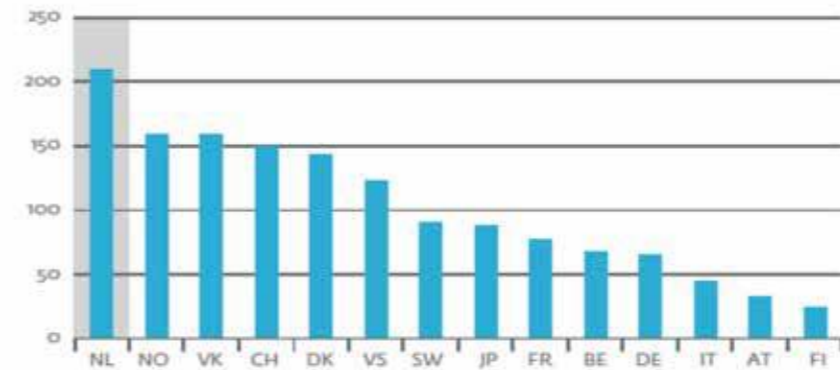
arbeidsmarkt. Bovendien, zo hebben economen berekend, leidt elke euro waarmee de huisprijs onder water staat tot 0,20 minder besteding van dat huishouden. Dat wil zeggen dat in een baisse waarin de huizenprijzen zakken, de bestedingen in de reële economie nog sterker zakken, maar het werkt ook andersom in een hausse waarin de huizenprijzen boven de hypotheekschuld uit stijgen. In die situatie stijgen ook de bestedingen van de huishoudens progressief proportioneel via hetzelfde verschijnsel.

Bij de pensioenen doet zich eenzelfde verschijnsel voor. In een slecht draaiende economie worden de pensioenpremies in de huidige nominale garantiesystemen verhoogd en tegelijkertijd worden de pensioenen niet gendexeerd of misschien gekort. Dientengevolge gaan de bestedingen in de reële economie omlaag. Loopt de economie goed dan zakken de premies, worden de pensioenen weer gendexeerd en doen de Nederlandse huishoudens weer meer aankopen in de reële economie.

DNB stelt dat sommige huishoudens door dit systeem van belastingaftrek komen tot een overdaad aan besparingen en vermogensopbouw in eigen huizenpensioen en dat geldt dan voornamelijk voor de midden- en hogere inkomens. En terwijl zij die vastzittende overdaad bereiken, bouwen zij te weinig persoonlijk vrij besteedbaar vermogen op. Dit leidt tot een procyclische reële economie die sterker daalt in tijden van een baisse en sterker stijgt in tijden van een hausse. In beide gevallen kan dit leiden tot een sterker uit het lood krimpende/groeiende economie dan in de nationale economie van de rest van Europa. Die landen kennen namelijk geen of een beperkte belastingaftrek voor de aankoop van een eigen huis en/of voor de opbouw van een oudedagsvoorziening. In die landen bezitten de huishoudens daardoor wel veel meer vrij eigen vermogen, meteen inzetbaar in de reële economie.

### Europa

De EU die reeds formeel een economische, monetaire en bankenunie is, is ook bezig



Vermogen opgebouwd bij pensioenfondsen en levensverzekeraars (procenten bbp: 2012). Bron: ECB.

met het opzetten van een kapitaalmarktunie en een fiscale unie waarbij het de bedoeling is dat uiteindelijk de nationale overheden hun begrotingsbevoegdheden overdragen aan een toekomstige Europese fiscale autoriteit. Dat leidt natuurlijk tot uniformering van fiscale stelsels. Het ziet er naar uit dat het Nederlandse fiscale pensioenstelsel daarvan de gevolgen gaan ondervinden. Financiën heeft intussen al maatregelen genomen door de belastingaftrek voor een eigenhuis-hypotheek te verlagen en wil het zogenaamde fiscale Witteveen kader voor pensioenopbouw een premiekader laten worden. Een premiekader wil zeggen dat er in de wet wordt vastgelegd hoeveel premie er per jaar maximaal fiscaal aftrekbaar voor pensioenopbouw kan worden ingezet. Mocht het nu zo zijn dat er in slechte tijden meer premie nodig is om de pensioenen op peil te houden, dan is dat jammer, maar dat kan betekenen dat de pensioenen in uitbetaling worden gekort en de in opbouw zijnde pensioenen dalen.

### De nationale energietransitie

De transitie naar een CO2 neutrale energieopwekking in 2050 (Klimaatakkoord Parijs 2015) gaat de BV Nederland honderden miljarden euro's kosten. Veel individuele burgers zullen hun bijdrage voor het energieneutraal maken van hun huis (goede isolatie en warmtepomp) niet zelf uit eigen middelen kunnen betalen. Dat kan bijvoorbeeld ook via een opslag op de energie- of huurnota, of door middel van verhoogde belastingen. Allemaal impopulaire maatregelen en uiteindelijk leiden ook die investeringen op korte termijn tot hogere bestedingen als de energienota lager of laag gaat uitvallen. De ceo van Essent die in het kader van zijn CO2-reductie taakstelling met alle winden meewaait, stelt voor om daar belasting- en pensioengeld voor te gebruiken. Minister Hoekstra ziet hem al komen. Daarom is Essent al in gesprek met banken

en pensioenfondsen over hybride producten voor de financiering van de energietransitie via een combinatie van belastinggeld en pensioenpremies. Uiteindelijk zal het naar de verwachting van Essent een budgetneutrale maatregel zijn, omdat de energienota daalt tot misschien wel nihil. De ceo stelt wel: Uiteindelijk is het aan de politiek. Ook hier zal de politiek die voor deze enorme CO2-investering staat, een grote pot met pensioengeld zien die ook op andere manieren kan worden aangesproken dan alleen via rechtstreekse pensioenuitkeringen.

### Politiek

De discussie over aanpassing van het Nederlandse pensioenstelsel naar individuele potten draait in de pers voornamelijk om de roep van de jongeren die vinden dat ze onrechtvaardig worden behandeld en om de overweging dat de financiële structuur van de collectieve solidaire pensioenfondsenregelingen niet meer past bij de huidige flexibele arbeidsverhoudingen.

De stellingname van minister Koolmees van SZW zal echter mede ingegeven zijn door een ander politiek motief voor individuele potten. Het is moeilijk om aan de huidige collectieve solidaire pot met trekingsrechten geld te ontnemen voor een persoon. Er is geen individueel aanwijsbaar kapitaal. Echter, zo gauw er een persoonlijke kapitaalpot klaar staat voor Filemone Kleibeuker gevuld met 200.000,-, kan daar een bijdrage uit worden gehaald voor het energieneutraal maken van haar eigen huis. Zij kan ook een tijdlang haar pensioenpremie inzetten voor betaling van rente en/of aflossing van de hypotheek op haar eigen huis. Op die manier wordt de individuele pensioenpot gekoppeld aan uitgaven voor het individuele eigen huis. En dat eigen huis is in de visie van het ministerie van SZW ook een oudedagsvoorziening. Er zijn nog wel andere bestedingsdoelinden denkbaar zoals het aflossen van een studieschuld

en de kosten van kinderopvang. Zo wordt de pensioenpot een levenslooppot, met de mogelijkheid het geld tussentijds te gebruiken voor een aantal fiscaal goedgekeurde bestedingsdoelinden. En laat nu DNB hebben berekend dat in Europees perspectief vooral de midden en hogere inkomens in Nederland genereuze pensioenen hebben opgebouwd in verhouding tot hun eerdere loon uit arbeid. In geen enkel OESO-land ligt de vervangingsgraad zo hoog als in Nederland. DNB stelt dan ook dat het mogelijk is de pensioenpremies van vooral de huishoudens met hogere inkomens terug te brengen, ook al omdat deze huishoudens vaak meer vermogen hebben.

Koolmees wil door middel van het stelsel van individuele potten ook tegelijkertijd jongeren in de spitsfase van hun leven waarin zij voor grote uitgaven staan (gecombineerde uitgaven voor pensioenopbouw, aanschaf van een eigen huis en kosten voor het opvoeden van kinderen) meer financiële ruimte geven. En dan natuurlijk die Europese component. Op weg naar een fiscale unie zal er toch geharmoniseerd moeten worden en de rest van Europa is niet zo van die fiscaal begunstigde collectieve solidaire pensioenpotten. Die doen dat liever zelf zonder al te veel staatsinmenging. De Europese Commissie is juist bezig het zogenaamde PEPP, een Europees individueel derde pijler pensioenproduct gebaseerd op de opbouw van een individueel kapitaal, in alle EU-lidstaten ingang te laten vinden. Nu nog naast de bestaande nationale systemen, maar op termijn zal er druk ontstaan om daar in plaats van van te maken.

### GOVJMHB

De GOVJMHB is altijd tegen individuele pensioenpotten geweest en voor het huidige collectieve solidaire systeem. Het mag zo zijn dat in een systeem van individuele potten in theoretische berekeningen weinig minder pensioen wordt opgebouwd dan in het huidige collectieve solidaire systeem, dat zal echter niet gebeuren. Voornamelijk niet omdat de individuele pot voor zowel deelnemer als overheid een te grote aantrekkingskracht uitoefent voor tussentijdse uitgaven als hierboven bedoeld. Toekomstige pensioenopbouw gaat sowieso dalen, maar in een systeem van individuele potten gaat het wel erg hard dalen en dan, met dank aan Europa, vooral voor de midden en hogere inkomens.

Houdt je pensioenfonds rekening met jouw mening?

WWW.ABP.NL/STEMMEN



3-30 APRIL VERKIEZING VERANTWOORDINGSORGAAN ABP



Geachte leden,

## Een kort woord ter introductie van onze kandidatuur.

Met de financiële crisis, werden wij gepensioneerd en werkenden geconfronteerd met een discussie over ons pensioenstelsel. In de media werd openlijk getwijfeld aan de houdbaarheid van het huidige pensioenstelsel, als een van de verworvenheden van ons sociale stelsel. Het kabinet liet onderzoeken hoe een toekomstbestendig pensioenstelsel eruit zou moeten zien en in de komende periode zullen de nodige stappen in die richting worden gezet.

Maar u en wij hebben op dit moment alleen maar vragen en er heerst onzekerheid over die toekomst. Voor gepensioneerd geldt dat er al jaren niet meer wordt geïndexeerd. De zekerheid van ons waardevast pensioen staat onder druk en openlijk wordt gesproken over het korten op pensioenen. Voor de werkenden geldt dat pensioenpremies stijgen en dat er twijfel bestaat of er voor hun nog wel een stelsel is dat naar de toekomst toe een waardevast pensioen garandeert.

Kortom, onduidelijkheid, vragen volop en maar weinig concrete antwoorden, laat staan een perspectief over hoe ons pensioenstelsel zich gaat ontwikkelen. En als er wel informatie is, dan is deze vaak technisch van aard en met weinig gevoel en invoelend vermogen voor de positie van de deelnemer.

En dat laatste is nu precies wat wij zouden verwachten van het bestuur van het ABP. Het bestuur immers is verantwoordelijk voor het zodanig beheren van het door ons, de deelnemers, ingelegde geld (feitelijk uitgesteld loon), dat pensioenuitkeringen zeker zijn gesteld op het moment dat de deelnemer daar om vraagt. Dat betekent in onze beleving dat je als bestuur in je denken, doen en laten juist de deelnemer centraal stelt.

Over dat laatste hebben wij onze gerechtvaardigde twijfels. Natuurlijk mag een bestuur verwijzen naar regels van de overheid waar ze aan moet voldoen, maar dat neemt niet weg dat zij wel een eigen verantwoordelijkheid heeft naar haar deelnemers. Daar lijkt geen sprake van als een bestuur zich koestert in een technocratische, gepolitiseerde, en een ik weet wel wat goed voor je is houding. Wij willen die houding proberen te doorbreken. Dat is de reden dat wij ons verkiesbaar hebben gesteld voor het verantwoordingsorgaan van het ABP. ABP-deelnemers kunnen erop rekenen dat wij als lid van het verantwoordingsorgaan het ABP-bestuur voortdurend zullen voorhouden dat de deelnemer centraal hoort te staan in het denken, doen en laten van bestuurders.

Alleen dan is besturen meer dan zitten op het pluche. Besturen vraagt durf en leiderschap, ook in die situaties waarin het moeilijk is: besturen doe je immers niet voor jezelf maar voor iemand anders. Bij dat besturen moet wat ons betreft het uitgangspunt zijn, de ontwikkeling van een pensioenstelsel dat voor iedereen een goed pensioen bereikbaar maakt. Of je nu jong of oud, actief of postactief bent, het gaat niet alleen om de gepensioneerd van vandaag en morgen, maar nadrukkelijk ook om die van overmorgen. Dat geldt ook voor de specifieke pensioenproblematiek voor het militair personeel. Er moet worden gewerkt aan een stelselwijziging die recht doet aan de bijzondere beroepskenmerken van het militaire beroep.

Daar willen wij ons voor inzetten. Als lid van het verantwoordingsorgaan kunnen wij direct invloed uitoefenen en uw belangen naar voren brengen/verdedigen. Van belang in een periode waarin veel gaat veranderen. Uw stem is onontbeerlijk: maak gebruik van de geboden mogelijkheid.

Hans Leijh  
'Besturen doe je voor iemand anders'  
WWW.ABP.NL/STEMMEN NR.1 - LIJST 3  
3-30 APRIL VERKIEZING VERANTWOORDINGSORGAAN ABP  
STEM CMHF

Lgen b.d. Hans Leijh

Sacco Vossen  
'Invloed uitoefenen op pensioendebat'  
WWW.ABP.NL/STEMMEN NR.4 - LIJST 5  
3-30 APRIL VERKIEZING VERANTWOORDINGSORGAAN ABP  
STEM CMHF

Lkol Sacco Vossen

## Defensie kiest voor een semicollectieve Anw-hiaatverzekering bij Loyalis

Per 1 mei 2018 eindigt de Anw-compensatieregeling zoals die na 1 januari 2018 tot 1 mei 2018 als overgangsmaatregel nog is voortgezet door ABP. Dat betekent dat bij overlijden van de ABP verzekerde vanaf 1 mei 2018 de partner die niet in aanmerking komt voor een ANW-uitkering van de overheid (omdat deze overblijvende partner geen kinderen heeft jonger dan 18 jaar en zelf niet minstens 45% arbeidsongeschikt is), nu ook geen Anw-compensatie van het ABP meer krijgt.

### Waarom deze verzekering

Bij het laten vervallen van deze regeling uit het ABP-pensioenreglement voor de hele overheid is afgesproken dat er per sector kan worden afgesproken dat er een Anw-hiaatverzekering voor in de plaats kan komen. Voor sommige ambtenaren in bepaalde situaties kan het vervallen van de Anw-compensatie leiden tot een moeilijke financiële situatie, voor andere niet. In de sector Defensie hebben sociale partners afgesproken defensiemedewerkers de mogelijkheid te geven mee te doen aan een zgn. semicollectieve Anw-hiaatverzekering, af te sluiten bij de verzekeraar Loyalis. Het gaat dan om actieve werknemers, militairen burgermedewerkers en om militairen b.d. in de UKW-periode. Het gaat dus om een keuze, u bent niet verplicht om mee te doen. En als u wel een Anw-hiaatverzekering wilt maar niet bij Loyalis, kunt u voor een andere verzekeraar kiezen. Maar dat is dan wel een individuele verzekering onder de individuele voorwaarden van die verzekeraar.

### Waarom Loyalis

Sociale partners kwamen tot de keuze voor deze verzekering van Loyalis, omdat de verzekering bij tijdige aanmelding geen medisch acceptatietraject kent, omdat er geen uitsluitingsbepalingen over oorlogsrisico en molest bestaan en omdat de uitkering altijd doorloopt tot de op het moment in de toekomst geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Er geldt geen uitsluiting als een burger wordt uitgezonden als militair en er geldt



ook geen Carenz periode, waarin uitbetaling wordt uitgesloten als de defensiemedewerker bijvoorbeeld binnen een jaar na afsluiten verzekering komt te overlijden. Bovendien worden de militairen met UKW onder dezelfde voorwaarden meegenomen.

### De individuele verzekering

Het bleek niet mogelijk om deze semicollectieve Anw-hiaatverzekering ook aan te bieden aan gepensioneerd en aan ex-defensiemedewerkers met een defensie uitkering vanwege het ontbreken van een actuele relatie met de werkgever Defensie (uitgezonderd de UKW-ers). Deze mensen zijn aangewezen op een individuele Anw-hiaatverzekering die ook bij Loyalis kan worden afgesloten. Zo'n individuele verzekering heeft een andere premiestelling en kent altijd een medisch acceptatietraject. Dat kan betekenen dat Loyalis u een hogere premie offreert of u de verzekering weigert vanwege het te hoge risico.

### Wel of niet verzekeren

Wel of niet verzekeren van het eventuele Anw-hiaat hangt af van ieders persoonlijke wensen en omstandigheden. Misschien

bent u al voldoende verzekerd en/of heeft u geen aanvullende financiële verzekering nodig. Het is onmogelijk een eensluidend advies te geven omdat dit afhankelijk is van uw individuele omstandigheden. Valt de hypotheekpremie bijvoorbeeld vrij? Is er sprake van een tweede inkomen van de overblijvend partner en hoe hoog is dat? Zijn er kinderen onder 18 jaar en komt er dus een Anw-uitkering van de overheid tot uitbetaling? Voor de oudere en voor de gepensioneerd defensiemedewerker met (veel) dienstjaren voor 1996 bestaat er de zogenaamde Anw-aanvulling. Dit is een aanvulling op het nabestaandenpensioen die tot uitkering komt zo gauw de Anw-compensatie komt te vervallen, dus vanaf 1 mei 2018. Die Anw-aanvulling is er voor zowel de burger als de militair.

### Hoe kan ik me verzekeren?

Defensie komt op het intranet met informatie. Later ontvangen de actieve defensiemedewerkers alle informatie over hoe u zich kunt aanmelden voor de Anw-hiaatverzekering via een e-mail. De voormalig defensiemedewerkers worden hierover per brief geïnformeerd.

## GOV|MHB zaken

### Aankondiging Algemene Ledenvergadering GOV|MHB

Wanneer: Donderdag 28 juni 2018  
Waar: Frederikkazerne, Den Haag

De algemene ledenvergadering begint om 13.00 uur, vanaf 12.00 uur bent u van harte welkom de lunch staat voor u klaar. De middag zal worden afgesloten met een borrel.

Aanmelden kan per e-mail via [secretaris@prodef.nl](mailto:secretaris@prodef.nl) of telefonisch op (070) 383 95 04





## (Voorlopig) wint de GOV|MHB/GOV|MHB van defensie en de belastingdienst

In het Prodef-bulletin van maart 2018 is een artikeltje opgenomen over Dwangsom en loonbelasting. Hoe zit het ook al weer?

**A**ls een burger een verzoek indient bij de overheid heeft hij recht op een antwoord binnen een bepaalde termijn. Dit staat in de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Vooral Defensie overschrijdt deze termijn regelmatig. Als dit gebeurt kan de betrokkene een ingebrekestelling sturen. Hierna heeft de overheid (en dus ook Defensie) nog veertien dagen de tijd om tot een besluit te komen. Wanneer dat niet lukt is het betreffende orgaan een dwangsom aan betrokkene verschuldigd. Dit bedrag kan oplopen van 20 tot 1260 euro. In de afgelopen jaren was Defensie op die manier per jaar ongeveer 200.000 aan dwangsommen kwijt. Sinds 2012 menen Defensie en de Belastingdienst dat deze dwangsommen moeten worden gezien als belast loon. Daarom wordt er bij het uitbetalen belasting op ingehouden.



De GOV|MHB is het met deze zienswijze niet eens en daarom zijn er twee proefprocedures aangespannen. De bezwaren en de beroepen in deze zaken zijn ongegrond verklaard en op 13 maart j.l. zijn de hoger beroepen in beide proefprocedures bij het Gerechtshof in Amsterdam behandeld. Op 20 maart j.l. heeft het Hof uitspraak gedaan en recent is de uitspraak toegezonden. Het Gerechtshof heeft de klagers, en dus ook de GOV|MHB, gelijk gegeven: de uitspraak van de Rechtbank Haarlem is vernietigd.

Het Hof is niet ingegaan op het verschil tussen de werkgever en het bestuursorgaan, waarop in onze procedure veel nadruk is gelegd, maar wel op het algemene recht van een verzoeker tegenover een bestuursorgaan (in deze gevallen de Minister en CZSK). Dat recht maakt volgens het Hof geen deel uit van de arbeidsvoorwaarden. Het Hof zegt letterlijk: De dwangsom die aan belanghebbende is toegekend vindt zijn oorzaak in de omstandigheid dat een bestuursorgaan in gebreke is gebleven tijdig op het door hem gemaakte bezwaar te beslissen. Belanghebbende heeft recht

op de dwangsom in zijn hoedanigheid van maker van bezwaar. Een dergelijke bate vindt naar het oordeel van het Hof niet zozeer zijn grond in de dienstbetrekking dat zij als daaruit genoten loon dient te worden aangemerkt. De omstandigheid dat de rechtspositie van belanghebbende als (militair) ambtenaar meebrengt dat de afhandeling van zijn bezwaar volgens de regels van de Awb verloopt, rechtvaardigt niet een ander oordeel.

Omdat het Gerechtshof hier een rechtsvraag heeft beantwoord en geen feitenvraag moeten we er vanuit gaan dat de Belastingdienst cassatie bij de Hoge Raad in zal gaan stellen, om bij die instantie nogmaals over deze rechtsvraag te oordelen. Over enkele weken zullen we weten of dat het geval is.



## Deel 2: De hoogmoed van het vredesdividend

Het was niet voormalig minister Jan Pronk die de term vredesdividend verzon, maar hij maakte hem wel politiek van belang. Hij bedacht begin jaren negentig dat dit vredesdividend kon worden gebruikt om de schulden van Derde Wereldlanden kwijt te schelden. Het idee paste in de euforie na het vallen van de Muur en bij de politiek van goede bedoelingen van zijn partij. Het was, zo blijkt in de huidige wereldorde, in elke denkbare vorm het toppunt van na viteit. De Koude Oorlog lijkt weer terug van weggeweest. Dus die vrede is hoogstens een korte pauze geweest in de strijd tussen de democratische wereld en die van de dictaturen. Een pauze die de dictaturen, in tegenstelling tot de democratische wereld, hebben gebruikt om zich te herstellen van hun bijna-nederlaag.

**O**ver de praktische gevolgen voor onze veiligheid hoef ik u weinig meer te vertellen, de puinhoop bij de krijgsmacht is bekend. Wat velen zal zijn ontgaan is hoe onzinnig de term vredesdividend eigenlijk was. Het is een onlogische samentrekking van twee woorden. Immers, het suggereert dat vrede kan leiden tot het opnemen van dividend. Het doet voorkomen of vrede op zichzelf ruimte biedt om geld te beknibben op de krijgsmacht. Maar, als je goed nadenkt moet je tot de conclusie komen dat vrede het dividend is van de investeringen in de krijgsmacht. Het is alsof een goede oogst zou kunnen leiden tot minder zaaien of water geven.

Het is de krijgsmacht die de vrede bewaakt. Vrede vraagt investering, zoals zaaigoed om water vraagt. Als je dat goed doet dan is het in stand houden van vrede de oogst. Dus het echte dividend na het vallen van de muur was het winnen van de democratie over een dictatuur. En omdat er toen een nieuwe situatie ontstond was er juist een noodzaak voor nieuwe investeringen. Dat die investering tijdelijk iets lager kon zijn was hoogstens afhankelijk van de dreiging die nog moest komen. Er was namelijk nog enige tijd voordat die dreiging ernstig zou worden. Tijd die door de politieke keuzes verkwaanseld is. Na het winnen van de Koude Oorlog kon er dus helemaal geen vredesdividend zijn. Al snel bleek die rare gedachte van minister Pronk ook onhoudbaar, want er brak een

Golfoorlog uit. In hetzelfde jaar dat het vredesdividend werd genoemd in de regeringsverklaring werden twee Nederlandse fregatten uitgezonden naar een oorlog. Ik zat op n van die schepen met, voor het eerst in mijn loopbaan, alle wapens in de hoogste gereedheidstaat. Het afvuren van wapens was slechts een vingerdruk van mij op de knop verwijderd. Dus zelfs al was het vredesdividend al een logische term, hij was al verouderd voordat die tot defensiebeleid had kunnen leiden. Maar U weet ondertussen dat het wel tot bezuinigingen heeft geleid.

Hoe kwam dat nu toch? Zo moeilijk was het toch niet om te begrijpen dat de term vredesdividend Lubberiaanse onzin was. De verklaring zit vermoedelijk in het simpele feit dat iemand het begrip Vrede koppelde aan een financi' le waarde. Om precies te zijn een percentage van de defensiebegroting van dat moment. De vrede was volgens Pronk en zijn aanhangers dus slechts een paar miljard gulden waard. Laat u die gedachte eens rustig op u inwerken. Nog geen vijftig jaar na de Tweede Wereldoorlog, met haar ruim zestig miljoen doden, vonden sommige politici en ambtenaren onze vrede maar een paar miljoen Euro per jaar waard. Vanaf dat moment kreeg het ministerie van



Financi' n logischerwijze een belangrijke vinger in de pap van het nationale veiligheidsbeleid. Immers, de vrede kon je voorzien van een prijskaartje. Nog leuker voor de bewakers van de rijksbegroting; zo lang het vrede was kon je dat prijskaartje verlagen, je kon namelijk dividend uitkeren. Hoe leuk was dat; je kon geld uitdelen door niet te investeren in veiligheid. En dat noemde

je dan vredesdividend. Dat het Centraal Plan Bureau investeringen in de krijgsmacht maar gewoon zag als uitgaven zonder effect maakte het natuurlijk nog makkelijker. En dus halveerde de politiek zonder nadenken onze vrijheidsheidsverzekering. Dat aan onze grenzen de dictaturen, en anderen die onze vrijheden maar niks vinden, zich konden herstellen en hun dreigende krachten konden opbouwen, werd niet in beleid opgenomen. Immers, daar kon je toch geen prijskaartje aan hangen. Dankzij de term vredesdividend werd de bescherming van onze vrijheid, van onze veiligheid en daarmee van onze toekomst een boekhoudkundig probleemje. Veiligheid was iets dat alleen maar (te) veel geld kostte. Door een simpel politiek neologisme kon men hoogmoedig vergeten dat geld in de krijgsmacht stoppen een investering was waarvan de vrede juist het onschatbare dividend is.





## Het klappen van de zweep

Het wereldtoneel is er in 2018 niet veiliger op geworden. Het trio Trump, Macron en May dacht er op 14 april goed aan te doen om Bashar al-Assad direct, en Putin indirect, een tikje op de neus te geven ter vergelding van 75 gifgasdoden in Syri'. Ik weet zo 1-2-3 nog niet of dit wijsheid is. Maar eens afwachten of DJ Trump nog meer strapatsen voor ons in petto heeft. Assad zal niet veranderen, hij heeft onmiskenbaar een aardje naar zijn vaartje (Hafiz al-Assad). Schurken van de buitencategorie. Het Syrische volk mag de gifgasbeker tot de laatste wolk inademen. Voor Bashar is een mens slechts klapvee.

### Ondertussen in de lage landen

Volgens het AD vallen de Nederlandse jachtvliegers tussen 2014 en 2016 geen missers aan te rekenen op het Iraakse strijdtoneel. Dit is althans de strekking van een Ministerie van Defensie brief aan de Tweede Kamer. Volgens de directeur Operaties valt deze prestatie te duiden als: ruim vijf jaar de afwas doen in het donker zonder ook maar één kopje te breken. Volgens mij is er geen enkele missie die fout- en vlekkeloos verloopt en riekt dit enigszins naar borstklopperij. D66 diende een initiatiefnota in onder de titel: Defensie Energiestrategie: Beleid en bijdrage aan de energietransitie. De reactie van het Ministerie van Defensie? Ronduit teleurstellend! Een stapeling van doen we al, weten we al, we hebben al een windmolen en een zonnepaneel en waar maakt u zich druk over. In de initiatiefnota wordt gepleit voor een aanscherping van de Operationele Energiestrategie (OES-2015) en een meer voortvarende aanpak bij het realiseren van concrete stappen om Defensie voor te bereiden op de (energie)uitdagingen van de toekomst. Blijkbaar vindt het Ministerie van Defensie energie maar lastig. Men wil het liefst af van OES-2015.

*Mijn insteek: vergroenen moet, vergroenen is een maatschappelijk goed.*

### De pensioentimist

Ik heb het over Rob de Brouwer, econoom, dwarsdenker en pensioendeskundige en in die hoedanigheid auteur van het boek '21 Mythes en onwaarheden over ons pensioen'. Een optimist naar mijn hart! Lezen dat boek! Rob de Brouwer stelt dat de vergrijzing onze pensioenen beslist niet bedreigt, ook niet in 2050. Naar zijn zeggen staat ons stelsel er nog immer prima voor. Zijn stellige overtuiging is dat onze pensioenfondsen prima renderen en kerngezond zijn. Waarom mogen ze dan van De Nederlandsche Bank (DNB) de pensioenen al jaren niet of nauwelijks indexeren? Zij zijn sinds 2006 gehouden om onredelijk hoge buffers aan te houden.

Volgens de pensioenwet is een dekkingsgraad nodig van 125 procent om volledig te mogen indexeren. Haalt een fonds dat niet, dan mag het de pensioenen niet volledig aanpassen aan de inflatie. Met een dekking onder de 105 procent mag dit zelfs helemaal niet. De gemiddelde dekkingsgraad is nu 109 procent. Dit houdt in dat de fondsen al hun verplichtingen de komende 60 jaar kunnen nakomen en dan nog 9 procent vermogen over hebben. DNB is streng. DNB gaat uit van een nettorendement van 1,4-1,5 procent per jaar. De norm van de pensioenfondsen zelf is 2,7-2,8 procent. Volg je deze (behoudende) lijn dan schiet de dek-

gingsgraad omhoog naar 121 procent! Pensioenen optimaal in conditie zo gezegd

### AOW

Volgens De Brouwer is het een mythe dat de AOW onbetaalbaar wordt als wij niet later met pensioen gaan. Onderbouwing: Bij het berekenen van de toekomstige AOW-kosten is het Centraal Planbureau (CPB) ervan uitgegaan dat die kostenpost gelijk optrekt met het bruto binnenlands product. Incorrect, want de hoogte van de AOW-uitkering is gekoppeld aan het minimumloon. De kosten zijn daardoor een stuk lager. Op basis van die foute aanname is de pensioenleeftijd verhoogd. De man/vrouw wordt nu grofweg vijf jaar ouder dan in 1956 (jaar invoering AOW). De Brouwer stelt dat wij die meerkosten heel goed kunnen opvangen: dat lukte namelijk eind jaren zestig ook al. Toen drukte het aantal nietwerkenden even hard op de samenleving als straks in 2050. En destijds bestond de beroepsbevolking nog maar uit 3,5 miljoen mensen, op een bevolking van 11 miljoen! Die verhouding ligt nu veel gunstiger: een beroepsbevolking van 8,5 miljoen mensen op een totale bevolking van ruim 17 miljoen.

**Op naar een mooie zomer!**

## 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/](http://www.prodef.nl/)  
ledenvoordeel.  
Mailen kan ook:  
[info@prodef.nl](mailto:info@prodef.nl)

**GOVIMHB**  
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE