

# ProDef BULLETIN

## PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

februari 2012 | nummer 1



## INHOUD

- 2 Column Hans Couzu
  - 3 Hoe werkt het Georganiseerd Overleg?
  - 4 Knelpuntcategorieën
  - 5 Medezeggenschap in de DMO
  - 6 Bij ABP premie omhoog, pensioen omlaag
  - 8 Presentatie van de NOV
  - 9 Voorstellen juridische dienstverlening
  - 11 'de Ruyterlezing'
  - 16 Vijf vragen aan..... Marcel de Waart
- En verder:**
- 10 Websiteberichten
  - 12 Column Innovatie 202
  - 13 Cartoon
  - 13 Column juridische zaken
  - 15 Medezeggenschapverkiezingen
  - 16 Column Tom Kofman

### (Schijn)bewegingen

Er heeft de afgelopen tijd het een en ander bewogen in (militair) vakbondslaan. De FNV is aan het verbouwen, de NOV is van het Ambtenarencentrum naar de CMHF/MHP overgekomen, de ACOM en de ACP hebben de relatie met de CNV op scherp gezet. De meningen zijn verdeeld over nut en noodzaak van dergelijke manoeuvres, maar het ultieme doel van al deze bewegingen is steeds de belangen van de leden zo goed mogelijk te behartigen, binnen het grotere collectief.

**A**ndere schijnbewegingen zijn kwalijker, omdat deze de relatie tussen werkgever en werknemer onder spanning zetten, in een tijdsgewricht waarin daar toch al heel veel druk op staat. De laatste manoeuvre in dat genre is de idee dat het militaire beroep ook kan worden uitgeoefend zonder bijzondere positie, met als ondertoon dat het allemaal veel goedkoper kan. Door het uitlekken van een interne nota zijn uw belangenbehartigers hierover op 29 december via de NRC geïnformeerd.

Overigens is de FVNO|MHB van mening dat de ambtenarenstatus voor al het defensiepersoneel moet blijven bestaan. De burgermedewerkers van Defensie zijn immers óf beleidsambtenaar en moeten vrijuit kunnen schrijven, óf zij dragen door hun werk direct bij aan het operationele product van de krijgsmacht en worden uit dien hoofde geconfronteerd met inperking van hun grondrechten.

Op grond van het artikel in de NRC is de werkgever op 10 januari 2012 tijdens een vergadering Algemeen Personeelsbeleid gevraagd, onder gelijktijdige opschorting van het overleg, om het standpunt van minister Hillen van Defensie in het dossier Koser Kaya en Van Hijum (initiatief wetsontwerp 'Normalisering rechtspositie ambtenaren'). Op uitnodiging van de minister zijn de voorzitters van de vier centrales op 24 januari jl. bij de minister geweest.

De minister van Defensie, werkgever van ruim 60.000 militaire en burgerambtenaren, heeft vervolgens tekst en uitleg gegeven over de interne nota. De gedachte dat Defensie zelf voorstelt het personeel de ambtelijke status te ontnemen en daarmee dit personeel voor een gemakkelijker ontslagrecht in de aanbieding doet, werd door minister Hillen ontzenuwd.

Met deze beweging heeft de minister de smeuende lont uit het kruitvat getrokken, waarna open en reëel overleg over de 'Agenda voor de toekomst' en de enorme reorganisaties weer mogelijk is. Met een brief heeft de minister de centrales inmiddels weer uitgenodigd het overleg te hervatten.

Het ProDef bulletin is een uitgave van de Federatie van Nederlandse Officieren en Middelbaar en Hoger Burgerpersoneel bij Defensie (FVNOIMHB). Het verschijnt 8 keer per jaar.



**FVNOIMHB**

ISSN 2210-7304

Adres secretariaat FVNOIMHB en

redactie ProDef bulletin:

Wassenaarseweg 2

2596 CH Den Haag

070-3839504

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

[info@fvno.nl](mailto:info@fvno.nl)

(secretariaat/administratie)

[redactie@fvno.nl](mailto:redactie@fvno.nl)

(redactie ProDef bulletin)

**Redactie**

R.C. Hunnego (hoofdredacteur), H.A. Couzy,

T. Kofman, drs. T.R. Timmerman, R.E.W. Pieters,

P.J.G. van Sprang, M.E.M. de Natris,

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

**Aan dit nummer werkten mee:**

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

L. van der Biessen, mr. O.W. Borgeld en P. van Maurik,

K.G. Spaans (correcties)

**Vormgeving**

Frank de Wit, Zwolle

**Drukwerk**

ÉpostPress, Postbus 1070, 8001 BB Zwolle

**Advertenties**

070-3839504

**© ProDef bulletin**

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

**Wijzigingen adres- en persoonsgegevens**

Svp doorgeven aan het secretariaat van de FVNOIMHB:

070-3839504

[info@fvno.nl](mailto:info@fvno.nl)

**Juridisch advies**

Voor arbeidsgerelateerde vragen en/of conflicten beschikt de FVNOIMHB over drie juridische adviseurs. De procedure loopt in aanvang via de coördinator R.C. Hunnego (vice-voorzitter FVNOIMHB, 070-3839504 of [voorzitter@kvmo.nl](mailto:voorzitter@kvmo.nl)). In spoedeisende gevallen kan onder goedkeuring achteraf rechtstreeks contact worden opgenomen met één van de juridische adviseurs:

• **mr B. Blonk**

070 3839504

[bert.blonk@fvno.nl](mailto:bert.blonk@fvno.nl)

• **mr D. van Zoelen**

0182-617446 / 0842138245 (faxmail)

[info@vanzoelenadvies.nl](mailto:info@vanzoelenadvies.nl)

• **mr O.W. Borgeld**

023-5241524 / 084-7412185 (fax)

[info@borgeld.com](mailto:info@borgeld.com)

**Kopij**

Kopij voor nummer 2 van het ProDef bulletin dient uiterlijk op 5 maart 2012 per e-mail bij de redactie te zijn.



## Donkere wolken boven defensiepersoneel

Toen vorig jaar de reorganisatieplannen bekend werden gemaakt, was het duidelijk dat 2012 een moeizaam jaar zou worden voor het defensiepersoneel.

Een eerste shift van uitgewerkte reorganisaties is nu goedgekeurd en in werking gezet. Dit betekent dat nu al medewerkers zijn of haar functie zijn kwijt geraakt en dat men nog zes maanden de tijd krijgt om een andere functie te bemachtigen. Maar dat is eenvoudig gezegd dan gedaan. Lang niet alle vacatures worden bekend gesteld en dat betekent dat het nu al moeilijk is om een nieuwe passende functie te vinden.

Ook is niet duidelijk wie nu de leiding over dit proces heeft. Soms worden medewerkers door een commandant benaderd om bij hem een vacature te komen vullen, geheel buiten het selectieproces om. Hierdoor wordt de onzekerheid nog groter bij het personeel.

Daarnaast zijn de tekorten op het gebied van persoonlijke uitrusting, reservedelen en munitie nog niet terug gebracht naar het

vereiste niveau. En in plaats van de belofte dat de vullingsgraad van het personeel zou worden verbeterd is de vulling van de KL teruggelopen van 88% naar 84%.

Heel recent is bekend geworden dat de regering in het jaar 2013 opnieuw aanvullend moet bezuinigen met een bedrag van 5 tot 7 miljard euro's. Ik heb in de afgelopen decennia niet meegemaakt dat Defensie bij grote bezuinigingen buiten schot is gebleven.

Minister Hillen heeft verscheidene keren gezegd dat hij in deze regeerperiode geen verdere bezuinigingen meer zal accepteren. Maar ik ben er toch niet gerust op!

Ik hoop dat ik volgende maand enkele lichtpuntjes kan melden.

H.A. Couzy  
Voorzitter





# Het Georganiseerd Overleg en de Collectieve Belangenbehartiging

Tijdens meerdere voorlichtingsbijeenkomsten over o.a. het onderhandelaarsresultaat, kwam naar voren dat de structuur van het Georganiseerd Overleg (GO) binnen de sector Defensie voor velen een grote onbekende is. Aangezien in het GO de Collectieve Belangenbehartiging (CBB) plaatsvindt, is een verduidelijking op haar plaats.

## Het Georganiseerd Overleg

Tot 1993 werden de arbeidsvoorwaarden voor alle rijksambtenaren in één overlegforum vastgesteld: de Centrale Commissie voor Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken (CCGOiA). Specifiek voor militairen werden daarnaast aanvullende afspraken gemaakt in een separaat overlegforum: het Centraal Georganiseerd Overleg Militairen (CGOM). Hier sprak de werkgever Defensie met 10 verschillende belangenverenigingen van militair personeel. In 1993 besloot de toenmalige minister van Binnenlandse Zaken het overleg op te splitsen in sectoren, gerelateerd aan de verschillende ministeries/werkgevers. Voor Defensie werd dit het Sector Overleg Defensie (SOD). Tegelijkertijd werden de belangenverenigingen / vakbonden niet meer toegelaten aan de overlegtafel, maar in plaats daarvan (één niveau hoger) de centrales van overheids-personeel. Het zijn dus niet de individuele vakbonden die aan tafel zitten met de werkgever Defensie, maar de vier Centrales van Overheidspersoneel: CMHF (KVMO, NOV, KVNRO, FVNO|MHB); ACOP (AFMP/FNV en MarVer, Abva/Kabo); CCOOP (ACOM en CNV Publieke zaak) en AC (VBM|NOV, BBTv). De eerste drie genoemde Centrales zijn daarnaast verbonden aan een landelijke Vakcentrale, waardoor de onderliggende vakbonden hun invloed eveneens kunnen uitoefenen in de

Stichting van de Arbeid (STAR) en de Sociaal Economische Raad (SER), beide belangrijke adviesorganen van de Nederlandse regering.

## Het Georganiseerd Overleg is opgedeeld in drie niveaus

Het hoogste niveau is het Sector Overleg Defensie (SOD). Hier wordt gesproken over wijzigingen van Algemene Maatregelen van Bestuur, zoals het AMAR en het BARD. Het SOD is tevens het escalatieniveau indien Defensie en de Centrales op het onderliggende niveau geen overeenstemming kunnen vinden. Het niveau onder het SOD is onderverdeeld in verschillende werkgroepen, per deelonderwerp: Algemeen Personeelsbeleid (WG AP); Algemeen Personeelsbeleid-Defensie Onderdelen (WG APDO); Algemene & Financiële Rechtspositie (WG AFR); Post Actieven (WG PA) en Reorganisaties (WG REO). Onder de Werkgroep Reorganisaties bevindt zich het derde niveau. Dit betreft informele overlegfora per defensieonderdeel en een voor defensieonderdeel overschrijdende reorganisaties. In de inzet op deze pagina is dit schematisch weergegeven. Gemiddeld komen de verschillende overlegfora één keer per maand bijeen.

Tijdens het arbeidsvoorwaardenoverleg wordt er (tijdelijk) een aparte werkgroep naast het SOD ingesteld, de Werkgroep Arbeidsvoorwaarden.

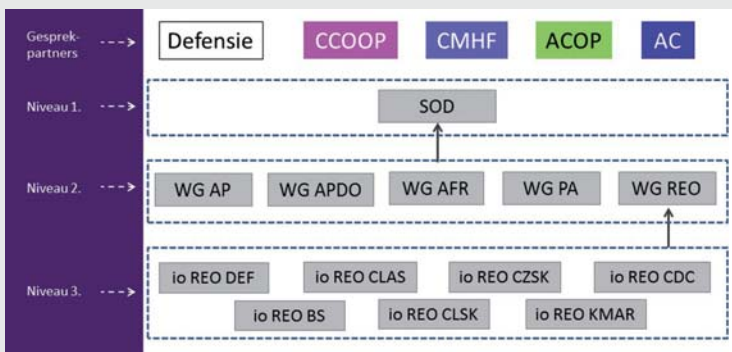
## Collectieve Belangenbehartiging

Collectieve Belangenbehartiging (CBB) gaat verder dan alleen het arbeidsvoorwaardenoverleg. CBB betreft het behartigen van de belangen van groepen defensiepersoneel op velerlei gebied. CBB vindt dan ook plaats binnen alle genoemde overlegfora, op alle niveaus. CBB vindt plaats op basis van een tweetal bronnen: een voorstel vanuit Defensie om de bestaande regelgeving aan te passen, of een verzoek vanuit een (van de) Centrale(s) om verandering van de bestaande regelgeving, dan wel de correcte uitvoering van bestaande regelgeving.

## Standpuntbepaling CMHF-sector Defensie

Het bepalen van het standpunt van de CMHF-sector Defensie inzake de onderwerpen in het SOD geschiedt op verschillende manieren. Indien het de uitvoering van bestaande regelgeving betreft, vindt er overleg en besluitvorming plaats, al dan niet na consultatie van een van de vaste juristen, binnen het Dagelijks Bestuur van wat de Koepel wordt genoemd. De Koepel is het overlegorgaan waarbinnen KVMO, NOV, KVNRO en FVNO|MHB samen overleggen en standpunten innemen op arbeidsvoorwaardelijk gebied. Indien het een wijziging van de regelgeving betreft, kent de CMHF-sector Defensie drie verschillende trajecten, afhankelijk van de complexiteit van de regelgeving.

Bij simpele regelgeving wordt het bovenstaande traject via het Dagelijks Bestuur gevolgd. Indien het regelgeving betreft die betrekking heeft op een specifieke groep defensiemedewerkers, worden leden vanuit deze groep geconsulteerd om te komen tot een standpunt. Een voorbeeld hiervan is de aanpassing van de Toelage Buitenland. Bij een wijziging van zeer complexe regelgeving, zoals de invoering van het FPS of het arbeidsvoorwaardenoverleg, wordt naast de consultatie van leden met specifieke kennis, gebruik gemaakt van een vaste klankbord-



groep via het ProDef-netwerk, het besloten *social network* van de Koepel. Hier wordt binnen een besloten groep informatie gedeeld en wordt gediscussieerd over het in te nemen standpunt. In dit geval ligt de daadwerkelijke beslissing over het in te nemen standpunt bij de Algemene Ledenraad van de Koepel. Om de leden op de hoogte te houden van de ontwikkelingen binnen de CBB kent de Koepel verschillende communicatiemiddelen. Actuele ontwikkelingen worden gepubliceerd op de website van de Koepel. Daarnaast wordt acht keer per jaar het ProDef-Bulletin uitge-

geven. Hierin staan de belangrijkste ontwikkelingen opgenomen. Bij complexe onderwerpen wordt hierin een management-samenvatting gepubliceerd, waarbij op de website een uitgebreide toelichting wordt opgenomen. Daarnaast geeft de Koepel, indien opportuun, een nieuwsbrief uit. Uit het bovenstaande mag blijken dat de CMHF-sector Defensie en de Koepel bij de CBB proberen de lijnen met de achterban zo kort mogelijk te houden, om daarmee de inspraak van de leden optimaal te bewerkstellen.

Lees meer over het Georganiseerd Overleg, de Collectieve Belangenbehartiging en de verschillende overlegvertegenwoordigers van de CMHF-sector Defensie op:

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

## Reorganisatie

Door Marc de Natris



### Het hoe en wat van knelpuntcategorieën

**In de beleidsbrief 'Defensie na de kredietcrisis' van 8 april 2011, heeft de minister van Defensie aangegeven dat de komende jaren ongeveer 12.000 functies bij Defensie gaan verdwijnen. Een aanzienlijk deel van deze inkrimping zal door regulier verloop, zoals bijvoorbeeld pensioen/UKW of het niet verlengen van tijdelijke (FPS) contracten kunnen opgevangen. Naast het reguliere verloop zal er uiteraard ook sprake zijn van een irreguliere, niet voorziene, uitstroom.**

#### U behoort tot een knelpuntcategorie: wat nu?

**D**e minister heeft aangegeven dat hij ondanks het reguliere verloop verwacht dat ongeveer 6.000 defensiemedewerkers hun baan gedwongen zullen gaan verliezen. Om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te beperken moet Defensie het irreguliere verloop gaan stimuleren. In het Sociaal Beleidskader 2012 (SBK) is een regeling Knelpuntcategorieën opgenomen die defensiemedewerkers moet gaan stimuleren om Defensie vrijwillig te verlaten. In dit artikel zal nader worden ingegaan op de totstandkoming van een knelpuntcategorie (KPC) en wat de mogelijkheden zijn voor personeel dat behoort tot een KPC.

#### Wat is een knelpuntcategorie en hoe wordt deze vastgesteld?

Een KPC is een afgebakende groep medewerkers waarbinnen Defensie op 1 januari 2016 een overtoolligheid van minstens 10% verwacht. Een KPC kan zeer breed zijn, bijvoorbeeld alle medewerkers die neergeschud functioneren, of heel specifiek alle militairen met een bepaalde rang, of van een subdienstgroep. De hoofd directeur personeel (HDP) heeft eind 2011 de defensieonderdelen verzocht om een

eerste indicatie te geven waar zij overtoolligheid verwachten. Als de inventarisatie is afgerond zal de HDP in overleg met de centrales van overheidspersoneel de eerste KPC-en vaststellen. Dit laatste is een doorlopend proces. Er kunnen gedurende de gehele reorganisatieperiode KPC-en worden vastgesteld of ingetrokken. Een KPC zal worden ingetrokken als de dreigende overtoolligheid door irreguliere uitstroom is voorkomen. Op het moment dat een bepaalde groep is aangewezen als KPC ontvangen alle medewerkers die tot deze groep behoren een brief. In deze brief worden zij erop gewezen dat zij tot een KPC behoren.

#### De knelpuntcategoriebrief

Een KPC-brief moet dan ook worden gezien als een voorwaarschuwing. Een voorwaarschuwing voor het betrokken personeel dat er in hun werkgebied een aanzienlijke overtoolligheid gaat ontstaan. De werkgever maakt bij het versturen van de brief geen onderscheid naar persoon. Iedereen die tot deze groep behoort ontvangt een brief, dus bijvoorbeeld ook de excellerende medewerkers. In de brief zal het betrokken personeel nader worden geïnformeerd over de procedure en de mogelijkheden om onder gebruikmaking van stimuleringsmaatregelen op zoek te gaan naar een baan buiten Defensie.

#### U behoort tot een knelpuntcategorie

Over het algemeen zal gelden dat de meeste medewerkers niet zitten te wachten op een KPC-brief. Echter, voor veel medewerkers zal de brief een bevestiging zijn van het aanwezige besef dat men behoort tot een 'gevangengroep' en dat er een kans is op gedwongen ontslag. Het is aan de ene kant een begin van een onzekere periode, maar óók een periode die kansen biedt. Men kan nu immers gebruik maken van de uitstroom bevorderende voorzieningen uit het SBK. Dit zal de mogelijkheden voor het vinden van een baan buiten Defensie aanzienlijk vergroten en voor een aantal medewerkers net het duwtje in de rug zijn om daadwerkelijk op zoek te gaan naar een baan buiten Defensie.

#### Wat zijn de mogelijkheden en hoe pakt dit in uw situatie uit

Het SBK biedt de medewerker die behoort tot een KPC verschillende uitstroom bevorderende voorzieningen (SBK 2012; HST z.). Als een medewerker Defensie verlaat is het aan hem/haar te bepalen voor welke voorziening wordt gekozen. Dit is namelijk afhankelijk van een aantal factoren (o.a. leeftijd, dienstjaren en arbeidsvoorwaarden van de nieuwe werkgever enz.) dat voor iedere medewerkers anders is. Er kan bijvoorbeeld voor een exit premie worden gekozen waarmee u alle opgebouwde

rechten afkoopt, of voor een loonsuppletie om te voorkomen dat u er financieel op achteruitgaat. De FVNO/MHB begrijpt dat het voor niet-ingewijden vaak lastig is om een gedegen besluit te nemen over de voorziening die het best past bij de persoonlijke situatie. De FVNO/MHB heeft daarom een rekentool ontwikkeld waarmee een indicatie kan worden verkregen van de effecten van de verschillende uitstroom bevorderende voorzieningen. Mocht u als FVNO/MHB-lid gebruik willen

maken deze voorziening, dan kunt u zich via [info@fvno.nl](mailto:info@fvno.nl) aanmelden. Wij nemen dan contact met u op.

## Tot slot

In dit artikel heeft de FVNO/MHB u meer inzicht willen geven in knelpuntcategorieën. De belangrijkste conclusie is dat een KPC-brief geen rechtspositionele gevolgen voor een medewerker heeft. Het doel van het instellen van een KPC is om defensiemedewerkers te

stimuleren om de mogelijkheden te onderzoeken van een baan buiten Defensie. Dit met als doel gedwongen ontslagen zoveel als mogelijk te voorkomen. De komende maanden zal blijken of het defensiepersoneel massaal gebruik gaat maken van de in het SBK opgenomen voorzieningen. Als onverhoopt te weinig gebruik wordt gemaakt van deze voorzieningen zal Defensie medewerkers die behoren tot een KPC daadwerkelijk gedwongen moeten ontslaan. ■

## Medezeggenschap

Door Marc de Natris

### Is vertragen van reorganisatietrajecten in het belang van het defensiepersoneel?

**De FVNO/MHB ontvangt signalen dat medezeggenschapscommissies bewust reorganisaties willen gaan vertragen. Dit omdat uit de (concept)beleidsvoornemens en blauwdrukken blijkt dat veel reorganisatieplannen ruim voor 1 januari 2016 zijn voltooid. Het gevolg hiervan is dat betrokken personeel eerder in een overtoolligheidsituatie terecht kan komen. Door het vertragen van het reorganisatieproces wordt getracht uitstel van executie te verkrijgen. Is dit echter een rol voor de medezeggenschap, en is het verlenen van uitstel van executie wel in het belang van het betrokken personeel?**

#### De rol van de medezeggenschap

**D**erol van de medezeggenschap is het inbrengen van expertise, het adviseren van het management en samen met de werkgever voor zorgdragen dat het Besluit Medezeggenschap Defensie (BMD) en de Uitvoeringsregeling Reorganisatie Defensie (URD) goed worden toegepast. In het BMD zijn afspraken gemaakt over de verschillende termijnen die moeten worden aangehouden gedurende het reorganisatieproces. Zo wordt in art. 29, lid 1 aangegeven dat het Hoofd van een Dienst Eenheid (HDE) de medezeggenschapscommissie in de gelegenheid moet stellen om binnen een redelijke termijn advies uit te brengen over een voorgenomen maatregel. In dit geval een reorganisatie. Onder een redelijke termijn wordt (maximaal) 6 weken verstaan. Afhankelijk van de synergie tussen de HDE, dan wel de projectleider, en de medezeggenschap kunnen in het voortraject eventuele pre-adviezen van de medezeggenschap al in de schrijffase van een concept Voorlopig Reorganisatie Plan (cVRP) worden verwerkt. Als in het voortraject de medezeggenschap en de HDE elkaar vinden is het maar de vraag of de medezeggenschap de volledige 6 weken nodig heeft om (een positioneel) advies op het cVRP uit te brengen. Als de HDE niet kan instemmen met het MC-advies moet hij/zij, afhankelijk van wie het bevoegd gezag is, binnen 4 dan wel 6 weken dit aan de medezeggenschap kenbaar maken

(BMD art. 30). De HDE moet dan, binnen 4 weken na deze mededeling, de medezeggenschap uitnodigen voor nader overleg. In de hierboven beschreven procedure is het dus mogelijk om (opzettelijk) een reorganisatieproces te vertragen.

#### Is het betrokken personeel gebaat bij een vertraging?

Hier is moeilijk antwoord op te geven omdat dit vooral afhankelijk is van de persoonlijke situatie. Echter, Defensie heeft o.a. vanuit de Tweede Kamer te verstaan gekregen dat zij het personeel zo snel als mogelijk duidelijkheid dient te verschaffen over zijn status. Dit kan Defensie alleen maar door de reorganisaties snel doch zorgvuldig door te voeren. Op het moment dat er duidelijkheid is voor het betrokken personeel, kan dit personeel onder gebruikmaking van de beschikbare SBK-instrumenten zijn knopen tellen en zich gaan richten op de toekomst binnen dan wel buiten Defensie.

#### Is de Defensieorganisatie als geheel gebaat bij een vertraging?

Nee, de defensieorganisatie als geheel, inclusief het personeel is niet gebaat bij een vertraging. Hoe sneller er duidelijkheid is hoe beter. De onrust en de gelatenheid die onder het defensiepersoneel waarneembaar zijn, zullen bij duidelijkheid afnemen. Als het personeel weet waar het aan toe is kan de energie weer

volledig worden gericht op het werk, dan wel op het vinden van nieuw werk, zowel binnen (de code 3 functies) als buiten Defensie. Financieel gezien is het voor Defensie interessant om reorganisaties snel door te voeren. Bezuineringen worden immers eerder ingeboekt en kunnen voor andere doeleinden worden gebruikt. Voor de defensieonderdelen geldt dat zij de nieuwe structuren sneller kunnen doorvoeren en eventueel met behulp van de eerder vrijvallende gelden nog reparatieslagen kunnen maken.

#### Waar is het personeel dan wel bij gebaat?

Het defensiepersoneel is dus niet gebaat bij moedwillige vertragingen van reorganisatieprocessen. Waar is het personeel dan wel bij gebaat? Het defensiepersoneel is gebaat bij het zorgvuldig doorlopen van het reorganisatieproces. Een proces waarbij de werkgever en de vertegenwoordiging van de werknemers zoveel als mogelijk gezamenlijk dit moeilijke proces doorlopen. Dit kan alleen als er onderling vertrouwen is en de medezeggenschap vanaf het begin van het proces informeel wordt betrokken bij het oplopen van het beleidsvoornemen en cVRP. Op deze wijze wordt voorkomen dat er aan het einde van het proces nog losse eindjes bestaan en dat er achterhoedegevechten over de rug van het personeel worden gevoerd. ■



## ABP treft maatregelen

Het ABP-bestuur heeft naar aanleiding van de dekkingsgraad op 31 december 2011 besloten om aanvullende maatregelen te treffen. De opslag op de premie vanwege de slechte financiële situatie gaat per 1 januari 2012 met 2% omhoog naar 3% en het bestuur schrijft dat verlaging van de pensioenen met ongeveer een half procent in 2013 een reële optie is geworden. Die verlaging geldt voor pensioenen in uitbetaling én in opbouw. Of er echt wordt afgestempeld hangt weer af van de dekkingsgraad op 31 december 2012.

**D**e grote kritiek op de methode van vaststelling van de dekkingsgraad richt zich op de rentevoet die wordt gebruikt voor de kapitalisatie van de toekomstige betalingsverplichtingen van het fonds. Het ABP zegt ook steeds dat er voldoende geld in kas is, maar dat die extreem lage rente tot die lage dekkingsgraden leidt. Het is natuurlijk altijd moeilijk om te berekenen hoeveel geld je nu nodig hebt om een toekomstige schuld te kunnen betalen. Een eenvoudige schuld wordt gekapitaliseerd met een aangenomen (samengesteld) (prijs)inflatiepercentage. Maar bij een pensioenfonds zijn er meer factoren in het spel, zoals de voorzienbare trend in langer leven, verwachte ontwikkelingen in demografie (groen/grijs ratio) en ontwikkelingen van juridische, maatschappelijke en financieel-economische aard (bijv. lage rentestand en turbulente financiële markten). Bovendien speelt bij het ABP de looninflatie.

### Vaste rekenrente en marktrente

Tot 2007 hanteerden pensioenfondsen de vaste rekenrente van 4% voor het kapitaliseren van hun toekomstige betalingsverplichtingen. Die 4% is in de vorige eeuw tot stand gekomen als een voorzichtige aanname voor een rente die door de jaren heen zeker gehaald kan worden. Vanaf 2007 moeten pensioenfondsen in opdracht van de toezichthouder DNB een risicovrije marktrente gebruiken voor de kapitalisatie. DNB redeneerde bij een door de jaren heen langzaam wegzakkende rente: "Als je als pensioenfonds een gegarandeerd pensioen wilt leveren, dan zul je toekomstige betalingsverplichtingen ook met een risicovrije rente moeten berekenen, zodat je op termijn inderdaad die garantie gestand kunt doen". In de jaren na 2007 zakte die marktrente langzaam weg, van boven de 4% tot tussen de 2,5% en 3,5% in 2010 en 2011. Nu wordt er door sommigen de laatste tijd getamboereerd op terugkeer naar de vroegere vaste rekenrente van 4%, vanuit de gedachte dat een pensioenfonds met langlopende betalingsverplichtingen, die betalingen niet moet gaan berekenen met een marktrente die behoorlijk

kan schommelen en op het ogenblik historisch laag staat. ABP meldde de overigens vorig jaar bij de presentatie van de cijfers over 2010 ook al dat de rente van 3,5% op dat moment historisch laag stond.

Voor het ABP geldt dat 1%punt wijziging in de gehanteerde rente per saldo 12%punt wijziging in dekkingsgraad, zowel naar beneden als naar boven. Op 31 december 2011 stond de dekkingsgraad op 94% bij een gehanteerde marktrente van 2,7%. Een kleine rekensom leidt dan tot een dekkingsgraad van 110% bij 4% rekenrente. Bij 5% rekenrente staat de ABP-dekkingsgraad op 122% en bij 6% rente staat de dekkingsgraad op zeg 135%. DNB staat gedeeltelijke indexatie toe vanaf een dekkingsgraad van 105% en vanaf 135% kan weer volledig worden geïndexeerd.

De werkelijkheid is dat in normale economische omstandigheden stijgende beurskoersen als gevolg van een verbeterde economie stijgende rentestanden tot gevolg hebben. De huidige wereldeconomie gaat gebukt onder een enorme schuldenlast waardoor er nog het een en ander gesaneerd moet worden, voordat we op de beurs weer als vanouds verdienen. Het bruto rendement op het ABP-vermogen was 3,3% in 2011. In het licht van die omstandigheden lijkt een rentestand van 6% of 7% in de nabije toekomst te hoog. Het hanteren van een hoge rente onder die econo-

mische omstandigheden zou betekenen dat er veel geld wordt uitgegeven aan indexatie, maar dat er aan de activakant aan rendement in verhouding te weinig binnen komt. Het fonds zou worden uitgekleed.

Er zit ook nog een structurele component achter het verhaal van de rentes en rendementen. En die luidt dat het hoge ambitieniveau van de huidige ABP pensioenregeling (maximale pensioenopbouw en loonindexatie) moeilijk is op te brengen in de huidige en komende demografische en economische omstandigheden. De pensioenregeling moet verder worden versoberd, maar dat willen slechts weinigen horen. Zijn sociale partners in staat de komende jaren die versobering gestalte te geven? En hoe organiseren we dan een evenwichtige bijdrage van alle leeftijdsgroepen? Het ABP dat prudent moet beheren, ook om toekomstige pensioenaanspraken van jongeren zeker te stellen, zet daarom in het huidige pensioencontract bij deze lage dekkingsgraad in een evenwichtige afweging van alle betrokken belangen, de eerste voorzichtige stappen op een pad dat tot nu toe niet mocht worden betreden. In de tabellen hieronder ziet u hoe de maatregelen voor actieven en post-actieven uitwerken in bruto-maandbedragen. Het zal u duidelijk zijn dat hier alleen de ABP-pensioenen zijn bedoeld, niet de AOW-uitkering. ■

ACTIEVEN + POSTACTIEVEN			ALLEEN ACTIEVEN				
Pensioen per jaar in euro's	Bruto korting per jaar	Bruto korting per mnd	Pensioen-grondslag in euro's	Bruto herstel-premie per jaar	Bruto herstel-premie per mnd	Bijdrage wer-gever per mnd	Bijdrage werk-nemer per mnd
	0,50%	0,50%		3%	3%	70%	30%
10.000	50	4	20.000	600	50	35	15
20.000	100	8	30.000	900	75	53	23
30.000	150	13	40.000	1.200	100	70	30
40.000	200	17	50.000	1.500	125	88	38
50.000	250	21	60.000	1.800	150	105	45
60.000	300	25	70.000	2.100	175	123	53
70.000	350	29	80.000	2.400	200	140	60
80.000	400	33	90.000	2.700	225	158	68
			100.000	3.000	250	175	75



## Vooraankondiging DONDerdag 12 april 2012

Op donderdag 12 april 2012 organiseert de FVNOIMHB de Defensie Ontwikkeling & NetwerkDag 2012 (DOND 2012) voor *Young Professionals* bij Defensie, in het Evenementencentrum van het Marine etablissement Amsterdam. Deze dag wordt georganiseerd door een projectteam van enthousiaste jonge officieren.



Het programma bestaat uit interessante workshops (met het thema persoonlijke ontwikkeling), denktanks (over actuele thema's) en een interactieve themadiscussie.

Deelname is kosteloos en staat open voor officieren van alle defensie-onderdelen en middelbaar en hogere burgerfunctionarissen.

### Programma

- 09:30 uur Ontvangst
- 10:00 uur Opening dagvoorzitter drs. Max Daniel
- 10:15 uur 1e denktank of workshop (vooraf gekozen)\*
- 11:45 uur (Netwerk) Lunch
- 13:00 uur 2e denktank of workshop (vooraf gekozen)\*
- 14:45 uur Interactieve forumdiscussie
- 15:30 uur Optreden cabaretier Jandino Asproaat
- 16:00 uur Afsluiting met aansluitend borrel

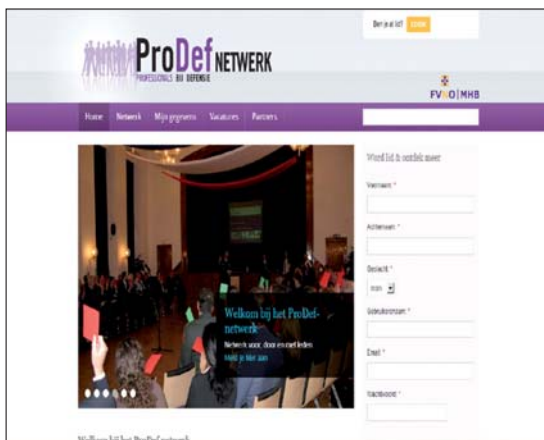
\* Op de website van de FVNOIMHB treft u medio februari de volledige omschrijvingen van de workshops en denktanks aan, en meer informatie over aanmelding.

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



## Het ProDef netwerk is vernieuwd!

Eind december 2011 is de *social network site* van de FVNOIMHB vernieuwd. De site heeft om te beginnen een nieuw, fris uiterlijk gekregen.



Maar dat is niet alles: de site biedt veel nieuwe functionaliteiten, ziet er overzichtelijk uit en is eenvoudiger in gebruik geworden. Zo is er een directe koppeling met LinkedIn mogelijk en is het gemakkelijker gemaakt om zelf nieuwe content te plaatsen.



### Community manager

Organisatorisch is er ook wat veranderd. We kunnen met genoeg berichten dat het netwerk vanaf december beschikt over een eigen *community manager*: Peter van Maurik. Peter is vanaf het eerste uur betrokken bij het netwerk en u kent hem als columnschrijver van dit bulletin. Als *community manager* zorgt hij ervoor dat

de site *up-to-date* is, bewaakt en begeleidt hij de nieuwe content, en is hij de 'spin in het web' tussen de FVNOIMHB en gebruikers van het netwerk. U kunt hem als *community manager* altijd bereiken via het netwerk of via een e-mail naar [prodef@fvno.nl](mailto:prodef@fvno.nl).

### Aanmelden

Als u nog niet bent aangemeld voor het ProDef netwerk, dan kan dat eenvoudig via [www.prodefnetwerk.nl](http://www.prodefnetwerk.nl). Deelname is gratis voor leden van de verenigingen die zijn aangesloten bij de FVNOIMHB. ■



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



## De NOV, een nieuw gezicht bij de CMHF?

De NOV is per 1 januari 2012 toegetreden tot de CMHF. En daarom is mij gevraagd ons even kort voor te stellen. En wie is 'ons'? Allereerst zal ik natuurlijk de vereniging (de Nederlandse Officieren vereniging, kortweg NOV) en daarna mijzelf, voorzitter NOV, introduceren.

**D**e Nederlandse Officieren Vereniging is een vereniging van officieren van met name de KL, de KLu en de Marechaussee. Wij hadden per 1 januari 2012 ruim 4.100 leden, samengesteld uit aspirant- en actief dienende officieren, alsmede postactieve en gepensioneerde officieren. Velen zijn veteraan en daarom ook als doelgroep benoemd. De vereniging kent drie doelstellingen. De eerste is collectieve en individuele belangenbehartiging. Daarnaast wordt veel aandacht besteed aan vraagstukken van vrede en veiligheid (tweede doelstelling) en van een volwaardige krijgsmacht (derde doelstelling). Wij noemen ons dan ook niet een vakbond maar een beroepsvereniging.

Ondergetekende, Brigadegeneraal b.d. Ruud Vermeulen is nu drie jaar voorzitter van deze vereniging. Tot mijn 50-ste levensjaar heb ik uitsluitend functies in het opleidings- en operationele domein gehad, zoals bataljonscommandant van een luchtmobiel bataljon en commandant van de Koninklijke Militaire School (KMS), de bakermat van de onderofficiersopleidingen. Dus geen zogenaamde 'Haagse functies'. Na mijn bevordering tot generaal heb ik functies vervuld bij werving en als project officier reorganisatie KL. Na mijn diensttijd ben ik projectleider loopbaanlijnt geweest.

Terug naar de NOV. Veertien jaar geleden stond de NOV op een kruispunt van wegen. Veranderende regelgeving dwong ons toen om samenwerking met anderen te zoeken. Er moest een verdere professionalisering gaan plaatsvinden. De natuurlijke partner was de KVMO. Maar in die tijd was dat nog een brug te ver. Besturen van beide partijen hebben

intensief overleg gevoerd, maar kwamen niet tot een samenwerking. Wanneer wij vergelijken met de huidige situatie, dan zien wij dat de tijd zijn werk heeft gedaan. Destijds was het een leger waarvan de krijgsmachtdelen samenwerkten met hun evenknieën in andere landen, maar zeker niet met elkaar. In de huidige organisatie wordt intensief door de krijgsmachtdelen samengewerkt. Cadetten en adelborsten zitten bij elkaar in de klas. Maar ook tijdens uitzendingen werken zij intensief en gecoördineerd samen. In deze tijd is het gezamenlijk optrekken van KVMO en NOV en ook de KVNRO, dan ook een logische stap.

Maar hoe zit het met de CMHF? Voor

**In deze tijd is het gezamenlijk optreden van KVMO, NOV en ook de KVNRO dan ook een logische stap**

diegenen die het niet weten; 14 jaar geleden was de NOV nog lid van de CMHF. Nadat er een samenwerkingsovereenkomst met de VBM werd gesloten, werd het lidmaatschap van de CMHF opgezegd. De ouderen onder ons weten nog dat de zeer hoge contributie die de CMHF toen in rekening bracht een pijnpunt was. Niet alleen de KVMO en de NOV hebben zich echter aan de geest van deze tijd aangepast, ook de CMHF. De contributie is op dit moment zonder meer concurrerend te noemen.

Hoe staat de NOV in de wereld van collectieve belangenbehartiging? In de samenwerkingsovereenkomst met de VBM was de regel opgenomen dat de NOV zich direct, noch indirect met de collectieve – en indivi-

duële belangenbehartiging mocht bemoeien. Deze passage heeft ons vele leden gekost en heeft uiteindelijk geleid tot een breuk met de VBM. Het belang van de officier mocht door het bestuur en de afdelingen niet aan de VBM kenbaar worden gemaakt.

De NOV stelt zich op het standpunt dat een officier een dubbele verantwoordelijkheid heeft. Hij heeft niet alleen belang bij goede regelingen voor zichzelf, maar draagt ook mede de verantwoordelijkheid voor de belangen van onderofficieren en manschappen. De NOV wil in lijn blijven met de belangen van zijn leden en dus beide doelstellingen nastreven. Heeft zij dus alleen oog voor de belangen van de individuele officier, dan is het antwoord neen. Zij wil breder kijken en een goed functionerende organisatie als uitgangspunt nemen. Dus niet ten koste van onderofficieren en manschappen je doelen bereiken, zo dit overigens al zou kunnen. Maar worden de belangen van de officieren expliciet meegewogen, dan is het antwoord ja.

Wanneer we als vereniging vooruit kijken, naar een periode waarin de agenda van de toekomst het overleg zal gaan beheersen, dan is het voor alle officieren essentieel om lid te zijn van een beroepsvereniging. Het gaat écht ergens om. Als zaken als middelen voor de berekening van pensioenen, het opheffen van toelagen en nu weer de discussie over de ambtenarenstatus op de agenda staan, dan is de enig mogelijke conclusie dat de komende jaren diep ingrijpende maatregelen op de rol staan. Als wij nu niet bij de les blijven en scherp opletten, dan zal dit negatief uitpakken voor al het personeel van de krijgsmacht, maar met name ook voor de officieren. Hierbij speelt natuurlijk ook dat de CMHF lid is van de Star en de SER. In tegenstelling tot het AC waar wij eerst lid van waren, wordt de essentiële discussie met name ook in deze fora gevoerd. Het is een groot voordeel om hieraan kwalitatief, d.w.z. door een goede inbreng, en kwantitatief door onze leden, te kunnen bijdragen.

Brigadegeneraal b.d. Ruud Vermeulen  
Voorzitter NOV



## Juridische dienstverlening NOV, KVMO en FVNO|MHB

LEDEN van de NOV, KVMO en FVNO|MHB hebben aanspraak op gratis juridische bijstand bij arbeidsgerelateerde geschillen, inclusief pensioenen en sociale zekerheid, door een van de juridische adviseurs. Arbeidsgerelateerde geschillen zijn geschillen op de volgende rechtsgebieden:

- Ambtenarenrecht;
- Arbeidsovereenkomstenrecht;
- Sociaal zekerheidsrecht, uitsluitend voor zover dat het recht op een werkloosheids-, bovenwettelijke-, WAO-uitkering of wachtgeld betreft;
- Pensioenrecht.

Het gaat om rechtsbijstand die zich beperkt tot (potentiële) geschillen die verband houden met de (voormalige) arbeidsrelatie met Defensie. Het gaat hier om geschillen met de werkgever Defensie, om problemen met de uitvoeringsinstanties van sociale verzekeringen zoals het UWV en de SVB, om werknemersverzekeringen ondergebracht bij het UWV, maar ook om bovenwettelijke uitkeringen bij bijv. KPMG voor zover het SBK betreft, en ook om uw FPU, UKW en (invaliditeits)pensioenen ondergebracht bij ABP. Problemen met de leverancier van een lekkende dakkapel komen dus niet in aanmerking, evenmin als familierechtelijke zaken. Juridische dienstverlening wil niet altijd zeggen dat er meteen een zaak bij de rechter aanhangig wordt gemaakt. Vaak zijn geschillen met kennis van zaken en goede communicatie op te lossen. De juridisch adviseurs komen deels uit de defensieorganisatie en hebben door lange ervaring een netwerk van deskundigen opgebouwd bij de betrokken organisaties, zodat overleg vaak al oplossingen biedt. Mocht er toch een onoverbrugbaar probleem rijzen, dan kunnen er procedures worden gevolgd bij de betreffende organisaties, en uiteindelijk kan de zaak voor de rechter worden gebracht. Voor het zover komt, is er eerst een interne procedure om te bezien of ondersteuning en/of een rechtsgang wel bijdraagt aan de oplossing van het probleem. Daarvoor dient het 'Reglement Rechtsbijstand FVNO|MHB' te vinden op de website van de FVNO|MHB onder 'ledenvoordeel'. Rechtsbijstand kan verkregen worden door een aanvraag voor

juridische ondersteuning bij voorkeur per email, met een korte situatieschets, te sturen naar de coördinator individuele belangenbehartiging FVNO|MHB:

coördinatorIB@fvno.nl. In spoedeisende gevallen kan, onder goedkeuring achteraf, rechtstreeks contact opgenomen worden met één van de juridisch adviseurs. De jurist

kan weigeren een zaak (verder) te behandelen als hij van mening is dat de gevraagde rechtsbijstand evident geen gunstige uitkomst zal hebben, of dat het financiële belang van de zaak te gering is. Het is ook mogelijk dat de verhouding met de cliënt is verstoord. In dat geval kan de zaak worden overgedragen aan een collega-jurist.

### De afdeling juridische dienstverlening bestaat uit de volgende vier personen:



drs. M. Weusthuis  
weusthuis@fvno.nl

mr. D. van Zoelen  
info@vanzoelenadvies.nl

mr. O.W. Borgeld  
info@borgeld.com

mr. G. Blonk  
bert.blonk@fvno.nl

**Bert Blonk** heeft in Leiden Nederlands Rechts gestudeerd, met de specialisatie privaatrecht. Na zijn afstuderen heeft Blonk bij diverse werkgevers brede juridische ervaring opgedaan. Binnen het bestuursrecht heeft hij ervaring opgedaan bij het Ministerie van Sociale Zaken als jurist bezwaar en beroep. Als rechtshulpverlener heeft hij het vak geleerd bij het Haagse Bureau Rechtshulp en bij FNV-Zelfstandigen Bouw. In 2008 is hij aan de slag gegaan als Juridisch adviseur bij de vakbond voor defensiepersoneel VBM|NOV. Hij hield zich daar bezig met rechtshulpverlening aan leden op het gebied van het (grotendeels militaire) ambtenarenrecht. Na het uiteengaan van VBM|NOV en NOV is hij met de NOV verhuisd naar de Wassenaarseweg, alwaar zijn werk opnieuw zal bestaan uit rechtshulpverlening.

**Martin Weusthuis** studeerde rechten en bestuurskunde in Groningen. Hij werkte eerder voor de gemeente Amsterdam in de lokale belastingheffing, voornamelijk in de OZB. In 1998 nam hij ontslag en begon als franchise-ondernemer een pensioenadviesbureau. In 2002 startte hij bij de KVMO in de functie beleidsmedewerker pensioenen en sociale zekerheid. Bij de FVNO|MHB houdt Weusthuis zich bezig met collectieve en individuele belangenbehartiging op het gebied van de sociale en werknemersverzekeringen (incl. de Zorgverzekeringswet), de UKW, (militaire) pensioenen, het SBK incl. de bovenwettelijke uitkeringen, en de contacten met de uitvoeringsorganisaties van deze regelingen. Weusthuis zit namens de CMHF in de Deelnemersraad van het ABP.

**Dick van Zoelen** werkte ruim 34 jaar als beroepsofficier (van administratie) bij de Koninklijke marine met een studierichting economie. Hij vervulde functies in zowel Operaties als Materieel, Personeel en Economie en Financiën. Ter voorbereiding op zijn leeftijdsontslag studeerde hij als examenstudent rechten in Utrecht (Staats- en bestuursrecht). Na zijn leeftijdsontslag startte hij als ZZP-er en verleent sindsdien juridische steun aan ambtenaren en werknemers. Hij doet dat in opdracht van onder meer de FVNO|MHB maar bij voorbeeld ook van CMHF, VBM, verzekeringsmaatschappijen en individuele hulpzoekers. Hij is onafhankelijk voorzitter / lid van enige bezwaarschiedingscommissies.

**Onno Borgeld** ging in 1966 naar het KIM als adelborst voor de zeedienst. Na de vijfjarige opleiding ging hij naar de vloot en specialiseerde zich als verbindingsofficier. Tijdens een plaatsing op het radiostation op Curaçao studeerde hij Antilliaans recht en tijdens een volgende plaatsing in verband met EO in Engeland, studeerde hij Nederlands recht in Nijmegen. De laatste zes jaar van zijn diensttijd was hij plaatsvervangend voorzitter van de commissie bezwaarschriften KM. Vanaf 2000, na zijn leeftijdsontslag als militair, werkt hij als zelfstandig adviseur voor de KVMO en FVNO|MHB en sedert november 2011 zijn hier de eerste zaken voor de NOV bijgekomen, die recentelijk tot de eerste zaak voor de rechter hebben geleid. ■

# PTSS-protocol een betrouwbaar instrument

Medio 2008 is bij Defensie het PTSS-protocol ingevoerd voor beoordeling en bepaling van de mate van invaliditeit bij militairen met psychische aandoeningen. Eerder was er nl. commentaar op de schijnbaar willekeurige vaststelling van invaliditeitspercentages bij militairen met een Post Traumatisch Stress Syndroom.

**B**ij de invoering van het protocol in 2008 is met Defensie afgesproken dat er onderzoek zou worden gedaan naar de betrouwbaarheid van de in het protocol opgenomen schattingsmethodiek ter bepaling van de mate van invaliditeit.

Onderzoekers van het Universitair Medisch Centrum Groningen hebben dat onderzoek uitgevoerd en kwamen onlangs met de resultaten. Onderzocht is de intra- en de interdoktervariatie van de schattingsmethodiek. Oftewel, of dezelfde dokter in volgtijdelijke

onderzoeken in hetzelfde geval wel tot de dezelfde mate van invaliditeit komt, en of verschillende doktoren o.b.v. de dezelfde methodiek in hetzelfde geval wel tot dezelfde inschatting van de mate van invaliditeit komen. De onderzoekers constateren dat de intradokterbetrouwbaarheid van de schattingsmethodiek goed is tot zeer goed en dat de interdokterbetrouwbaarheid goed is. Geconcludeerd wordt dat de uitkomst van het schat-

tingsinstrument bij de beoordeling van de ernst van beperkingen bij psychische aandoeningen van een post-actieve militair onafhankelijk is van de –getrainde- verzekeringsarts die het instrument toepast. De onderzoekers zeggen er wel bij dat betrouwbaarheid iets anders is dan het valide zijn van het schattingsinstrument. Bij validiteit gaat het over de vraag of het instrument ook daadwerkelijk meet wat het moet meten. Nu wordt er al sinds de invoering van het PTSS-protocol geklaagd over dalende toegekende invaliditeitspercentages. Defensie wijt dat aan de strakheid van het protocol: “Met het protocol in de hand worden de juiste percentages toegekend”. De bonden zijn daar nog niet zo van overtuigd. Bij de presentatie van de onderzoeksresultaten werd dan ook gevraagd om een overzicht van toegekende invaliditeitspercentages vóór en ná invoering van het protocol. Defensie gaat die cijfers leveren.

Op ProDefnetwerk.nl vindt u het hele rapport ‘Betrouwbaarheidsonderzoek schattingsmethodiek PTSS-protocol’.

► [www.prodefnetwerk.nl](http://www.prodefnetwerk.nl)



## Websiteberichten

### VPD's en de molestclausule

Op 22 December heeft de CMHF-sector Defensie de minister van Defensie in het Georganiseerd Overleg schriftelijk om uitleg gevraagd over de rechtspositie van de leden van de Vessel Protection Detachments (VPDs) m.b.t. hun levensverzekering. Nu de minister van Defensie in de Eerste Kamer heeft aangegeven dat de leden van de VPD's worden ingezet in het kader van artikel 97 van de Grondwet en niet artikel 100 kunnen, in voorkomend geval, verzekeraars verwijzen naar de 'molestclausule' en weigeren een levensverzekering uit te keren. De CMHF-sector Defensie wil van de minister van Defensie weten of hij in dat geval zijn verantwoordelijkheid neemt. Lees verder op:

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

### Veteranenstatus toekomstige deelnemers OEF

In de Werkgroep Post Actieven heeft de overlegvertegenwoordiger van de CMHF-sector Defensie uitleg gevraagd over de veteranenstatus voor toekomstige deelnemers aan de (nog steeds lopende) Operatie Enduring Freedom (OEF). Nu nog krijgen deelnemers aan OEF de veteranenstatus. De uit-

spraak van de minister van Defensie in de Eerste Kamer, tijdens de behandeling van de Veteranenwet, dat inzet in het kader van artikel 97 van de Grondwet niet leidt tot de veteranenstatus, zou hier verandering in aanbrengen. OEF betreft immers (ook) een inzet in het kader van artikel 97 van de Grondwet. Lees verder op:

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

### C-LAS te voortvarend

Vlak voor het kerstreeces heeft de CMHF-sector Defensie de minister van Defensie in het Georganiseerd Overleg schriftelijk om uitleg gevraagd over uitspraken van de Commandant Landstrijdkrachten over zijn invulling van het personeelsbeleid, tijdens de CLAS informatiedagen. Uitspraken die in tegenspraak zijn met afspraken die gemaakt zijn tussen de minister van Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel. Ook de andere Centrales hebben begin 2012 de minister van Defensie over dit onderwerp schriftelijk om uitleg gevraagd. Lees verder op:

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

### Initiatiefwet 'Koser Kaya, Van Hijum'

In een brief aan de minister van Binnenlandse Zaken geeft het advocatenkantoor van de centrales van Overheidspersoneel aan dat het initiatiefwetsvoorstel 'Normalisering rechtspositie ambtenaren', van de Kamerleden Koser Kaya (D66) en Van Hijum (CDA) strijdig is met de huidige wet- en regelgeving. Lees verder op:

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

### Accreditatie NLDA afgerond

Toekomstige officieren die met succes de lang model opleiding binnen de Faculteit Militaire Wetenschappen van de Nederlandse Defensie Academie (NLDA) hebben gevolgd, ontvangen met ingang van 2012 een erkend bachelor diploma. Hiermee verzorgt Defensie hoger onderwijs op universitair niveau. Lees verder op:

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



## 'DE RUYTERLEZING 2012'

De 'de Ruyterlezing 2012' zal plaatsvinden op 27 maart 2012 in de middag op het Marine Etablissement Amsterdam, Kattenburg 7, 1081 JA Amsterdam, met als thema:

## 2030: Schaarste in beroepen: Vechten of delen?

**E**en paar trends: Vergrijzing en ontgroening, schaarste in technische- en beta beroepen, korte projecten in plaats van *lifetime employment*, open arbeidsmarktgrenzen. Gaan werkgevers vechten om mensen te binden? Of gaan ze human resources delen? En wat is de positie van de krijgsmacht als werkgever?

Aan de Mercurius kant spelen vele vragen. Wat zijn de trends op personeelsgebied? Gaat de nieuwe werknemer nog voor een vaste baan of alleen voor werkinvulling? Hoe kan het bedrijfsleven daarop inspelen? Voert het personeel reeksen van taken uit, waarbij per taak de beste personele samenstelling wordt gezocht of is er nog ruimte voor loopbanen binnen min of meer vaste teams? Hoe kan Nederland zich innovatief onderscheiden en wat betekent dat dan voor de *workforce*? Maar ook: Gaat het bij de vakbeweging nog wel om het mede ontwerpen van de samenleving van morgen? Staan geld verdienen en ergens bij horen in de toekomst op gespannen voet? Is er nog ruimte voor een maatschappelijk middenkader, dat niet voor zichzelf gaat, maar gericht is op 'samen' en 'een gemeenschappelijk doel'? Welke toekomst is er voor de vakbeweging?

Deze vragen zullen worden ingeleid door Martin van Pernis, oud voorzitter raad van bestuur van Siemens Nederland BV. Als coreferent zal de oud algemeen secretaris en waarnemend voorzitter van het CNV optreden, de heer Bert van Boggelen. Aan de Mars-kant gaat het om

de vraag hoe de krijgsmacht kan voorzien in voldoende, kwalitatief toegeruste en gemotiveerde militairen. Hoe speelt Defensie in op de nieuwe generatie en wat betekent dat voor het systeem van leidinggeven? Is het nu net ingevoerde flexibele personeelssysteem (FPS), toekomstvast? Wat moet daarin behouden blijven en waarom? Is het te verwachten dat Defensie in grotere mate gebruik zal maken van 'part time soldiers' (reservisten)? Moeten ook de Europese grenzen open voor het verkrijgen van voldoende militair personeel? *Last but not least*; de rol van sociale media.

Voor een bijdrage aan een antwoord op deze vragen hebben we de oud Hoofddirecteur Personeel van het ministerie van defensie Luitenant-generaal b.d. Hans Leijh bereid gevonden. Als zijn coreferent zal mevrouw Marloes Pomp optreden. Zij is projectleider bij het programma 'Het Nieuwe Werken' in de gemeente Amsterdam en leider van het project 'Ambtenaar voor de Toekomst' voor het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Een boeiend en relevant programma voor u als M&M lid, en zeker ook voor relaties uit uw netwerk. Nodig ze uit! Noteer 27 maart 2012 alvast in uw agenda.

### De voorbereidingscommissie:

Ruurd Reitsma, George Brouwer, Henny Melker, Wim van der Werff, Mark de Jong en Rob Evers

## Cartoon





# Innovatie 202

## Het rapport van Defensie

Is het ministerie van Defensie nu wel of niet innovatief? Dat was de vraag die ik in de vorige column stelde om hem in deze laatste over innovatie te beantwoorden. En het mag u niet verbazen dat ik een genuanceerd antwoord ga geven.

**D**e minister stelt dat de krijgsmacht hoog innovatief is en zal blijven. En hij heeft gelijk, op vele terreinen is zij dat ook. Veel mensen in Nederland zijn zich daar nauwelijks van bewust maar op veel terreinen worden nieuwe ideeën uitgetoetst en in gebruik genomen. Dat varieert van radars die ballistische raketten op meer dan 1000 kilometer kunnen ontdekken tot betere kleding die soms door militairen zelf wordt aangeschaft. Het militaire vak eist innovatie op straffe van mislukking. Improviseren en aanpassen is tweede natuur in het veld en op zee. Maar ook in bedrijfsvoering worden nieuwe ideeën ontwikkeld en hoewel politici erg kritisch zijn doet de krijgsmacht het zo gek nog niet. Met de helft van de begroting wordt nog steeds meer dan de helft van vroegere capaciteit geleverd.

De vraag of het ministerie van Defensie innovatief was, is of blijft is minder eenvoudig te bepalen. Dat komt natuurlijk omdat een ministerie vooral voorwaardelijk is voor innovatie. In eerdere columns gaf ik aan welke *do's* en *don'ts* er bij innovatie zijn. En hoewel er

een aantal *do's* zichtbaar zijn kun je ook de *don'ts* ontdekken. De vraag is welke in de toekomst bepalend zullen zijn. Misschien dat de recente geschiedenis een oordeel mogelijk maakt. Ik vrees echter van niet en dat komt opnieuw doordat een ministerie nooit direct innovatie kan afdwingen en dus ook niet direct kan tegenhouden. Dat de krijgsmacht tot nu toe behoorlijk innovatief is geweest kun je nooit aan een ministerie koppelen. Het is immers mogelijk dat de krijgsmacht innovatief is gebleven niet dankzij maar juist ondanks het bestuurlijke gedrag. Het is namelijk mogelijk om beleid te

### Dat de krijgsmacht tot nu toe behoorlijk innovatief is geweest kun je nooit aan een ministerie koppelen.

negeren en dat is ook niet ongebruikelijk. Als een bestuurslaag verkeerd beleid bedenkt maar niemand voert het uit, dan is dat wel weggegooid geld maar het is tenminste niet remmend. Het zou best de moeite waard zijn om deze verhouding tussen beleid en innovatie eens nader te onderzoeken.

Zo'n onderzoek op zichzelf zou al een aanwijzing kunnen zijn voor de bijdrage van het beleid aan innovatie. Immers een open vraag doet vermoeden dat innovatie belangrijk wordt gevonden en dan wil je natuurlijk zekerheid dat je positief bijdraagt. Terughoudendheid is daar een aanwijzing dat of innovatie niet zo belangrijk wordt gevonden, of dat men bang is voor een negatief antwoord. Stelt u de vraag eens aan uw baas en kijk naar

de reactie, het zal vast informatief zijn.

Nu is deze suggestie van mij natuurlijk een beetje gemeen, want ik had dat ook zelf kunnen doen. Laat ik eerlijk zijn, ik heb dat ook gedaan met mijn directe bazen en ik ben best positief over de reactie. Nu werk ik bij CZSK en daar houdt mijn observatie dus op. Misschien dat u mijn suggestie in deze column zou willen beschouwen als een innovatieve poging het antwoord ook defensiebreed te krijgen. Ik word graag aangenaam verrast.

Op een terrein durf ik echter wel te twifelen. De bestuurlijke neiging tot controle geeft weinig aanleiding tot breder optimisme. Het feit dat het omarmen van sociale media zoveel moeite leek te kosten is niet bemoedigend. Aan de andere kant het is recent al gebeurd en dat is dus innovatief. Zoals ik in een eerdere column aangaf is geduld bij innovatie ook van belang en dan moet ik dat zelf natuurlijk ook hebben. Dus of Defensie, zoals de minister wil, innovatief blijft is nog open. Dat bepalen we met zijn allen vooral zelf, en dat geeft de militair en burger moed. Soms moet je er gewoon maar in geloven en dat lijkt mij geen slechte strategie.

En dan als laatste de volgende serie columns. Ik ga u maar eens proberen te prikkelen over leiderschap, volgens mij is dat best leuk. ■





## WW vanwege ontslag uit nevenwerkzaamheden wordt verrekend met uw UKW

### Wat is het geval?

**R**ecent werd ik geconfronteerd met onverwachte en ingrijpende gevolgen voor een postactieve militair, van wie de werkzaamheden waaraan hij na zijn leeftijdsontslag was begonnen, onvrijwillig werden beëindigd. Onvrijwillige beëindiging van een dienstverband geeft recht op een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet. Nu moet een WW-uitkering worden verrekend met inkomsten uit een ouderdomspensioen (artikel 34 van de Werkloosheidswet). De uitkering ingevolge de Uitkeringswet gewezen militairen werd lange tijd niet als een pensioen aangemerkt, maar in het betreffende geval ging het UWV toch (onverwacht) over tot verrekening. Gelet op de hoogte van de UKW-uitkering bleef er van de WW-uitkering niets over. In bezwaar werd het besluit gehandhaafd en het geschil is voorgelegd aan de rechter. Ik zal u op de hoogte houden van de afloop.

### Gelijkstelling met pensioen?

Een UKW-uitkering valt volgens mij niet te vergelijken met een militair ouderdomspensioen dat immers pas intreedt als betrokkene 65 jaar wordt. De UKW-uitkering volgt de salarisontwikkeling bij Defensie en UKW-ers bouwen gedurende hun UKW-periode zelfs nog ouderdomspensioen op. Voor zover het financieel verantwoord is om pensioenen te indexeren, gebeurt dat op basis van de totale loonontwikkeling in alle overheidssectoren, dus niet alleen die van Defensie. Op het eerste gezicht lijkt een kwalificatie van een UKW-uitkering als 'pensioen' (en dus vatbaar voor verrekening) niet voor de hand liggend. Maar in lid 8 van artikel 34 geeft de wetgever niet alleen een definitie van wat onder ouderdomspensioen moet worden verstaan, maar verleent hij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ook de bevoegdheid uitkeringen gelijk te stellen met ouderdomspensioen

### Einde van het arbeidsleven?

Die Minister heeft dat gedaan in de regeling 'Gelijkstelling van uitkeringen met ouderdomspensioen' (hierna: de Regeling). Het UWV beroept zich nu op de Regeling, op grond waarvan (voor zover hier van belang) "een uit

een dienstbetrekking voortvloeiende periodieke uitkering die bij wijze van oudedagsvoorziening is toegekend voorafgaande aan het bereiken van de leeftijd van 65 jaar", als pensioen moet worden beschouwd. In de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep wordt daarbij het begrip "einde van het arbeidsleven" geïntroduceerd.

### Naar de bestuursrechter

Ik ben van mening dat het leeftijdsontslag uitsluitend het einde van een loopbaan als militair markeert en zeker niet per definitie het einde van het arbeidsleven. Het feit dat betrokkene nog geruime tijd heeft gewerkt na zijn leeftijdsontslag toont dat op zich al aan. Bovendien denk ik steun te vinden in uitspraken van de Centrale Raad van Beroep en lagere rechters. En dus is de zaak voorgelegd aan de Bestuursrechter.

### Beschouwingen

Deze kwestie speelt ook bij collega-juristen bij andere militaire bonden en samen met hen kom ik tot de volgende beschouwingen. De grote hoeveelheid doorgaans nog zeer vitale gewezen militairen die zich op een vervolgbaan stortte na het leeftijdsontslag bij de krijgsmacht, trok al eerder de aandacht van de politiek op een moment dat de discussie rondom het langer-leven-risico in de pensioensfeer ook al zijn schaduw vooruitwierp. Omdat zoveel militairen nog de energie hadden voor een vervolgbaan, viel het met de noodzaak om hen al op hun 55e jaar met leeftijdsontslag te laten gaan ook wel mee, was de gedachte. En een en ander paste ook naadloos in het streven van de politiek om VUT- en prepensioenregelingen terug te dringen en te beëindigen. In de doelgroep zelf was men zich van die aandacht niet echt bewust. Dit werd anders toen direct na de millenniumwisseling door Defensie de eerste gefaseerde ophoging van het leeftijdsontslag werd doorgevoerd. Een wijziging in arbeidsvoorwaarden die toen bij de militairen grote verontwaardiging veroorzaakte, maar waar nog een rechtspositionele compensatie tegenover stond in de vorm van de zogenoemde (in het pensioen doorver-

kende) VEB-toelage. Ook werd de anticumulatie afgeschaft (het 'aftoppen' van de bijverdiensten als uitkering en inkomsten tezamen uitkwamen boven de 100% van het laatstgenoten inkomen als militair). Een compensatie voor de ophoging van de ontslagleeftijd, die wel enigszins haaks op de tijdgeest stond. Voor alle duidelijkheid: de ambtenarencentrales hechten zeer aan handhaving van de huidige maximale ontslagleeftijd (60 jaar op termijn) en aan de thans bestaande mogelijkheden tot ongekort bijverdienen naast de UKW-uitkering. In het verlengde daarvan gaat het niet aan om wel te korten op werkloosheidsuitkeringen die daarmee samenhangen. Maar enige bewustwording van de situatie bij de (postactieve) militairen kan geen kwaad. Er is ook een duidelijke relatie met het recente Pensioenakkoord en de dilemma's waar we in dat verband mee te maken hebben (langer leven / langer pensioen). Wellicht dat die bewustwording kan helpen bij het maken van de keuzes voor de voorzieningen die in de toekomst voor de militaire rechtspositie essentieel zijn. Opgemerkt moet worden dat de postactieve militair met een UKW-uitkering in het kader van de verrekening daarvan met zijn mogelijke WW-uitkering wel een bijzondere positie inneemt in vergelijking met bijvoorbeeld FPU- en VUT-gerechtigden. In de - wel aangenomen maar nog niet in werking getreden - Wet Harmonisatie en vereenvoudiging socialezekerheidswetgeving, komt artikel 34 van de Werkloosheidswet als volgt te luiden:

1. Op de uitkering wordt inkomen geheel in mindering gebracht;
2. Bij algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat onder inkomen als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan.

Ik neem aan dat met het inwerking treden van die wet toch een einde komt aan de discussie rond de (verrekening van de) UKW-uitkering. Dat het UWV daarop een voorschot neemt, mag een waarschuwing zijn voor de militair met een UKW-uitkering die een baan aanvaardt.<sup>1</sup> ■

<sup>1</sup> Artikel 34 Werkloosheidswet is overeenkomstig van toepassing op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering voor Defensiepersoneel.

# Prinsenland Adviseurs – Uw aankoopmakelaar

De aankoop van een woning is veelal de grootste uitgave in uw leven. U wilt er zeker van zijn dat u geen miskoop doet. U wilt niet te veel betalen en geen kat in de zak kopen. Prinsenland Adviseurs helpt u graag bij het maken van de juiste keuzes.

Bij de aankoop van een woning is het verstandig eerst uit te zoeken wat de werkelijke waarde van de woning is. De werkelijke waarde ligt in veel gevallen een stuk lager dan de vraagprijs. De aankoopmakelaar haalt de emotie uit de koop en is een professioneel onderhandelaar. De aankoopmakelaar kent het spel van onderhandelen en krijgt waarschijnlijk meer van de prijs af dan u zelf had kunnen doen. Bovendien nemen wij u een hoop werk uit handen!

## Wat doet Prinsenland Adviseurs aankoopmakelaardij voor u?

- Vooronderzoek maximaal te financieren hypotheekbedrag
- Vooronderzoek werkelijke waarde aan te kopen woning
- Voeren van de prijsonderhandelingen
- Opnemen correcte ontbindende voorwaarden in de koopakte

- Controle van de koopakte
- Bij de notaris: controle akte en nota van afrekening

## 25% korting voor FVNOIMHB leden

U heeft de keuze uit het betalen van een vast of variabel bedrag. De vaste kosten voor de aankoopmakelaardij bedragen € 750,- exclusief BTW. De kosten voor de aankoopmakelaardij kunnen worden meegefinancierd en zijn in beginsel fiscaal aftrekbaar. Verzorgen wij ook de hypotheek voor u? Dan krijgt u 25% korting op de aankoopmakelaardij kosten!

## Vragen

Heeft u een woning op het oog? Heeft u vragen over de aankoopmakelaardij of over hypotheek? Neem dan vrijblijvend contact met ons op!



Prinsenland Adviseurs

Tel 010-4552500

www.prinsenland.nl  
info@prinsenland.nl



## Regels huwelijksvermogensrecht gewijzigd

# Actus

N O T A R I S S E N

Het aangaan van een huwelijk betekende tot voor kort dat men in algehele gemeenschap van goederen trouwde, tenzij men vooraf huwelijksvoorwaarden maakte bij de notaris. Met ingang van 1 januari 2012 zijn er nieuwe regels op dit gebied. Na lang afwegen heeft de wetgever besloten de algehele gemeenschap van goederen (de echtgenoten worden automatisch 50/50 gerechtigd in elkaars bezittingen) te handhaven als wettelijk uitgangspunt. Toch is er in dit nieuwe recht een aantal wijzigingen opgenomen. Zowel voor nieuwe als bestaande huwelijken.

### Wie beslist over de spullen?

Als een echtgenoot een aanschaft doet, valt deze in de gemeenschap. Dan is hij ook weer degene die het mag verkopen. Dat was tot 1 januari 2012 het geval. In het nieuwe systeem mogen beide echtgenoten over de spullen beschikken, ongeacht welke echtgenoot deze in de gemeenschap inbracht. Deze regel is niet van toepassing op bijvoorbeeld het woonhuis en aandelen in een Besloten Vennootschap. Ook niet op goederen die in het kader van een beroep of een bedrijf door één der echtelieden worden gebruikt.

### Uitsluiting 'koude kant'

Schenken en erfenissen blijven in beginsel in de algehele gemeenschap van goederen vallen. Niets nieuws onder de zon. Bij een testament of bij een schenking kan echter door degene die iets nalaat of schenkt, bepaald worden dat dit privévermogen blijft voor de ontvanger en dus niet in de gemeenschap valt. Zo voorkom je met een zogenaamde uitsluitingsclausule dus dat de 'koude kant' aan je spullen kan komen als gevolg van bijvoorbeeld een echtscheiding.

### Geen rechterlijke goedkeuring meer nodig

Tot 1 januari 2012 was voor het wijzigen of opheffen van huwelijksvoorwaarden tijdens het huwelijk een rechterlijke goedkeuring nodig. Deze is onder het nieuwe recht niet meer nodig.

### Echtscheiding

Onder het oude recht was het huwelijk pas ontbonden op het tijdstip van inschrijving van de echtscheidingsbeschikking van de rechter in de registers van de burgerlijke stand. Dit betekent dat tijdens de echtscheidingsprocedure beide echtgenoten nog goederen kunnen aanschaffen en schulden kunnen maken die ten bate of ten laste van de gemeenschap komen. Onder de nieuwe wet wordt het tijdstip van ontbinding van de gemeenschap vervroegd naar het tijdstip van indiening van het verzoekschrift tot echtscheiding.

### Notaris

Neem contact op met uw notaris als u meer wilt weten. Voor het hele artikel lees

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

# Haal meer uit uw lidmaatschap!

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

#### VERZEKERINGEN MET INTERESSANTE KORTINGEN

OHRA • FBTO • INTER ASSURE • INTERPOLIS

#### HYPOTHEKEN MET GUNSTIGE VOORWAARDEN

RABOBANK

#### ADVISEURS VOOR HYPOTHEKEN EN VERZEKERINGEN

PRINSENLAND ADVISEURS

#### REIZEN MET AANTREKKELIJKE KORTING

AVIS AUTOHUUR • ARKE • WEEKENDJEWEG.NL  
ESSO CARD NEDERLAND

#### KLEDING WEBWINKEL MET GROTE COLLECTIE

UNDERFASHION.NL

#### CARDS TEGEN BIJZONDERE TARIEVEN

AMERICAN EXPRESS • MASTERCARD

#### UITGEBREIDE NOTARISSERVICE

ACTUS NOTARISSEN

#### PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

OPEN UNIVERSITEIT NEDERLAND • PICOMPANY

En dit is nog niet alles, ga voor het volledige overzicht van onze voordelen, inclusief alle info naar: [www.prodef.nl/](http://www.prodef.nl/)

ledenvoordeel.

Mailen kan ook:

[info@fvno.nl](mailto:info@fvno.nl)

 FVNO | MHB

## Medezeggenschap

### De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Uiterste datum indienen kandidatenlijst	Kiesdatum
CDC	Staf CDC	gesloten	09-02-2012
BS	Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst	gesloten	16-02-2012
DMO	Defensie Munitiebedrijf	gesloten	16-02-2012
KMar	Landelijke en Buitenlandse Eenheden	01-03-2012	07-03-2012
CLAS	Ondersteuningsgroep CLAS	13-02-2012	26-03-2012
CLAS	Defensie Bedrijf Grondgebonden Systemen	17-02-2012	28-03-2012
CLAS	Opleidings- en Trainingscentrum Operatiën	17-02-2012	04-04-2012
KMar	District KMar Schiphol	29-02-2012	11 t/m 18-04-2012
DMO	KPU-bedrijf	07-03-2012	18-04-2012

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

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



## “mijn” ABP

**Een bijzonder gevoel krijg ik niet van deze kop. Het ABP is beheerder van door mij en de werkgever gestorte pensioenpremies, meer niet!**

**D**e dekkingsgraden zijn inmiddels bekend en ‘ons’ ABP scoort op 31-12-2011 een magere 94%. Vier magere niet-indexeringsjaren hebben u en ik inmiddels achter de rug en het moment van afstempelen van ‘ons’ pensioen is in zicht. Het wil wat met die pensioenfondsen (zoek de zondebok). Bestuurders mekkeren over de lage rekenrentes, waarmee de verplichtingen moeten worden becijferd, de politiek wijt het aan de toegenomen levensverwachting en besturing op amateurniveau bij de fondsen. De grepen uit de kas van het ABP door de werkgever in de jaren tachtig en negentig zijn ook een veelgehoorde klacht. Noem het de loden last van het verleden. Aangetekend dient te worden dat het ABP zich in de jaren negentig schattemel-tjerijk waande. Weinig zorgen in die tijd over de vele misgelopen miljarden. Met de kennis van nu zou er toentertijd anders zijn gehandeld. De ellende begon onder het kabinet Lubbers-I, dat eind 1982 midden in een zware depressie aantrad. Credo: bezuinigen! Eerste kandidaat-bezuinigingspost: het ABP. In die jaren was het ABP nog niet verzelfstandigd, maar viel als rijksdienst direct onder het kabinet. De Tweede Kamer stelde bij wet het beleggings- en premiebeleid vast. Het ABP-bestuur had weinig in de melk te brokkelen.

Wel kende het ABP als enig pensioenfonds een onvoorwaardelijke indexatieplicht. Een gegarandeerd welvaartsvast en inflatiebestendig pensioen. Kom daar anno 2012 maar eens om! De ABP-wet verplichtte de overheid om jaarlijks 21% pensioenpremie in de pot te stoppen. In de periode 1982 t/m 1988 werd via tijdelijke ‘uitnamewetten’ de bijdrage van 21% verlaagd naar 8,3%. Pensioenen en VUT bleven op gelijk niveau, maar de dekkingsgraad zakte.

In 1988 ontwaakte het kabinet, maar voelde er niets voor om miljarden bij te storten, bijgevolg ging het akkoord met verzelfstandiging, onder voorwaarde dat de bonden de eis tot bijstorten laten vallen. De bonden accepteren dit in ruil voor de zeggenschap bij het ABP. Met de privatisering verdween de zekerheid van de onvoorwaardelijke indexatie. In 1996 was het ABP eindelijk verzelfstandigd. Het tekort bedraagt dan ca. 33 miljard gulden. Meer premie is gewenst, maar dit schuift men op de lange baan. Tot ver in de jaren negentig betalen overheid en ambtenaren geen kostendekkende pensioenpremie.

Begin jaren negentig vond men een dekkingsgraad van 120% excessief (Onno Ruding wilde graag afromen), 104% achtte men meer dan voldoende. Superrendementen op de beurs zijn niet ten faveure van de pensioenreserves ingezet, maar gul uitgedeeld aan werknemers en werkgevers. Steeg de dekkingsgraad boven de 120%, dan spraken werkgevers en bonden af om de premies te verlagen in ruil voor extra loon.

Resultaat: huidige en toekomstige generaties draaien op voor het potverteren van hun voorgangers. ■



Luitenant-kolonel Marcel de Waart, 49 jaar en werkzaam bij de Afdeling Organisatie van de Staf CLAS, op de Kromhoutkazerne in Utrecht. Mijn werkplek is ingericht volgens het principe van het Nieuwe Werken. Dit houdt in dat niemand een vaste werkplek heeft en elders werken tot de mogelijkheden behoort. Super!

### Wat houdt je werk in?

Onze afdeling begeleidt alle reorganisaties van de Landmacht. Dat begint op het moment dat een studie wordt geschreven totdat de nieuwe organisatie wordt geautoriseerd in PeopleSoft. Sinds het uitkomen van de beleidsbrief van de minister in april 2011, ben ik direct betrokken bij het vertalen van studies en blauwdrukken in een database. Deze database maakt tot op de enkele functie inzichtelijk hoe de nieuwe Landmacht er in 2016 uitziet.

### Wat vind je belangrijk in je werk?

Belangrijk in mijn werk is om met de projectleiders 1-op-1 te overleggen over hun plannen. Pas dan wordt tot op de laatste VTE duidelijk hoe een nieuwe organisatie eruit komt te zien. Per slot van rekening is iedere arbeidsplaats behoud van werk.

### Merk je iets van de bezuinigingen binnen Defensie?

Door mijn werk zie ik dagelijks wat de gevolgen zijn van de bezuinigingen binnen Defensie. De komende jaren reorganiseert de hele Landmacht, geen eenheid blijft gespaard. Nog dit jaar wordt onze afdeling samengevoegd met vergelijkbare afdelingen van de andere defensieonderdelen bij de Divisie Personeel en Organisatie Defensie/O-module. Als lid van MC Staf CLAS ben ik betrokken bij de TRMCn Herinrichting Control-veld CLAS en Oprichting Financieel Administratie en Beheerkantoor (FABK).

### Hoe reageert het personeel hier op?

Aan de koffietafel zijn de bezuinigingen en het SBK2012 regelmatig terugkerende gespreksonderwerpen. Na verschillende voorlichtingsrondes door onze HDE en C-PLC gaan de mensen steeds meer beseffen dat een zekere toekomst bij Defensie voor een aantal van ons niet meer is weggelegd. Verscheidene collega's zijn serieus op zoek naar een andere werkgever.

### Hoe zie jij je toekomst binnen/buiten Defensie?

De Landmacht is voor mij al dertig jaar lang een goede en fijne werkgever. Eerlijk gezegd moet ik er dus niet aan denken dat er ook voor mij straks geen werk meer is. Maar je kop in het zand steken voor de storm die op ons afkomt .....!



DE CMHF SECTOR DEFENSIE BESTAAT PER 1 JANUARI 2012 UIT:



KVNRO



NOV

