

## Denk met ons mee! Hoe moet onze inzet eruit zien?

Een nieuwe ronde van gesprekken voor een arbeidsvoorwaardenakkoord komt eraan. Voor ons als uw vertegenwoordiger in deze gesprekken, is het dan ook belangrijk om te bepalen waar wij op moeten inzetten. Natuurlijk gaan wij door op de weg waar wij de afgelopen jaren continu op hebben gezeten: focus op versterking van de organisatie en dan vooral de personele component. Dáár ligt volgens ons namelijk de sleutel van het herstellen van de krijgsmacht. Dit willen wij bereiken middels flexibiliteit en daadkracht in het personeelsbeleid en door het invullen van eerlijke, vergelijkbare en uitlegbare arbeidsvoorwaarden. Maar wat zijn dat dan? En hoe denkt u daarover? Waar wilt u dat wij de pijlen op richten?

Deze vragen hoop ik met u te beantwoorden. Door u mee te nemen in ons denkproces over onze focus en vervolgens door u uit te nodigen daarop te reageren en met ons de dialoog aan te gaan in een van de feedbacksessies die wij organiseren op dinsdagavond 23 en vrijdagmorgen 26 mei. Aan het eind van dit bericht daarover meer, maar nu eerst onze gedachten over de inzet.

---

### Arbeidsvoorwaardelijke Inzet GOV | MHB

Wie alles doet, doet niets. Vandaar dat wij naast een aantal basiselementen voor een potentieel nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord (hierna AV-akkoord) beogen over drie assen vooruitgang te boeken. Dit zijn: algemene arbeidsvoorwaardelijke elementen, doorontwikkeling van het beloningsstelsel voor het defensiepersoneel en tenslotte beleidsmatige aanpassingen in het HR-domein.

#### *Basiselementen AV-akkoord*

De tijden zijn zeer turbulent en brengen een grote mate van economische onzekerheid met zich mee. Om deze reden willen wij niet alleen inzetten op een **verantwoorde structurele loonontwikkeling voor ál het defensiepersoneel**, ook willen wij een akkoord met een **looptijd van liefst één tot maximaal twee jaar**.

#### *1. Algemene elementen*

Op een tweetal AV-elementen die ook een effect hebben op ál het personeel willen wij significante stappen zetten, te weten: het Individueel Keuze Budget (IKB) en het mobiliteitsplan.

#### *IKB*

Waar wij het bij defensie nu nog moeten doen met een vrij beperkt cafetariamodel, hebben andere overheidssectoren al meerdere jaren een veel ruimer IKB. Wij denken dat het nu tijd is om, liefst op 1 januari 2024, de stap te zetten naar een IKB. Daarbij zijn wij van mening dat we dit zo ruim mogelijk moeten uitrusten, zodat iedere defensiemedewerker (burger, reservist en beroeps) zelf in staat is om persoonlijk passende keuzes te maken. Hierbij denken wij aan de aan- en verkoop van verlofuren, een sportschoolabonnement, verduurzaming eigen woning (zoals bijvoorbeeld aanschaf zonnepanelen of warmtepomp), personal computer, fiets en (uiteraard) de vakbondscontributie.

#### *Mobiliteitsplan*

Op het vlak van mobiliteit denken wij dat ons huidige stelsel van tegemoetkoming in (reis)kosten bij thuiswerken, woon- werkverkeer en dienstreizen achterhaald is. Om weer bij de tijd te zijn, willen wij naar een systeem dat de fiscale grenzen maximaal benut en dat een vergoeding geeft voor kosten van de daadwerkelijk gemaakte reizen met daadwerkelijk gebruikte vervoersmiddelen. Daarbij willen wij naar een systeem dat een combinatie van vervoersmodaliteiten faciliteert, zodat een voor het individu effectieve én duurzame mix gevonden kan worden, passend bij de bereikbaarheid van de werklocatie(s) en de taakstelling.

#### *2. Doorontwikkeling beloningsstelsel defensiepersoneel*

In het afgelopen arbeidsvoorwaardenakkoord hebben wij een significante herziening van de beloning voor militairen doorgevoerd. Dit heeft een zeer positieve invloed gehad, maar heeft zoals door ons verwacht ook de discussie ten aanzien van de beloningsverschillen tussen militairen (beroeps en reservist) aan de ene kant en burgers aan de andere kant doen oplaaien. Terecht, als je het ons vraagt.

Wij staan voor eerlijke, vergelijkbare en uitlegbare arbeidsvoorwaarden voor iedereen. Dit geldt dus ook voor de primaire beloning. Sterker nog, wij hebben indertijd een voorstel gedaan om te komen tot één salaristabel voor ál het defensiepersoneel. Een tabel waarin burgers en militairen dus binnen gekoppelde rangen en schalen exact hetzelfde kunnen verdienen. Overigens maakt dit niet dat wij van mening zijn dat burgers en militairen altijd hetzelfde moeten verdienen. Daar waar zij gelijk zijn, mag er volgens ons verschil zijn. Maar daar waar zij verschillen, mag ook de beloning verschillen. Zolang het onderscheid over en weer maar uitlegbaar is.

Om stappen te zetten naar eerlijker, uitlegbaarder en vergelijkbaarder beloning voor het defensiepersoneel, willen wij **onderzoek doen naar de beloningspositie van ons burgerpersoneel, de bijzondere positie van de militair (BPM) in financiële termen inzichtelijk maken** en het broodnodige **onderhoud doen aan onze functiewaardering (FUWA)**. In onze ogen is **één salaristabel voor al het defensiepersoneel** nog steeds de juiste weg om te gaan. Eén tabel, waarin rang en schaal op gepast niveau 1-op-1 gekoppeld zijn en dus binnen dezelfde bandbreedte worden beloond. Waarschijnlijk ligt dit zeker op korte termijn niet binnen de mogelijkheden, dus is het zaak om de onuitlegbare verschillen weg te nemen. Dit begint bij het zoeken naar waar de verschillen liggen en welke verklaringen hiervoor zijn (onderzoek beloningspositie). Aangezien zowel de BPM als de FUWA onlosmakelijk met deze verschillen verbonden zijn, moeten die in alle beoogde aanpassingen nadrukkelijk worden meegenomen. Daarnaast menen wij dat extreme beloningsverschillen met de sector Rijk in de toekomst tot problemen gaan leiden, dus moeten we ook daar aandacht voor hebben.

Naast de primaire beloning voor defensiepersoneel willen wij ook in de toelagesfeer nog te nodige aanpassingen doen. Een volledige herziening van het stelsel van toelagen zien wij op korte termijn niet te realiseren, maar stappen moeten wel worden gezet. Wij focussen ons hierbij op een **eerlijke compensatie voor varen, vliegen, oefenen en uitzenden** (kortgezegd: inzet) aan de ene kant en **aanpassing voor het Voorzieningsstelsel Buitenland Defensiepersoneel (VBD)** aan de andere kant. Bij de toelages voor inzet gaat het ons om een faire compensatie voor de uren dat de militair van huis is, de uren dat die per etmaal werkt en onder welke omstandigheden die dit moet doen. Bij de herziening van het VBD willen wij nadrukkelijk de aansluiting zoeken met de Aanvullende CAO Rijk Uitzendingen (ACRU), de zogenaamde BZ-regeling.

### *3. Beleidsmatige aanpassingen in het HR-domein*

Op dit laatste vlak zijn de ambities van de defensieorganisatie en de defensieonderdelen zeer groot. Of we het nu hebben over de HR-transitie, aanstellings- en contractvormen, Kwaliteit boven Anciënniteit (KBA) of Boeien, Binden Inspireren (BBI). Zo ook bij de GOV|MHB. Wij zijn van mening dat **veel meer flexibiliteit moet komen in het personeelsbeleid** en dat de **grenzen tussen burger, reservist en beroeps meer open** moeten worden. Reservisten moeten veel meer gelijkwaardig worden aan de beroepsmilitair, waardoor het ook interessanter is om als reservist te (blijven) dienen. Hierbij valt te denken aan het wegnemen van administratieve rompslomp, het vinden van een passende invulling van ziektekostenverzekering en het opbouwen van verlof.

Naast aanpassingen in het personeelssysteem, willen wij als GOV|MHB ons nadrukkelijk **terughoudender opstellen ten aanzien van onze invloed in de reorganisaties**. Naar onze mening vormen de huidige afspraken over en invulling van reorganisaties een te grote bottleneck. In tijden van krimp en een overschot aan personeel was dit nog uitlegbaar, maar in de huidige tijd zeker niet meer. Dit werkt groei en verandering van de organisatie tegen en moet dus anders. Uiteraard met oog voor personeel, maar wel anders en vooral sneller.

---

### *Online feedbacksessies*

Bovenstaande geeft kort weer hoe wij denken over de stappen die gezet zouden moeten worden in een komend AV-akkoord. Zoals gezegd zoeken wij naar uw mening en daarom organiseren we een tweetal online discussiefora, waar u via MS-Teams met ons en met elkaar de dialoog aan kunt gaan. De data die wij hiervoor hebben gepland zijn:

- **Dinsdagavond 23 mei van 20:00 – 22:00 via MS-Teams**
- **Vrijdagmorgen 26 mei van 10:00 – 12:00 via MS-Teams**

Heeft u interesse om deel te nemen aan een dergelijke sessie, of wilt u naar aanleiding van dit artikel iets anders kwijt, dan kunt u dit kenbaar maken via [arbeidsvoorwaarden@prodef.nl](mailto:arbeidsvoorwaarden@prodef.nl). Na ontvangst van uw mail zullen wij zorgen dat u een link ontvangt zodat u kunt deelnemen.

Ik hoop en reken op u actieve betrokkenheid!

*Met vriendelijke groet van uw onderhandelaar,*

*Thijs van Leeuwen*