



# FVNO bulletin

Periodiek voor de Federatie van Nederlandse officieren en middelbaar en hoger burgerpersoneel bij Defensie (FVNO/MHB)

## ► voorwoord

besluitvorming over mogelijke verlenging in Uruzgan:

### Een moeilijke bevalling

**Aanvankelijk zou Nederland voor het zomerreces een besluit nemen over een mogelijke verlenging van onze NAVO-bijdrage in Uruzgan. Daarna werd het tijdstip verschoven naar september. Vervolgens werd het oktober en ook deze datum werd niet gehaald. Nu is november genoemd.**

Waarom verloopt het besluitvormingsproces zo moeizaam? Nederland heeft in 2005 aangekondigd dat men een bijdrage in Uruzgan voor twee jaar zou leveren. De NAVO zou dan voor aflossing zorgen. Iedereen weet dat de NAVO zelf geen troepen heeft, maar dat Nederland alleen kan worden afgelost als er een of meer landen bereid zijn om dit te doen.

Aanvankelijk deed Nederland niets en ook de NAVO deed niets. Zoals te verwachten was begonnen de VS met het uitoefenen van druk op Nederland om langer te blijven. Nederland begon met het consulteren van enkele landen, zoals Noorwegen en Duitsland. Beide landen

gaven nul op het rekest en goede raad werd duur. Het leek er op dat de regering aanstuurde op vertrek, omdat Nederland de huidige omvang niet zou kunnen handhaven en omdat de kosten te hoog werden. Het eerste argument was terecht, maar een land dat behoort tot de tien rijkste landen van de wereld kan het tweede argument internationaal eigenlijk niet verkopen.

#### Kantelen

Langzaam leek het er op dat het standpunt van de regering ging kantelen. Verschillende "versprekingen" van ministers, een uitgebreid artikel van de Commandant der Strijdkrachten, niet als



## uit de inhoud

- 2 Motie 'vaders' onuitvoerbaar
- 4 Dossier leeftijdsfasebewust personeelsbeleid
- 10 Opkomst NLDA 2004 opgelet!
- 12 Werkbezoek Afghanistan
- 14 Dienstenpakket FVNO/MHB
- 16 FVNO/MHB op studiebeurs

Commandant maar als staatsburger en het uitlekken van het advies van de CDS aan de minister leken tot doel te hebben de Tweede Kamer en het Nederlandse volk voor te bereiden op het besluit dat Nederland langer in Uruzgan zal blijven. Nu ging het niet meer om een vervanger, maar om opvulling van de Nederlandse tekorten. Dat is wat overzichtelijker en blijkt in de praktijk ook wat op te leveren. Aarzelend zijn er enkele toezeggingen gedaan maar niet direct door landen waarmee een goede militaire samenwerking vanzelfsprekend zal zijn. Er zal een flink aantal tolken nodig zijn om met militairen uit Georgië, Slowakije en mogelijk Tsjechië samen te werken.

Het zal nog wel even duren, voordat alle afspraken met de troepen leverende landen op papier staan en waarschijnlijk zal er enige extra financiële smeeroelie nodig zijn om alles rond te krijgen. Het zou mij dus niet verbazen dat het nog een enorme toer zal zijn omdat allemaal in november rond te krijgen.

H.A.Couzy  
voorzitter FVNO/MHB

# PERSONEELSBELEID

## Defensie heeft personele problemen. Nee, toch niet. Of toch wel?

**Opnieuw een brief van de staatssecretaris aan de Tweede Kamer over de personele toestand bij Defensie, ditmaal met de titel: 'stand van zaken en nulmeting FPS'. In deze brief wordt inzage gegeven in het militaire bestand en de vullingsgraad. Belangrijke gegevens over de 'gezondheids-toestand' van Defensie die aangeven of de krijgsmacht nog inzetbaar is.**

### Met en is toch weten?

*De cijfers:* In de bijlage bij de brief wordt aangegeven dat de vullingsgraad eind september 2007 ongeveer 85% is. Dat wil zeggen meer dan 6.900 militaire vacatures. Daarnaast wordt een behoorlijk aantal functies vanwege de overgang nog bezet door burgerambtenaren. Het tekort aan militairen is dus meer dan 8.000 en dus zeer alarme-rend. In de begeleidende tekst wordt het probleem echter gebagatelliseerd.

*De tekst:* Volgens de begeleidende tekst zitten er een kleine 5.800 militairen in de initiële opleiding. Gemiddeld valt hier ongeveer 20% af dus op korte termijn stromen er ongeveer 4.600 militairen in op functie. Daarnaast wordt aangegeven dat er 2.500 militairen geplaatst zijn op niet-organieke arbeids-plaatsen. Deze militairen worden dus niet in O=P=F meegerekend. In de brief wordt wederom gewag gemaakt van het feit dat er bij Defensie nog steeds sprake is van een kwalita-tieve militaire mismatch. Deze bedraagt

ongeveer 1.900 militairen. Dit houdt in dat de betrokken militairen boven of onder hun rangsniveau werken.

*Resumerend:* Zelfs zonder de mismatch van 1.900 militairen blijkt dat Defensie eigenlijk geen personeelsprobleem heeft, in de zin van overschot. Er zijn immers 6.900 vacatures. Daar staat tegenover dat volgens de statistiek er 4.600 militairen in opleiding zijn, die grotendeels op korte termijn klaar zullen zijn en daarnaast 2.500 extern geplaatste militairen. Opgeteld zijn er ten opzichte van het aantal vacatures dus 200 militairen teveel. Defensie heeft dus schijnbaar geen personele problemen!

### Andere brief, andere cijfers

De FVNO/MHB plaats bij deze 'nulmetingbrief' grote vraagtekens. Temeer omdat recent in een andere brief, de zogenaamde "migratiepadenbrief" andere cijfers aan de Tweede Kamer zijn aangeboden. In deze brief wordt de stand van

zaken op 30 juni 2007 weergegeven. Er wordt aangegeven dat er ongeveer 4.100 militairen te weinig zijn. Dit betreft ongeveer 8% van het militaire bestand. De vullingsgraad van het militaire bestand is volgens de migratiepadenbrief 92%. Dit is met inbegrip van de militairen die in hun initiële opleiding zitten. De FVNO/MHB verneemt van verschillende kanten dat tot op heden over het jaar 2007 de militaire uitstroom hoger is dan de instroom. Dit signaal wordt in de nulmetingbrief bevestigd. Ten opzichte van de migratiepadenbrief zou je dus verwachten dat het 'militaire vacature probleem' voor Defensie alleen maar toeneemt.

### Wordt de Tweede Kamer wel goed geïnformeerd?

De FVNO/MHB krijgt vanuit het veld steeds vaker te horen dat het aantal militaire vacatures schrikbarend toeneemt en dat onze leden zich ernstig zorgen beginnen te maken. Het is daarom dan ook schandelijk dat Defensie in de uitleg over deze nulmeting het probleem van het steeds verder inkrimpen-de militaire bestand wegredeeneert.

Op deze wijze zal het probleem niet juiste aandacht van de Tweede Kamer krijgen. Onbegrijpelijk!

### Te weinig vet

De staatssecretaris heeft vervolgens een enquête onder vaders met kinderen jonger dan 5 jaar gehouden. 58% van hen heeft aangegeven dat zij (eventueel) gebruik zouden willen maken van een vrijstelling. Dit zou inhouden dat ruim 4.000 militairen gedurende een groot aantal jaren niet operationeel inzetbaar zijn. In een organisatie met voldoende flexibiliteit had dit opgevangen kunnen worden. Echter, door het rigide financieel gestuurde

formatiebeheer (O=P=F) is dit bij Defensie niet (meer) mogelijk. Temeer omdat er bijna 7000 militaire vacatures zijn. Er is dus een lange termijn visie nodig om (gedeeltelijk) aan de wens van de Tweede Kamer te kunnen voldoen.

### Invoering voucher-systeem

De FVNO/MHB is bijzonder te spreken over het voorstel van de staatssecretaris om een vouchersysteem binnen Defensie in te voeren. Iedere militair kan een voucher op enig moment in zijn loopbaan verzilveren. De staatssecretaris beperkt de voucher echter tot het op een andere wijze benutten van het ouderschapsverlof voor militairen. De FVNO/MHB vindt dit een gemiste kans. Plaats het vouchersysteem in een breder kader en voer het voor al het Defensiepersoneel in. Het zou een eerste aanzet voor een leeftijdsfasebewust personeelsbeleid binnen Defensie kunnen zijn. Een beleid waarbij tijd en geld, inclusief een bijdrage van de werkgever, uitwisselbaar zijn voor zorgtaken maar ook bijvoorbeeld voor het volgen van een studie of het houden van een

sabbatical. Het vouchersysteem is niet nieuw. Er zijn al sectoren in Nederland die hiermee werken.

### Extra aandacht voor thuisblijvers

Daarnaast wenst de werkgever extra steun in het kader van personeelszorg aan de thuisblijvers te verstrekken. Er wordt gedacht aan een uitbreiding van de faciliterende rol van Defensie. Extra aandacht is altijd goed. Maar voorkomen moet worden dat de faciliterende

**voer een voucher-systeem in waarin tijd en geld inwisselbaar zijn voor zorg, studie of sabbatical**

rol niet te ver doorschiet. Enige 'zelfredzaamheid' mag van het thuisfront worden verwacht. Houd steun beschikbaar, maar laat de verantwoordelijkheid thuis. Alstublieft niet nog een "slachtoffer" groep erbij. Daarnaast dient Defensie ook hier een bredere in-

vulling te gaan geven aan de afspraak 'tegenoetkoming in de kosten voor zorg voor jonge kinderen bij operationele inzet'. Zorg houdt namelijk niet op bij 5 jaar. Het kan zelfs zo zijn dat de 'externe' zorg pas bij 5 jaar begint. De partner kan besluiten weer te gaan werken omdat het kind naar de basisschool gaat.

### Concrete voorstellen graag

De brief van de staatssecretaris kan een eerste aanzet zijn voor een goed leeftijdsfasebewust personeelsbeleid bij Defensie. Een beleid waarbij de defensiemedewerkers, uiteraard in overleg, zelf kunnen bepalen wanneer zij hun voucher wensen in te wisselen en zelf bepalen waar en hoe zij steun nodig hebben. De FVNO/MHB verwacht nu wel van de staatssecretaris dat hij het niet weer bij mooie woorden laat. Wij zien als centrales graag op korte termijn een nadere toelichting op zijn plannen in het kader van arbeid en zorg en het vouchersysteem bij Defensie tegemoet. En aan concrete voorstellen zitten ook budgetten vast.

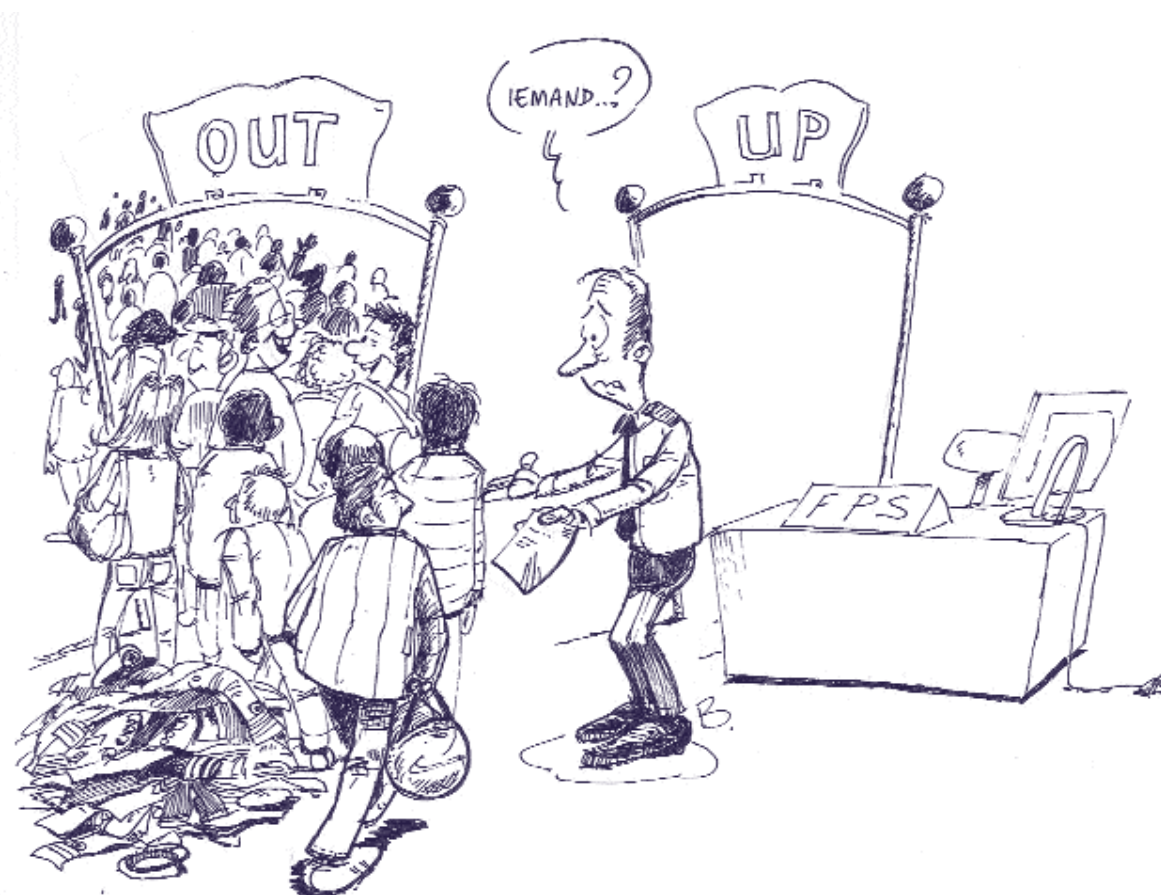
## Motie 'vaders' onuitvoerbaar

maar er zijn kansen

**Eind 2006 werd in de Tweede Kamer een motie aangenomen waarbij alle militairen met kinderen onder de vijf jaar vrijstelling krijgen van uitzending, mits er geen zwaarwegende operationele bezwaren zouden zijn. De FVNO/MHB heeft als reactie op deze motie aangegeven dat de Tweede Kamer het verschil tussen de "Haagse en daagse werkelijkheid" niet kan onderscheiden.**

Immers, een eventuele vrijstelling heeft altijd effect op de inzet van de krijgsmacht en zwaarwegende operationele bezwaren zijn bijna altijd van kracht. De motie was dus niet meer dan gebakken lucht. Maar het idee was goed bedoeld

en de FVNO/MHB heeft daarom opgeroepen om een zodanige invulling aan de motie te geven dat de zorgtaken van het thuisfront worden verlicht, zonder dat de inzetbaarheid van militairen in gedrang komt.



cartoon downloaden? [www.fvno.nl](http://www.fvno.nl)

# LEEFTIJDFASEBEWUST PERSONEELSBELEID

De FVNO/MHB denkt na over personele ontwikkelingen bij Defensie door de expertise van haar leden aan te wenden en goed te doorgronden wat hun meningen zijn. Hieronder vindt u een werkdocument waarmee op dit moment nagedacht wordt over het leeftijdsfasebewust personeelsbeleid. Uit de reacties en discussies kunnen in het najaar standpunten worden bepaald.

INTERNE NOTA : LEEFTIJDFASEBEWUST PERSONEELSBELEID  
DATUM : 19 OKTOBER 2007

## Inleiding

Het leeftijdsfasebewust personeelsbeleid (LFPB) is 'hot'. Er wordt op dit moment veel geschreven over dit nieuwe beleid. Zo ook in de Trendnota 2008. In de nota wordt verwezen naar afspraken die in verschillende sectoren zijn gemaakt. Binnen alle overheidssectoren wordt op dit moment aandacht besteed aan dit onderwerp. In de onlangs afgesloten CAO is overeengekomen dat Defensie door middel van een convenant invulling gaat geven aan dit beleid. Dit is noodzakelijk omdat per 1 januari 2008 de Wet 'gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid' van kracht wordt bij Defensie. Dit houdt in dat Defensie haar regelgeving aangepast dient te hebben aan de eisen van deze wet. Defensie heeft 4 jaar de tijd gehad zich op de gevolgen van deze wet, die stamt uit 2004, voor te bereiden en de FVNO/MHB constateert dat tot heden niet over de gevolgen van deze wet is gesproken. Defensiemedewerkers zouden dus per 1 januari 2008 naar de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) kunnen stappen als zij van mening zijn dat er op grond van deze wet sprake is van discriminatie. Dit kan voorkomen worden als Defensie voor de invoering van de wet een LFPB met de centrales van overheidspersoneel overeenkomt. In een LFPB mogen namelijk (discriminerende) leeftijdsafspraken worden gemaakt.

**Militairen:** op 1 januari a.s. wordt het flexibel personeelsstelsel ingevoerd. Het ligt voor de hand om het LFPB te koppelen aan de drie fases van dit nieuwe personeelsstelsel. Dit is lastig. Dit omdat er over het algemeen geconcludeerd kan worden dat er grote verschillen zijn tussen manschappen/onderofficieren en officieren. Zo duurt bijvoorbeeld Fase 1 (initiële opleiding en dienverplichting) bij langmodel officieren veel langer. De vraag kan zelfs gesteld worden of voor deze categorie 2 in plaats van 3 fases kunnen volstaan. Een ander belangrijk punt is de gezinsplanning. Deze vindt bij hoger opgeleid personeel veelal op een latere leeftijd plaats.

**Burgerambtenaren:** het FPS is niet van toepassing op het burgerpersoneel. Echter, als men de fases van het FPS wat ruimer beziet dan zouden deze ook van toepassing verklaard kunnen worden op het burgerpersoneel.

**Fase 1:** dit betreft jonge ambtenaren waarbij de identiteits-

vorming vaak nog centraal staat. Zij zijn gericht op concrete (snelle) resultaten. Zij willen vooruit in het werk, hebben nog weinig werkervaring en kennen hun grenzen in psychische en fysieke belastbaarheid soms nog onvoldoende.

**Fase 2:** dit betreft de ambtenaar die al enige tijd op het ministerie werkt. Doorgaans moet een druk privé-leven (jong gezin) gecombineerd worden met betaald werk. Vooral in deze fase dient er sprake te zijn van maatwerk. De wens om werktijden aan te passen aan de gezinssituatie is in deze levensfase het grootst. Tegelijkertijd spelen de persoonlijke wens zich verder te ontwikkelen en ambities een nadrukkelijke rol.

**Fase 3:** dit betreft de ambtenaar die gekozen heeft voor 'een baan voor het leven' bij Defensie. Veelal vanaf de leeftijd van 40 jaar is er een afname te zien van de combinatie-druk. De ontwikkeling van kennis en vaardigheden blijft doorgaan maar krijgt een meer individueel karakter. Waar voorheen coaching vooral iets was voor de hogere functies, zien we bij deze doelgroep steeds meer de behoefte aan ervaringsgericht leren en persoonlijke coaching om eigen beperkingen vanuit de kern aan te pakken. Deze, veelal zeer ervaren medewerkers, zijn onmisbaar in projectgroepen en kunnen benut worden in het begeleiden van de jongere, startende medewerkers. Voor deze groep geldt dat naarmate de leeftijd vordert het 'ouderenbeleid' individueel op hen van toepassing dient te zijn.

**Harmonisatie:** binnen Defensie is er sprake van verschillende rechtposities tussen militairen onderling en tussen militairen en burgermedewerkers. Om een goede invulling te geven aan het LFPB dient de rechtpositie, daar waar sprake is van gelijke omstandigheden, tussen de verschillende defensiemedewerkers te worden geharmoniseerd.

## Leeftijdsfasebewust personeelsbeleid en Flexibel personeelsbeleid

Ondanks dat hierboven is aangegeven dat het koppelen van het FPS en het LFPB lastig is, ontkomt je er niet aan om een koppeling te leggen tussen het personeelssysteem en het personeelsbeleid. Dit omdat in de verschillende fases van zowel het FPS en het LFPB overeenkomsten zijn te vinden. Grosso modo kan een loopbaancarrière in drie stukken wor-

den geknipt. Deze drie fases zijn zoals eerder aangegeven niet voor iedere medewerker gelijk. Het is afhankelijk van de persoonlijke omstandigheden waarbij het opleidingsniveau een belangrijke rol speelt. De hieronder beschreven fases zijn van toepassing op al het defensiepersoneel. Uiteraard geldt voor het militaire personeel een striktere invulling. Dit omdat de sturingsinstrumenten, zoals deze beschreven in de Militaire Ambtenaren Wet, op hen van toepassing zijn.

**Fase 1:** dit betreft over het algemeen een jonge medewerker die zijn carrière start bij Defensie. In deze fase zullen Defensie en de medewerker investeren in opleidingen/kennis en ervaring.

**Fase 2:** de defensiemedewerker heeft inmiddels goed inzicht gekregen in de defensieorganisatie. Gedurende deze fase zal in functioneringsgesprekken en loopbaangesprekken duidelijk worden wat de mogelijkheden van de defensiemedewerker binnen Defensie zijn. Door middel van opleidin-

met certificering wordt invulling gegeven aan de ambitie om na het verlaten van Defensie in het bedrijfsleven aan de slag te gaan

gen e.d. ontwikkelt de medewerker zich verder. In deze fase vindt veelal gezinsvorming plaats. Er dient dus veel aandacht besteed te worden aan arbeid en zorg. Het is echter ook een periode waarin veel aandacht bestaat voor een sabbatical. Voor de militair geldt dat in deze fase het besluit wordt genomen of men bij Defensie mag/wil blijven werken.

*Jonge werknemers zijn vaak gericht op concrete (snelle) resultaten. Ze willen vooruit in het werk.*



**Fase 3:** de defensiemedewerker is tevreden over zijn werkomgeving. De combinatiedruk ten gevolge van het ouder worden van de kinderen neemt af. De kans is groot dat de medewerker tot aan het einde van zijn werkzame leven bij Defensie blijft werken. Of dit ook het geval blijkt te zijn is afhankelijk van een groot aantal factoren. Aan het einde van de carrière zal de wens om minder te gaan werken toenemen.

## Leeftijdsfasebewust personeelsbeleidfactoren

In elke fase van het leven zijn er een aantal factoren waarmee een goede werkgever rekening dient te houden. Afhankelijk in welke fase men zich in de loopbaan bevindt zal de medewerker keuzes maken. Op bepaalde factoren heeft de werkgever geen invloed. Echter er zijn ook werkgeverswensen die grote gevolgen hebben voor een LFPB. Een voorbeeld hiervan is het kabinetsbeleid om langer door te werken. Het personeelsbeleid dient hier op in te spelen dat de belasting van een medewerker zodanig wordt aangepast dat ondanks de verlenging van de loopbaan zij 'de eindstreep' gezond halen.

De volgende faciliterende factoren zijn van belang binnen een LFPB:

- opleidingen, kennis en ervaring;
- arbeid en zorg;
- ambities;
- gezondheid.

## Opleidingen, kennis en ervaring

Bij het opstellen van een LFPB denk je in eerste instantie misschien niet aan opleidingen of kennis en ervaring. Echter gedurende de gehele loopbaan is er sprake van het leren door middel van een studie of het opdoen van ervaring. Met behulp van dit middel kan de werkgever een medewerker enthousiasmeren alleen al vanwege het feit dat deze in de desbetreffende medewerker wenst te investeren. De mede-

werker kan met behulp van dit punt invulling geven aan zijn ambities.

Er ligt hier een zeer belangrijke link naar het FPS. Bij dit onderwerp heeft Defensie aangegeven dat zij de defensieopleidingen civiel gaat certificeren. Certificeren is van belang om invulling te kunnen geven aan de ambitie om na een carrière bij Defensie (verplicht) in het bedrijfsleven aan de slag te gaan.

### Arbeid en Zorg

De Nederlandse samenleving is de afgelopen 30 jaar enorm veranderd. In het kader van arbeid en zorg dient hier dus rekening mee gehouden te worden. De tijd dat de vrouw thuis

**er moet gedurende de gehele carrière een gezonde balans zijn tussen werkdruk en ontspanning**

bleef om voor de kinderen te zorgen is op het merendeel van het defensiepersoneel niet meer van toepassing. Defensie heeft hier reeds op geanticipeerd door vrouwelijke militairen met kinderen jonger dan 5 jaar niet meer uit te zenden. In een brief aan de Tweede Kamer geeft de staatssecretaris aan dat hij dit op termijn ook wenst te realiseren voor mannelijke militairen.<sup>1</sup>

Ondanks het feit dat dit punt zich vnl. richt op militairen met kinderen dient dit punt in een veel bredere context te worden gezien. Er dient dan gedacht te worden aan het verzorgen van een ernstig zieke partner of het in een snel tempo verlopende vergrijzende samenleving: het verzorgen van een/de ouder(s).

### Ambitie

Iedereen heeft ambities. Deze ambities zijn echter veelal afhankelijk van de levensfase waarin men zich bevindt. Zo zal in het begin van de (militaire) loopbaan veelal sprake zijn van een standaard carrière. In de tweede en derde fase zullen kennis en ervaring maar ook ambities een belangrijke rol gaan spelen. In deze fase kan ook een eventuele gezinsvorming invloed hebben op het ambitieniveau. Ambities zijn ook afhankelijk van de mogelijkheid van het doorgroeien. De FVNO/MHB plaatst bij dit laatste vraagtekens. In het Nieuwe Evenwicht is in het kader van O:P:F een groot aantal functies naar beneden bijgesteld. Dit heeft tot gevolg dat de mogelijkheid tot doorgroeien bij Defensie enigszins beperkt is. Echter voor veel van medewerkers zal gelden dat zij binnen Defensie onder hun competentieniveau zullen moeten werken.<sup>2</sup> Dit laatste zal de arbeidssatisfactie niet ten goede komen. Bij Defensie is *jobrotation* voor militairen een normale zaak. Een vereiste om door te kunnen groeien tot de hogere legerleiding is het opdoen van ervaring in een bestuurlijke omgeving. Veel militairen hebben echter grote problemen met de bureaucratie die rondom deze functies bestaat. Vanaf jonge leeftijd zijn zij (eind)verantwoordelijk voor de inzet van personeel en materiaal en wordt van hen daadkracht verwacht. Als zij echter op bestuurlijk niveau gaan werken lopen ze continu tegen bureaucratische muren op. Dit komt de arbeidssatisfactie niet ten goede.

De FVNO/MHB is een groot voorstander van *jobrotation* voor middelbare en hogere burgerambtenaren bij Defensie. De doorgroei mogelijkheden van de medewerker worden hierdoor bevorderd waardoor de arbeidssatisfactie eveneens zal toenemen.

Tijdens een bepaalde periode kan er ook sprake zijn van niet defensiegerelateerde ambities. Zo kunnen defensiemedewerkers de ambitie hebben om buiten Defensie werkervaring te willen opdoen, een sabbatical te houden of een privéstudie te volgen.

Van invulling geven aan ambities van het personeel, kan alleen maar sprake zijn als maatwerk tot de mogelijkheden behoort.

### Gezondheid

Hoewel in het kader van LFPB gezondheid vaak gerelateerd wordt aan de laatste fase van de carrière dient deze natuurlijk gedurende de gehele carrière uitgangspunt te zijn. Het aan het einde plaatsen van dit punt heeft alles te maken met de wens van het kabinet om medewerkers langer aan de slag te houden. Als men een goede invulling wenst te geven aan het LFPB dan dient men na te denken over hoe men langer kan doorwerken zonder dat dit een negatieve invloed heeft op de gezondheid van een medewerker. De wens om, in het kader van het nieuwe beleid, verworvenheden om minder te mogen gaan werken, naarmate men ouder wordt af te schaffen, is natuurlijk veel te snel door de bocht.

Het zal voor iedereen duidelijk zijn dat als men roofofbouw pleegt gedurende de carrière de kans klein is dat betrokken medewerker daadwerkelijk langer door kan werken. Deze zal dan veelal voor het bereiken van de uittredleeftijd Defensie al via de WIA hebben verlaten. Er moet dus gedurende de gehele carrière een gezonde balans zijn tussen werkdruk en ontspanning. Naarmate men ouder wordt zal de wens om de werkdruk te verminderen ten faveure van ontspanning toenemen. Hieraan kan met de huidige rechtspositionele afspraken voor het burgerpersoneel invulling worden gegeven. Voor militairen bestaat deze mogelijkheid nog niet. Echter met het verhogen van de UKW-leeftijd tot 60 jaar en voor vlag/opperofficieren en hoofdofficieren tot een individueel bepaalde leeftijd tussen 60-65 jaar dient ook voor deze militairen een regeling te worden getroffen om aan het einde van de carrière minder te mogen gaan werken. In een LFPB moeten ook afspraken gemaakt worden over hoe vaak iemand mag worden uitgezonden gedurende zijn carrière en tot welke leeftijd.

Daarnaast dient de barrière van het verplichte ontslag van burgerambtenaren op 65 jarige leeftijd te worden beslecht. Over de condities waaronder men, op vrijwillige basis, mag blijven werken dient nog nader overleg plaats te vinden.

### Financiële invulling LFPB

Hoe dient er invulling gegeven te worden aan een individuele LFPB zodat er daadwerkelijk sprake is van maatwerk? In de huidige rechtspositie zijn enkele voorwaarden opgenomen die gebruikt kunnen worden voor de vulling van het 'rugzakje LFPB'. Men moet dit rugzakje zien als een portemonnee waaruit bepaalde wensen van een medewerker kunnen worden betaald. Het rugzakje dient uit twee complementaire delen te bestaan: een spaarsysteem voor persoonlijke ontwikkeling en een spaarsysteem in de vorm van tijd. Deze spaarsystemen worden aangeduid als vouchers en vertegen-

woordigen een zak met geld. Waarom vouchers? Dit omdat de staatssecretaris in een brief aan de Tweede Kamer dit systeem zelf heeft geïntroduceerd maar ook omdat er met vouchers in andere CAO's wordt gewerkt.

### Geld

Om een goede invulling te geven aan het LFPB dienen er (arbeidsvoorwaardelijke) middelen beschikbaar te zijn. Deze middelen zijn complementair en kunnen verschillend ingezet worden. Ze kunnen tevens gebruikt worden om loyaliteit te belonen. Dit komt tot uitdrukking door:

1. naarmate men langer in dienst is, vertegenwoordigen de vouchers meer geld;
2. middelen nemen progressief toe naarmate men langer in dienst is.

Ofwel, de loyale werknemer wordt beloond.

### Persoonlijke ontwikkeling

Voor ieder jaar dat een defensiemedewerker werkzaam is dient betrokkene een aantal punten te krijgen. Deze punten vertegenwoordigen tijd en geld. Met dit geld en tijd kan op kosten van de werkgever een studie, cursus enz. worden gevolgd. De werknemer heeft hier niet alleen zeggenschap over. Als men een defensiegerelateerde opleiding volgt die civiel gecertificeerd is dan dient men hier punten voor in te leveren. De opleiding heeft immers voor de medewerker een toegevoegde waarde op het moment dat hij naar een andere werkgever gaat.

### Tijd

Binnen Defensie is er al een aantal mogelijkheden om te sparen voor tijd. Zo is er, de als reeds mislukt bestempelde, levensloopregeling. Deze regeling zou binnen een LFPB-re-



geling nieuw leven in kunnen worden geblazen. Dan moet de regeling echter minder beperkende regelgeving krijgen. Zo zouden bijvoorbeeld alle binnen Defensie bestaande mogelijkheden om tijd te sparen moeten kunnen worden samengevoegd. Enkele voorbeelden: niet opgenomen verlofdagen, inverdiende spaaruren, ouderschapsverlof, VVHO-inverdiendtijd, PAS-dagen maar ook bijvoorbeeld de mogelijkheid om dagen in te kopen (levensloopregeling).

Daarnaast dient er ook een werkgeversbijdrage te komen. Hierbij kan gedacht worden aan het 'boter bij de vis' principe dat de FVNO/MHB voorstaat. Ofwel, een marktconforme compensatie voor het van huis zijn.

Iedere medewerker kan, in overleg met de werkgever, zelf besluiten wanneer deze zijn gespaarde dagen wenst op te nemen. Dit dient gedurende de gehele carrière tot de mogelijkheden te behoren maar ook indien de wens bestaat aan het eind van zijn carrière eerder te stoppen of bijvoorbeeld om minder te gaan werken.

### Uitstroom beperkende regelgeving

Een groot gedeelte van het werknemersbestand van Defensie zal al dan niet gedwongen gedurende zijn carrière een overstap naar de markt maken. Defensie dient er daarom zorg voor te dragen dat er niet te veel beperkende regelgeving van toepassing is op de vouchers. Een voucher vertegenwoordigt een zak met (opleidings)geld. Op het moment dat de werknemer Defensie verlaat moet deze het geld dat de vouchers vertegenwoordigt kunnen incasseren.

### Conclusie

Een LFPB is alleen mogelijk als zowel de werkgever als de werknemer hierin wenst te investeren. Het LFPB dient in samenhang met het FPS en de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden tussen militairen en burgers te worden gezien. Omdat deze twee punten onlosmakelijk zijn verbonden met een goede invulling aan dit beleid. Het zou zonde zijn als het LFPB net als de levensloopregeling niet van de grond komt omdat het beperkt zou blijven tot de invulling van de kabinetswens om langer door te blijven werken. Daarnaast moet de relatie tussen arbeid en zorg die zich nu beperkt tot vrouwen met jonge kinderen, van toepassing verklaard worden op al het defensiepersoneel.

Uit onderzoek is gebleken dat opleidingen en doorgroei mogelijkheden het personeel het meest motiveren. Als deze gecombineerd worden met een goede balans tussen werkdruk, zorgtaken en ontspanning dan is er sprake van een voor alle partijen aanvaardbare en succesvolle invulling van het leeftijdsfasebewust personeelsbeleid.

### Noten

<sup>1</sup> De FVNO/MHB dient in deze nog een standpunt in te nemen of zij van mening is of de rechtspositie van alle militairen gelijk dient te zijn of dat in het kader van arbeid en zorg bijvoorbeeld op dit punt gediscrimineerd mag worden.

<sup>2</sup> Dit ondanks het feit dat het flexibel personeelssysteem suggereert dat het personeel in fase 3 de 'goudhaantjes' zijn.

# ARBEIDSTIJDENWET

## Jägerarrest : tijdelijk uitstel voor Defensie

**Onlangs is er in het overleg gesproken over de gevolgen van het Jägerarrest. Ten gevolge van dit arrest wordt een aanwezigheidsdienst als werk beschouwd. In het arrest is bepaald dat men bij een aanwezigheidsdienst 11 uur voorafgaande en 11 uur na de aanwezigheidsdienst geen werkzaamheden mag verrichten. Defensie heeft aangegeven dat zij door het arrest bij bepaalde onderdelen in de problemen komt.**

Een aantal van deze problemen kan worden opgelost door te verwijzen naar de uitzonderingspositie voor Defensie in de arbeidstijdenwet (art. 2.4). Dit laatste houdt in dat bij operationele omstandigheden dan wel door de minister te bepalen bijzondere omstandigheden de Arbeidstijdenwet niet van toepassing is op defensiepersoneel. Echter, met de uitzonderingspositie in de hand kan Defensie niet alle problemen oplossen.

### Wat zijn de knelpunten?

Defensie heeft aangegeven bij de volgende onderdelen, voornamelijk, niet te kunnen voldoen aan de regelgeving:

- C-ZSK : aan boord van schepen binnenliggend te Den Helder, bij de MARHELI-SAR-dienst en het Korps marinebrandweer.
- CLAS : het explosieve opruimingscommando
- CLSK : Quick Reactie Alert (Leeuwarden) en de brandweer op de vliegbases.

In het overleg hebben de centrales begrip getoond voor de situatie. Echter, dit wil niet zeggen dat dit begrip eindeloos is.

### Hoe nu verder?

De geclaimde uitzondering is alleen van toepassing op de hierboven genoemde rusttijden. Dit wil niet zeggen dat men geen recht heeft op deze rusttijd. De rusttijd zal elders in het rooster moeten worden verwerkt.

Voor het wachtlopen aan boord van binnenliggende schepen te Den Helder wordt een tijdelijke uitzonderingspositie van toepassing. Deze is tot 1 augustus 2008 van kracht. CZSK heeft aangegeven dat vanaf dan de organisatie zodanig is aangepast (Reewacht2000) dat het probleem aan boord van schepen te Den Helder is opgelost. Voor de andere onderdelen heeft Defensie voorgesteld dat zij voor 2012 aan de Arbeidstijdenwet zal voldoen. Hiervoor zijn echter extra VTE'en benodigd. De overgangperiode is dus nodig om de

organisatie aan te passen (het aannemen en opleiden van personeel). De FVNO/MHB gaat er vanuit dat de defensieleiding de politiek gaat overtuigen van het feit dat er extra VTE'en nodig zijn. Dit om te voorkomen dat deze VTE'en ten koste gaan van de operationele capaciteit (O=P=F).

De FVNO/MHB vond het voorstel van een overgangperiode van 4 jaar veel te lang. Het zou een vrijbrief kunnen zijn om voorlopig maar even niets te doen. In het overleg is daarom overeengekomen dat Defensie met een stappenplan komt. In dit plan zal worden aangegeven wanneer welke stappen worden ondernomen en wanneer Defensie verwacht te kunnen voldoen aan de gestelde eisen.

### Financiële vergoeding

Tot op heden is er nog geen overeenstemming bereikt over een financiële vergoeding voor het personeel dat onder de tijdelijke maatregel valt. Immers, van het personeel wordt verwacht dat het niet conform de Arbeidstijdenwet werkt. Er dient daarvoor dus een vergoeding tegenover te staan!

Het is goed voor het CZSK-personeel dat het overleg weer wordt gestart. De afgelopen maanden heeft een groot aantal reorganisaties stil gelegen omdat de algemene personele aspecten niet door de CVO konden worden beoordeeld. Dat is jammer omdat het personeel daarom onnodig lang in onzekerheid zit.

### Toch nog vertraging

Dat het reorganisatietraject 'Steunpunt HATO' voor CZSK weerbarstiger is dan was voorzien blijkt uit het feit dat CZSK op het laatste moment heeft aangegeven dat de datum van 1 november niet haalbaar is. Men heeft een week uitstel gevraagd zodat het overleg met de MC over het verlengen van de werkorganisatie en de was/wordt-lijst alsnog kan plaatsvinden.

## KM

## Weer 'on speaking terms' met CZSK

**Op 11 oktober jl. hebben de centrales van overheidspersoneel een verhelderend gesprek met de marineleiding gehad. Dit was hard nodig omdat de centrales het overleg met de marineleiding sinds 28 juni 2007 hadden opgeschort.**

De impasse werd onder andere veroorzaakt door een onduidelijke bestuursstructuur bij de Kustwacht voor de Nederlandse Antillen en Aruba en de onduidelijke positie waarin dit personeel zich bevindt.

Tijdens de bijeenkomst is er lang stilgestaan bij de problemen in de West. Overeengekomen is dat de centrales voor 1 november jl. inzage krijgen in de KWNA&A-plannen en dat er voor het

voormalige HATO-personeel dat tot 15 oktober 2007 werkzaam is in een werkorganisatie duidelijkheid komt.

Deze duidelijkheid dient te bestaan uit een was/wordt-lijst en een paragraaf over de gevolgen voor het voormalige HATO-personeel (algemene personele aspecten). In de bijeenkomst heeft de CZSK-leiding nogmaals benadrukt dat zij de toezeggingen die zij aan het zittende personeel heeft gedaan zal nakomen.

ADVERTENTIE



## Prinsenland Adviseurs

# "Prinsenland Hypotheek"

Prinsenland Adviseurs biedt u een breed assortiment aan hypotheekproducten. Onze onafhankelijkheid is voor u een waarborg dat wij de beste hypotheek zullen aanbieden binnen ons assortiment van vijftientig banken en verzekeraars.

### Diverse actiekortingen bij verschillende banken

Afhankelijk van de gekozen bank kunt u gebruik maken van diverse acties of combinaties hiervan zoals;

- Geen afsluitprovisie bij nieuwbouw
- Hoge rentekorting voor hoge hypotheek
- Gratis woningwaardeverzekering

Prinsenland Adviseurs selecteert voor u de hypotheek met de beste voorwaarden en voordelen.

### BT-contract

Prinsenland Adviseurs heeft met een aantal banken afspraken gemaakt waardoor u met een BT-contract doorgaans zonder problemen een hypotheek kunt verkrijgen.

### Starterhypotheek / koopsubsidie

Prinsenland Adviseurs onderzoekt voor u de mogelijkheden voor het verkrijgen van een starterslening of koopsubsidie.

### Maatwerkadvies

Ons advies is maatwerkadvies. Samen met u brengen wij uw mogelijkheden in kaart. Aan de hand van uw wensen gaan wij op zoek naar de beste oplossing. Wilt u informatie of een adviesgesprek over uw mogelijkheden? Neem dan vrijblijvend contact met ons op. Als lid van de FVNO komt u bij Prinsenland Adviseurs bovendien in aanmerking voor diverse kortingen.



I: [www.prinsenland-adviseurs.nl](http://www.prinsenland-adviseurs.nl)  
E: [info@prinsenland-adviseurs.nl](mailto:info@prinsenland-adviseurs.nl)  
T: 010-4552500 | F: 010-2204969



## Compensatie ziektekosten valt tegen

**Naast de afbouwregeling van de Ziektekosten Voorziening Defensie (ZVD), zoals overeengekomen in de CAO 2004-2007, heeft het kabinet ook een compensatieregeling in het leven geroepen voor de stijgende ziektekosten voor gepensioneerden.**

Beide regelingen starten in 2007 met uitbetalen. In september werd het compensatiebedrag van het kabinet uitbetaald. Tot voor kort is er altijd gesproken over een compensatie van 70%. Nu blijkt de uiteindelijke uitkering 'maar' 59% te zijn. Veel teleurgestelde FVNO/MHB-leden hebben ons hierover benaderd. Wat is er aan de hand?

De uitkering is een overgangsregeling die wordt beschouwd als een loonbestanddeel waarover loonheffing moet worden betaald. De belastinginspecteur stelt daarvoor jaarlijks een inhoudingspercentage vast. Het percentage voor de compensatieregeling is vastgesteld op 18,6%.

De berekening is als volgt. Eerst wordt het bedrag van de ZVD-tegemoetkoming over 2005 vastgesteld. Als het om twee verschillende bedragen gaat die zijn ontvangen over de jaren 2004-2005 en 2005-2006 wordt gekeken welk deel van die bedragen betrekking heeft op 2005. Van dat bedrag wordt 70% genomen en dan wordt dat bedrag gedeeld door 118,6 en vermenigvuldigd met 100. Uiteindelijk blijft dan netto 59% over van het oorspronkelijke bedrag over 2005.

Naar nu blijkt is de eerder genoemde 70% dus een bruto-percentage. Naast de bruto-percentage is er nu ineens ook sprake van een tot nu toe nog niet gecommuniceerd maximumbedrag. Het zoet van het vorige kabinet blijkt dus een bitter randje te hebben.

### Rekenvoorbeeld:

Tegemoetkoming 2005	€ 1000,-
70%	€ 700,-
18,6% loonheffing	(700/118,6)*100
Netto compensatiebedrag	€ 590,- (59%)

Dezelfde berekening is te maken voor het maximumbedrag aan tegemoetkoming in 2007:

Maximumbedrag	€ 1.093,75
18,6% loonheffing	(1093,75/118,6)*100
Netto maximumbedrag	€ 992,22

## Paresto Medezeggenschap buitenspel gezet

**Onlangs heeft Defensie bekend gemaakt dat het met ingang van 1 november 2007 niet meer mogelijk is om met contant geld bij PARESTO te betalen. Vanaf deze datum kan alleen nog maar met de chipknip of een prepaidkaart worden betaald.**

Defensie zet met deze oekaze het overleg met de medezeggenschap op scherp. In het overleg met de centrales van overheidspersoneel is, nadat er geen overeenstemming op dit onderwerp kon worden bereikt, overeengekomen dat de werkgever op iedere locatie met de lokale medezeggenschapscommissie afspraken moet maken over de wijze waarop bij PARESTO kan worden betaald.

De FVNO/MHB heeft in dit dossier het standpunt ingenomen dat contante betaling kan worden afgeschaft als er aan een aantal punten wordt voldaan. Zo moet er op elke locatie een chipoplaadpunt aanwezig zijn. Daarnaast moeten gasten die niet in het bezit zijn van een chipknip een prepaidkaart kun-

nen kopen. Aan deze voorwaarden wordt door Defensie invulling gegeven.

Het afschaffen van contante betalingen heeft óók voordelen. Zo zal de doorlooptijd bij de kassa worden versneld. Immers, met een druk op de knop wordt er betaald. Echter de belangrijkste reden voor Defensie om het contante geld uit te bannen is het kostenaspect. De FVNO/MHB is van mening dat het financiële voordeel niet alleen bij PARESTO terecht mag komen. De prijs van kroketten kan en moet dus naar beneden worden bijgesteld. Daarnaast is het onbegrijpelijk dat Defensie het personeel voor de kosten van de prepaidkaart wil laten opdraaien.

### De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Uiterste datum indienen kandidatenlijst	Kiesdatum
CLAS	Opleidings- en Trainingscentrum Vuursteun (OTCVUST)	27-11-2007	08-01-2008
CLAS	43 Geneeskundige-cie Mechbrig (Gemechaniseerde Brigade)	21-11-2007	09-01-2008
CLAS	Staf Opleidingscentrum Initiële Opleidingen (OCIO)	17-12-2007	22-01-2008
KM/DMO	Marinebedrijf Den Helder	13-12-2007	24-01-2008

**Zijn er binnenkort bij uw eenheid MC-verkiezingen en heeft u belangstelling om zitting te nemen in een MC, meldt u zich dan ook aan bij Peter van Sprang, medewerker Medezeggenschap en ARBO van de FVNO/MHB: 070-3839504. U kunt ook contact opnemen met Piet Glas, aanspreekpunt FVNO/MHB bij het Marinebedrijf, 0223-651913 of met Jacques Huijbregts, aanspreekpunt vliegbasis Woensdrecht, 0164-693560.**

### BETAALDATA 2008

24 januari	24 juli
22 februari	22 augustus
20 maart	24 september
24 april	24 oktober
23 mei incl. vakantiegeld	24 november
24 juni	22 december incl. eindejaarsuitkering

## ► Nederlandse Defensie Academie

## Opkomst NLDA 2004 opgelet!

**De Militair Wetenschappelijke Opleiding, lichte 2004, is geworven met de toezegging dat zij conform de BAMA-structuur zou worden opgeleid. Echter, door de vertraging van het civiele accreditatie proces van de NLDA kan Defensie deze toezegging niet nakomen.**

De FVNO/MHB heeft in het overleg het standpunt ingenomen dat de cadetten en adelborsten van deze lichte alsnog hun bachelortitel mogen behalen. Immers, afspraak is afspraak! Defensie heeft de FVNO/MHB hierin gelijkgesteld. Er is echter wel een aantal spelregels (zie [www.fvno.nl](http://www.fvno.nl)) om deze 'kopstudie' te mogen volgen. De belangrijkste spelregel is dat men zich voor 1 december as. dient aan te melden als men gebruik wil maken van deze mogelijkheid.

De FVNO/MHB raadt alle cadetten en adelborsten van de MWO-lichte 2004 aan:

- zich aan te melden, ook al ziet men misschien op dit moment het nut van deze kopstudie niet in. Immers afzien van de mogelijkheid kan altijd nog maar zich na 1 december as. aanmelden niet meer!
- De aanmelding te melden aan de FVNO/MHB zodat wij een vinger aan de pols kunnen houden om te controleren of de gemaakte afspraken worden nagekomen.

Van 30 september tot en met 4 oktober 2007 hebben vertegenwoordigers van de vier militaire vakbonden een bezoek gebracht aan ISAF. Hieronder volgt een verslag van onze vertegenwoordiger LNTKOLMARN S H.J. Bosch.

### Op werkbezoek bij ISAF

De militaire vakbonden waren in Afghanistan op uitnodiging en onder leiding van de Hoofd Directeur Personeel, luitenant-generaal H. Leijh. De nadruk lag uiteraard op de Task Force Uruzgan (TFU). Ik kan terugblikken op een goed georganiseerd bezoek, waarmee de FVNO/MHB respect heeft kunnen tonen voor de geweldige inzet van alle Nederlandse ISAF-militairen tijdens een zeer complexe missie.



De vier vertegenwoordigers van de militaire vakbonden in Afghanistan. Tweede van rechts FVNO-vertegenwoordiger LNTKOLMARN S H.J. Bosch

Voordat ik in ga op mijn impressie van de missie en de mensen, eerst kort iets over de provincie Uruzgan. Uruzgan is een van de 34 provincies van Afghanistan, en bevindt zich in het hart van het land. De hoofdstad is Tarin Kowt. In het zuiden ligt de provincie Kandahar. Uruzgan is gelegen in de zuidwestelijke uitlopers van het Hindoekoesh-gebergte. Van zuidwest naar noordoost, over een afstand van hemelsbreed ongeveer tweehonderd kilometer, stijgt het terrein van ongeveer duizend tot meer dan drieduizend meter hoogte. Door deze ligging zijn de plaatselijke klimaatverschillen vrij groot. Wat verder opvalt, is de stof, het

zand en daarvan heel veel. Uruzgan wordt beschouwd als een van de "armste" provincies.

#### Impressie van de missie en de mensen

Het grootste deel van de Nederlandse ISAF-militairen vindt dat het goed werk verricht in "onze" provincie Uruzgan. We kunnen het echter niet alleen en we moeten het ook niet alleen willen doen. "Het is een Afghaans probleem, en dat vraagt een Afghaanse oplossing", zo werd mij menigmaal verteld. In de Afghaanse cultuur staan eer, familie en lidmaatschap van een stam in hoog aan-

zien. Het is een Wij-cultuur, in tegenstelling tot de westerse Ik-cultuur. Volgens onze militairen realiseert men zich in Nederland onvoldoende dat er in Uruzgan flink gevochten wordt. Terwijl ik dit schrijf wordt steeds duidelijker dat Defensie dat beeld ook beter wil inkleuren en overbrengen naar de Nederlandse burger.

De zorg voor het personeel is maximaal. Op de militaire locaties die ik bezocht, is men tevreden. Er heerst een "can-do" mentaliteit en men komt voor elkaar op. De inrichting van de Sociale Medische Teams (SMT) is goed. Een aandachtspunt is Deh Rawod, daar zouden voor de mannen en vrouwen op de voorposten ook wel eens *Meals Ready to Eat* (MRI) kunnen worden gebracht en wordt het SMT zwaar belast. Hier verdient ook het SMT alle aandacht. Soms heerst daar het gevoel dat men als laatste in de (logistieke) lijn staat. Bepaalde logistieke processen verdienen aandacht en ook reserveonderdelen moeten tijdig worden aangevraagd. Het eten is uitstekend.

De officieren die de dagelijkse patrouilles leiden en constant buiten de compounds opereren laten met hun personeel zien dat de Nederlandse krijgsmacht professioneel werkt.

De officieren, die de verschillende stafsecties bemannen, werken meer dan



voortreffelijk. Het is volledig te begrijpen dat in de ontspanningsruimte het aantal officieren op één hand te tellen is. Deze mannen en vrouwen nemen hun verantwoordelijkheid en zorgen ervoor dat de eenheden volledig *gebriefed* met een juiste opdracht op missie kunnen. Ook zorgen ze ervoor dat ISAF, NAVO en Nederland geïnformeerd blijven. Het is 24/7, 6 maanden lang. De operationele commandant draagt zorg voor een consistent beeld van de Nederlandse krijgsmacht.

#### Aandachtspunten

Er zijn enkele aandachtspunten en die worden natuurlijk in overleg met de an-

dere bonden en de HDP besproken. Het gaat dan onder meer om de volgende zaken:

- De enorme **werkdruk**. Er zijn voortdurend *troops in contact* en u kunt zich voorstellen dat elk NAVO-land zo snel mogelijk haar eigen verhaal wil horen. De schreeuw om informatie klinkt soms boven de schoten van de Pantser Houwitsers uit.
- Hoewel de locaties niet te vergelijken zijn, Deh Rawod en Kabul bijvoorbeeld, zijn de militairen constant blootgesteld aan een onveilige, instabiele niet democratische omgeving, waar elk moment een bermbom af kan gaan of een zelfmoordenaar de snelste weg



zoekt naar het einde. Ontegenzeggelijk wordt men blootgesteld aan een grote dosis **stress en spanning**. Dat kon ik zien, ruiken en voelen bij het bezoek aan voornamelijk de "voorste" eenheden.

- Het is ook buitengewoon vervelend (!) dat Defensie op de een of andere manier de **individuele uitzendingen** zo ingewikkeld laat verlopen.
- De **afstemming** tussen de diverse Nederlandse 'spelers' in het operatiegebied (Defensie, Ontwikkelingssamenwerking, Buitenlandse Zaken, NGO's) behoeft verbetering. Vooraf, in Nederland kan men al veel meer gezamenlijke activiteiten organiseren.
- Het HDP neemt zelf initiatief om de **geneeskundige keten** een kwalitatieve impuls te geven. Deze is al goed te noemen, maar gestreefd moet worden naar optimaal.

#### De sfeer

Wij zagen het personeel op pad gaan, we luisterden naar briefings en hoorden de Pantser Houwitsers schoten afvuren. We stonden op één van de avonden ook met strakke gezichten op het vliegveld tijdens een korte militaire ceremonie, waarbij we op indrukwekkende wijze afscheid namen van twee gesneuvelde Deense militairen. Daar waren we allemaal stil van.

De spanning en ook de meer dan gewone concentratie van ons personeel als je met hen spreekt is merkbaar. Maar de sfeer is goed.

#### Trots

Zonder in te gaan op details (OPSEC) kan worden gesteld dat de mannen en vrouwen in Deh Rawod, Tarin Kowt, Kandahar en Kabul een voorbeeldige prestatie leveren. Wekelijks worden verschillende *troops in contact* in deze gebieden op een zeer professionele wijze "gecounterd"! Deze Nederlandse militairen verdienen ons respect en we mogen met recht erg trots op hen zijn.

Er wordt aandacht besteed aan het bevechten van de tegenstander maar ook wordt voorzien in de fysieke beveiliging van de bevolking. Dat bepaalt het optreden van de Nederlandse militairen.

De FVNO/MHB wil de HDP danken voor goed verzorgde reis maar vooral voor de gelegenheid dit gebied en 'onze' militairen te kunnen bezoeken.

## Careerscan

**U heeft in de voorgaande FVNO bulletins kunnen lezen dat de FVNO/MHB samen met PiCompany druk bezig is om een carrièrescan te ontwikkelen die door de individuele FVNO/MHB-leden kan worden afgenomen. De FVNO/MHB heeft gemerkt dat de leden graag zelf het voortouw wensen te nemen bij het invullen van hun loopbaanontwikkeling en wil hen hierbij als beroeps- en vakvereniging ondersteunen en bijstaan.**

De FVNO/MHB vindt het belangrijk om niet alleen in goed overleg met de werkgever te komen tot goede afspraken met betrekking tot de loopbaanontwikkeling maar wil hierin juist, nog los van alle toekomstige beleidsplannen van Defensie, zelf pro-actief het voortouw nemen. De FVNO/MHB "Defensie Career Scan" zal bij de loopbaanontwikkeling onder meer kunnen worden ingezet

wanneer een defensieambtenaar informatie wil over de mate waarin diens huidige functie past bij zijn/haar persoonlijkheid, competenties en waarden, dan wel dat een andere functie wellicht beter zou passen. Per slot van rekening wilt u ook als defensie medewerker klaar zijn voor het FPS en daarbij goed "gewapend" bewust zijn van de door u te nemen vervolgstap in uw loopbaan.

PiCompany en de FVNO/MHB zullen samen in de volgende fase van het ontwikkelen van een "maatwerk"-careerscan met een aantal actoren (p-functio-narissen) de diverse loopbaanvelden binnen Defensie specifieker in kaart gaan brengen. Hierbij zal de focus in eerste instantie liggen op de loopbaanmogelijkheden van officieren en middelbaar-/hoger opgeleid burgerpersoneel binnen Defensie.



### Coachend leiderschap

De workshop Coachend leiderschap van de FVNO/MHB ondersteunt u bij uw professionaliseringsproces en geeft u concrete tips en vaardigheden hoe u uw medewerkers stuurt en coacht en hoe u daarin nog verbetering kunt aanbrengen. U krijgt hierbij veel praktische informatie over communicatie en het geven van feedback. Kortom, u leert hoe u het beste uit uw medewerkers haalt!

### Managen van uw eigen competenties

U wilt inzicht hebben in de noodzakelijk te verwerven competenties binnen de defensieorganisatie. De workshop, gegeven door PiCompany, geeft u een goede start voor het bewuster en effectiever werken aan uw persoonlijke ontwikkeling.

### Motiveren van talent

"Motiveren van talent" is een zeer interactieve en praktische workshop, gericht op het in organisaties aanwezige talent te ontwikkelen, benutten en behouden.

## Voor leden van de FVNO/MHB: Workshops Persoonlijke Ontwikkeling

**In het kader van de CAO hebben de centrales en Defensie enkele uitgangspunten geformuleerd rondom de invoering van het flexibel personeelssysteem.**



Kort gezegd komt dit er op neer dat Defensie per 1 januari 2008 in het kader van de invoering van het flexibel personeelssysteem meer faciliteiten dient te gaan bieden op het gebied van onder meer loopbaanbegeleiding en het stimuleren van de persoonlijke ontwikkeling van de militair.

De FVNO/MHB heeft reeds enige jaren ervaring met het bijdragen aan de per-

sonlijke ontwikkeling van u als lid door middel van diverse trainingen, workshops en een systeem van individuele begeleiding, de oplossingsgericht FVNO/MHB-coaching.

Wilt u samen met uw collega's werken aan uw eigen persoonlijke ontwikkeling en wilt u uw bestaande netwerk binnen en buiten Defensie op een leuke en nuttige manier uitbreiden? Bent u van mening dat u zelf het initiatief wilt nemen en samen met de FVNO/MHB het flexibel personeelssysteem voor wil zijn door bewuster met uw competenties en vaardigheden om te gaan? Of wilt u het initiatief omtrent de invulling van uw eigen loopbaan in eigen hand houden?

Maak dan gebruik van het aanbod aan workshops en de mogelijkheid van een persoonlijke (onafhankelijke) coach! U kunt deelnemen aan de volgende workshops:

U kunt zich aanmelden bij: [secretaris@fvno.nl](mailto:secretaris@fvno.nl)

## Uitnodiging

**Uw bestuur heeft samen met de collega besturen binnen de CMHF Sector Defensie gebrainstormd over strategie en toekomstvisie.**

Er zijn concrete plannen op hoofdlijnen ontwikkeld om de kwaliteit van de dienstverlening aan onze leden te verbeteren. Dit moet dan ook versterkend zijn voor de wervingskracht en zodoende leiden tot autonome groei op de iets langere termijn van zowel de VMHB als de Federatie. Ook moet de federatie een nog krachtiger partner worden voor de werkgever in het verder ontwikkelen van een ter zake doende krijgsmacht. Dus bijzondere toegevoegde waarde creëren. En uiteindelijk méér mensen representeren, wat dan toch ook meer zeggenschap betekent in de onderlinge verhoudingen binnen Defensie.

Tussen de sterktes en zwaktes, de kansen en bedreigingen die de revue passeerden, de mate waarin vrijwilligers kunnen worden geworven voor bepaalde klussen, maar vooral ook de structurele problematiek bij de VMHB om te voorzien in voldoende vaste vrijwilligers voor bestuurstaken. Overigens is dit laatste - naar ik breed ben geïnformeerd sinds mijn vorige column - een vrijwel universeel probleem in allerlei verenigingen en organisaties. Wij blijven ons best doen om toch nog tijdig enthousiaste opvolging te vinden. In het komende jaar dienen veel van onze bestuurders opgevolgd te worden (zie onderstaand staatje). U bent van

harte uitgenodigd te reageren. Maar, zoals eerder aangegeven, zijn we inmiddels ons ook aan het oriënteren - als kans - op verdergaande samenwerking binnen de federatie.

Daarbij is ook aan de orde gekomen de problematische situatie met de website van de VMHB, die sinds enige tijd niet meer onderhouden wordt. Mocht zich niet op bijzonder korte termijn alsnog een enthousiaste vrijwilliger aandienen die dit in nauwe samenwerking met het bestuur wil oppakken, dat moeten we overgaan tot een verdergaande integratie met de site van de FVNO/MHB. Ook dit is overigens niet per sé een verslechtering. Een zekere synergie moet te behalen zijn door samenwerking tussen de verenigingen, ook op het terrein van webbeheer. Dit vereist dan overigens nog steeds een redacteur voor specifieke content vanuit de VMHB, waarvoor we dus een vrijwilliger zoeken. We hebben als VMHB de nodige inbreng te plegen en invloed uit te oefenen op onderwerpen die voor ons, maar ook voor anderen, van belang zijn en die niet overall binnen Defensie voldoende gevoeld worden. Zoals onze vertegenwoordiging via de CMHF/MHP, de relatie met de onderwerpen die spelen in de SER en de StaR. Waaronder bijvoorbeeld de herenloze afschaffing van het zelfbetaalde

vroegpensioen waartegen wij ons -helaas kansloos- hebben verzet. Vroeger zei men in de Brio margarinereclame dat een man zo oud is als hij zich zelf voelt. Onder de toegenomen werkdruk is dat voor sommigen van ons helaas tachtig. We moeten die gevoelsleeftijd omlaag zien te krijgen door een betere aansluiting van taken op beschikbare capaciteit. En door betere benutting van de capaciteit door rekening te houden met de daadwerkelijke leeftijden. Momenteel zijn we daarom in het overleg bezig met een herformulering van het leeftijdsfasebewust personeelsbeleid.

Ook blijft de VMHB vooralsnog de aanjager van de harmonisatie tussen militaire en burger arbeidsvoorwaarden (gelijke behandeling in gelijke situaties) en nu ook bij de functiewaardering tussen burgers Rijk en Defensie (zo mogelijk opheffen 15% achterstand t.o.v. Rijk). Het is essentieel om voor elkaar te krijgen dat de zaken die onze achterban (zouden moeten) bezig houden adequaat worden behartigd. De vorm waarin en de wijze waarop dat gebeurt is uiteindelijk van ondergeschikt belang. Wel hebben we in alle situaties in elk geval mensen nodig die mede invulling geven aan de inhoud van de diverse onderwerpen die voor de burgers bij Defensie van belang zijn. U bent nogmaals van harte uitgenodigd.

T.M. Bousema  
Voorzitter VMHB

### VMHB bestuur - rooster van aftreden:

voorzitter	T. Bousema	ALV 2008	(treedt af en is niet herkiesbaar)
secretaris	(U. Faber)	vacant	(Faber is tijdelijk secretaris)
Penningmeester	A. Thoma	ALV 2008	(treedt af en is niet herkiesbaar)
Plv. voorzitter	T. Kofman	ALV 2009	(treedt af en is niet herkiesbaar)
Lid port. CAO	W. Bos	ALV 2008	(treedt af en is niet herkiesbaar)
Lid port. MC	P. Glas	ALV 2008	(treedt af en is herkiesbaar)
Lid port. Webbeheer	-		vacant

**GEVRAAGD • GEVRAAGD • GEVRAAGD • GEVRAAGD**  
Webmaster voor de continuering van de webaanwezigheid van de VMHB en contentbeheer. Zo mogelijk creëert de webmaster nieuwe vormen, waarbij synergie door verdergaande samenwerking met de andere verenigingen binnen de CMHF sector Defensie het uitgangspunt is. Zowel actief dienende als postactieve leden kunnen zich hiervoor aanmelden: [secretariaat@vmhb.nl](mailto:secretariaat@vmhb.nl)



## FVNO/MHB aanwezig op de Studiebeurs

Van 10 tot en met 13 oktober 2007 heeft in de jaarbeurs te Utrecht de jaarlijkse studiebeurs plaatsgevonden. Dit jaar was de FVNO/MHB voor het eerst als "standhouder" aanwezig.



De FVNO/MHB bracht hiermee al in een vroegtijdig stadium het beroep van officier binnen Defensie onder de aandacht van de eindexamenkandidaten. De FVNO/MHB bevond zich op het zogenaamde Defensieplein in gezelschap van diverse beroeps-/vakverenigingen van onder meer de politie. Samen met de stands van de overige defensieonderdelen heeft de FVNO/MHB hiermee een positieve bijdrage geleverd aan een juiste beeldvorming van Defensie en



het beroep van officier in het bijzonder. De presentatie van de FVNO/MHB op de Studiebeurs werd mede mogelijk gemaakt door vrijwillige deelname van officieren van alle defensieonderdelen,

versterkt door enthousiaste aspirant-officieren van de NLDA. De FVNO/MHB hoopt hiermee tevens een extra impuls te hebben gegeven aan de interesse in het militaire beroep.

### TE KOOP:

#### In Calfven, tussen Hoogerheide en Ossendrecht:

zeer ruime woning, met vier woonlagen, drie badkamers, vier wc's, zadelkamer, drie paardenboxen, uitloopbakje, garage met smeerput, etc..

Voor FVNO-leden geldt een korting van 5% op de vraagprijs van € 498.000,00

Informatie via [www.eigenhuismakelaar.nl](http://www.eigenhuismakelaar.nl) (ook voor foto's) of rechtstreeks bij KLTZ b.d. C.A. Vriends, tel. 0164-674784

### TE KOOP:

#### In Tilburg, nabij vliegbasis Gilze-Rijen:

vrijstaande geschakelde woning met 5 slaapkamers, grote woonkamer, speel/kantoorruimte en veel bergruimte. Veel luxe extra's, o.a. serre, kunststofkozijnen, luxe keuken en airconditioning.

Vraagprijs: € 399.500,00

Informatie bij mevr. K. Prent: 06-41754441



## Symposium YOUR DEFENCE.NL Netherlands Armed Forces moving to a comprehensive approach

De krijgsmacht levert, vooral op het tactisch vlak, in recente en lopende operaties zeer goed werk. Maar zou dit nog effectiever kunnen indien het militair- strategisch en politiek-strategisch niveau hun focus richten op de bredere omgeving ten einde daadwerkelijk voorwaarde scheppend en versterkend te zijn?

Op 13 en 14 december 2007 vindt op het Instituut Defensie Leergangen het symposium "YOUR DEFENCE.NL, Netherlands Armed Forces moving to a comprehensive approach" plaats. Tijdens dit symposium, georganiseerd onder leiding van luitenant-generaal Bertholee (PCDS), delen sprekers hun ervaringen met betrekking tot bovengesteld thema. Zij leggen de relatie naar andere factoren van invloed die wel of niet zijn benut door het militair- en politiek-strategisch niveau.

### Continuïteit

Het delen van ervaringen en voorstellen zal zich niet beperken tot het symposium. Een voorstel voor continuïteit van dit leer- en groeiproces wordt tijdens het symposium besproken.

### Sprekers

Sprekers zijn o.a. Kolonel bd. T.X. Hammes (USMC, auteur van "The Sling and the Stone"), Generaal-ma-

joor Meulman (Plv C-ISAF), Luitenant-generaal Bertholee (PCDS), Professor Lindley French (COIN adviseur aan UK en CAN MoD), Generaal-majoor Ton van Loon (voormalig C-RCS), Generaal-majoor Cammaert (voormalig C-MONUC), de heer Leendert van Bochoven (IBM) en vertegenwoordigers van de interdepartementale Post Conflict Reconstruction Unit (UK).

### Aanmelden

Indien u het symposium wilt bijwonen dient u zich vóór 26 november 2007 aan te melden door een e-mail te sturen naar het volgende adres: [yourdefence@mindef.nl](mailto:yourdefence@mindef.nl)

Aanvang symposium 13 december 10.00 uur tot 17.15 uur en 14 december: 09.00-15.30 uur. Voor een routebeschrijving naar het IDL zie: [www.idl.nl](http://www.idl.nl)

Ter bevestiging van deelname ontvangt u een programma met verdere details.

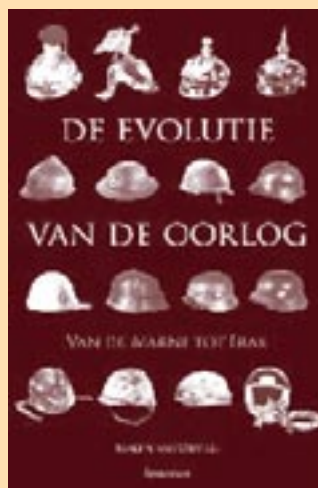
## Het maximaal aantal deelnemers is 200 en vol is vol.

Deel uitmaken van de four - eyes – intell community als voorwaarde tot deelname? Integrale interdepartementale planning en aansturing, wat is er waar van het 3-D beleid? Begrip en draagvlak creëren voor missie committent van lange duur. Governance als duurzame factor voor een stabiele veiligheidsomgeving. Benutten we onze contacten en mogelijkheden in een buurland als Pakistan? Als lead nation kunnen beschikken over de capaciteiten die het leading zijn mogelijk maken. Zorgen dat de NLD militair te velde echt geld heeft om iets te betekenen. Het beschikbaar hebben en sturen van bekwame militairen en niet-militairen op voor Nederland invloedrijke posities. Defensie als volwassen politiek instrument in het kader van het buitenlands en ontwikkelingsamenwerkingsbeleid. Beschikt de krijgsmacht over het juiste materieel, of is aanpassing van de plannen nodig?

# BOEKEN

## De evolutie van de oorlog. Van Marne tot Irak

Auteur : Martin van Creveld  
Uitgever: Spectrum, Utrecht, 2007  
Omvang : 368 pag.  
Prijs : € 29,95  
ISBN : 90 274 4550 8



Het boek is voor de specialist eigenlijk vanaf hoofdstuk 5 pas interessant. De officier in opleiding wordt aangeraden het hele boek te lezen omdat het een mooi bondig overzicht van de krijgshistorie geeft.

De inhoud zal zeer zeker discussies opwerpen, hetgeen de schrijver ook beoogt. Duidelijk is dat de toekomstige discussies over de oorlog zeker ook over de morele dimensies zullen gaan, over de cultuur en ethische vraagstukken. "Wij moeten met het terrorisme afrekenen of het terrorisme zal", volgens Van Creveld, zeker "met de wereld afrekenen."

Het eerste deel van Van Crevelds boek gaat over de ontwikkeling van de oorlog vanaf 1900 tot Irak. De beschrijving is beknopt, soms onvolledig en dan weer in grote stappen snel thuis. Een mooi overzicht maar het voegt niet veel toe. De auteur springt van de hak op de tak en schroomt niet om op zijn zeer duidelijke en eigenzinnige manier de zaken te benoemen: "Assad en zijn trawanten in de regering", "Rumsfeld kampioen van de RMA", "Nederlandse inbreng is verspilling van belastinggeld" en zijn bekende afkeer van vrouwen in het leger.

De klassieke oorlog heeft afgedaan, zo constateert Van Creveld. Oorlog krijgt een multidisciplinair karakter waarin hoogopgeleide specialisten belangrijke beslissingen nemen. Na de Tweede Wereldoorlog waren er nog twee grootmachten: de VS en de Sovjet-Unie. De Koude Oorlog was een steekspel van twee supermachten in een fles. Bij de verschillende conflicten waren de Amerikanen veel agressiever

dan de Russen en het Vietnam-conflict was veel groter dan alle Russische interventies bij elkaar.

De Koude Oorlog heeft ons nog iets geleerd: na afloop is de omvang van de strijdkrachten afgenomen (VS van 12 miljoen naar 1,4 miljoen) van 100 naar 15 divisies totaal. Een serieuze vijand was immers weggevallen en de kosten voor het instandhouden van een omvangrijk defensieapparaat waren te hoog. Het bestand oorlogsschepen verminderde van 2.000 naar 300. Van Creveld merkt cynisch op dat wellicht er straks een luchtmacht opereert met 1 toestel.

Vanaf hoofdstuk 6 gaat het over het heden. Daarin stelt de auteur dat het succes van terrorisme vaak is toe te schrijven aan de psychologische effecten. Het gevecht tegen de *insurgents* is in bijna alle gevallen een reeks van mislukkingen gebleken. De aanpak was vaak hetzelfde: een veilige zone voor de soldaten creëren; zorgen voor voldoende en goede inlichtingen. Men had geen duidelijk einddoel. Uiteindelijk stuurden de regeringen veel soldaten naar het gebied. Zo waren in Vietnam op zeker moment 500.000 militairen om een relatieve kleine opstand neer te slaan. Men beschouwde de tegenstander nauwelijks als mensen. Geen enkel respect, geen aandacht voor de cultuur. Henry Kissinger: "Zolang de COIN-troepen niet winnen, verliezen ze." [COIN: *Counter Insurgency*]

Na een uiterst kritische alinea over de hoeveelheid COIN-literatuur met evenzoveel onverklaarbare schijnoplossingen van de verliezers, analyseert Creveld twee, (wat hij zelf noemt) succesvolle COIN-operaties.

### 1. De Britten in Noord-Ierland

Na *Bloody Sunday* in 1972 heeft het Britse leger zijn aanpak heroverwogen:

- men heeft nooit een oorlogsverklaring doen uitgaan (vergelijk Bush 2001);
- het dagelijkse werk werd overgelaten aan de politie, die de streek beter kende, en de RUC was in staat onderscheid te maken tussen de verschillende IRA vleugels, tussen terroristen en meelopers;
- na *Bloody Sunday* openden de Britse troepen nooit meer willekeurig het vuur;
- het Britse leger heeft geen zware wapens (tanks, artillerie of vliegtuigen) in gezet;
- er zijn nooit collectieve strafmaatregelen ingesteld. Politie en leger fungeerden als beschermers van de bevolking;
- men bleef binnen de grenzen van de wet. Voor *Bloody Sunday* waren er wel zgn. "met opzet intimiderende methoden en operaties". Daarna niet meer.

Generaal Paddy Waters, in 1988 commandant van de troepen in Noord-Ierland, vertrouwde Van Creveld het volgende toe: "Mijn bedoeling was niet om de IRA klein te krijgen door zoveel mogelijk terroristen te doden, mijn taak was om te zorgen dat er aan beide kanten zo min mogelijk doden vielen."

### 2. Assad in Hama, 1982

In 1982 was het regime van president Hafez Assad in Syrië 12 jaar aan de macht. Door de Jom Kippoer oorlog in 1973 (die als overwinning werd gepresenteerd) zat Assad stevig op de troon. Er kwam verzet vanuit verschillende etnische groepen. Veel soennieten hielden niet van Assad want hij was een Alawiet (arm en achtergestelde islamitische sekte).

De stad Hama stond bekend als het centrum van de opstand. Assad liet zijn broer Rifat met 12.000 man de stad omsingelen. Vervolgens begonnen de troepen huis voor huis uit te kammen. Terwijl ze dat deden ging een groep van ongeveer 500 moedjaheden over tot een tegenoffensief. Ze doodden 250 politiefunctionarissen en burgers en gaven Assads troepen het excuus waarop ze misschien hadden gewacht. De artillerie beschoot Hama en tussen de 10.000 en 25.000 mensen (waaronder veel vrouwen en kinderen) werden afgeslacht. Toen de pers vervolgens vroeg hoeveel mensen het leger had gedood verontschuldigde het leger zich niet, maar noemde een overdreven groot aantal slachtoffers. De broer van Assad werd als gevierd man binnen gehaald.

Veel COIN-literatuur is geschreven door militairen (b.d.) die toch diep in hun hart geloven in de democratische idealen. Bijna allemaal waren zij verliezers in een conflict. Anderen als Assad gebruikten ook verschrikkelijke acties, Johnson en Nixon probeerden ook Vietnam naar het stenen tijdperk te bombarderen. Wat valt op bij de aanpak van Assad (eigenlijk ook terug te vinden in het werk van Machiavelli "Il principe")?

- Er zijn omstandigheden die het noodzakelijk maken over te gaan tot wreedheden. En als je het doet zorg dan dat je het onverwacht doet. Kom niet met dreigementen, praat rustig en doe jezelf voor alsof je zwak bent. Doe alles om de voorbereidingen te maskeren;
- Je moet ongelofelijk hard toe slaan. Weekhartigheid past hier niet. Eerste klap is daalder waard. Veel doden;
- Hoe eerder de klap hoe beter. Timing is buitengewoon belangrijk;
- Als je begonnen bent, alles in de openheid blijven doen;
- Voer niet zelf het bevel. Assad liet zijn broer Rifat de klus uitvoeren.

De methode Assad en de aanpak van Britten liggen niet zo ver uit elkaar. Om het consequent toe te passen is moed, beleid en kracht noodzakelijk. Je kunt je afvragen of de ene aanpak te netjes is en de andere zoveel wreedheden kent dat ze eigenlijk niet meer aanvaardbaar is.

D. Bosch

## in het kort

### Juridisch advies FVNO/MHB

Het juridische team van de FVNO/MHB bestaat uit:

#### mr D. van Zoelen

Tel.: 0182-617446, Faxmail: 0842138245

E-mail: info@vanzoelenadvies.nl

#### mr O.W. Borgeld

Tel.: 023-5241524, Fax.: 084-7412185

E-mail: info@borgeld.com

Bij voorkeur loopt de procedure in aanvang via de coördinator: P.J. van Maurik (vice-voorzitter FVNO/MHB) tel.: 070-3839504. In spoedeisende gevallen kan onder goedkeuring achteraf rechtstreeks contact worden opgenomen met één van de juridische adviseurs.

### Adres secretariaat en redactie:

Adres: Wassenaarseweg 2, 2596 CH Den Haag

Tel 070-3839504, Fax 070-3835911

Website [www.fvno.nl](http://www.fvno.nl)

### E-mailadressen:

- algemeen info@fvno.nl
- voorzitter couzy@fvno.nl
- vice-voorzitter vvz@fvno.nl
- secretaris secretaris@fvno.nl
- HSGO hsgo@fvno.nl
- medew. pensioenen weusthuis@fvno.nl
- medew. Medezeggenschap & Arbozaken pvs@fvno.nl
- redactie redactie@fvno.nl

Het secretariaat van de FVNO/MHB is vanaf station Hollands Spoor en Den Haag Centraal Station te bereiken met tramlijn 9 (uitstappen halte Javastraat).

### Kopij voor het FVNO bulletin

De kopij voor nummer 9 2007 dient uiterlijk op 3 december 2007 per e-mail of op CD-ROM bij de redactie te zijn.

**Colofon:** redactie: H.A. Couzy, P.J. van Maurik, drs. T.M. Bousema, R. Annema, drs. R.W. Mannak, ing. M.E.M. de Natris, drs. M.A.M. Weusthuis, P.J.G. van Sprang, K.G. Spaans, mw. drs. M.L.G. Lijmbach (eindredactie) en H. Boomstra (illustraties)

# Lid worden ?

### Aanmelding

Naam: ..... Voorl. .... M/V

Huisadres: .....

Postcode/woonplaats: .....

Administratieve rol/functie: ..... Rang/schaal: .....

E-mail: ..... Reg. Nummer .....

### Soort lidmaatschap

- Beroepsofficieren Kl, Klu, Kmar, Km
- Postactieve officieren, KMR's, Officieren Kl, Klu, Kmar, Km en tevens lid van een belangenvereniging aangesloten bij een andere centrale
- Cadetten/Adelborsten/Aspirant officieren
- Middelbaar en hoger burgerpersoneel werkzaam bij Defensie
- Postactief middelbaar en hoger burgerpersoneel van Defensie

### Contributie

€ 8,00 per maand

€ 60,00 per jaar

**gratis**

€ 8,00 per maand

€ 45,00 per jaar

Plaats: ..... Handtekening: .....

Datum: .....

## ► ledenvoordeelpagina

De FVNO/MHB heeft met diverse bedrijven collectieve voorzieningen afgesloten, die u extra voordeel kunnen opleveren! Voor meer informatie over de bedrijven, de kortingen en de voorwaarden: zie [www.fvno.nl](http://www.fvno.nl).  
Bellen kan ook: 070-3839504.



fvno|mhb-voordeel

- De **FVNO/MHB coach** biedt onafhankelijke en discrete begeleiding bij uw persoonlijke ontwikkeling en zoekt samen met u naar oplossingsmogelijkheden voor uw specifieke probleem
- Bij **OHRA** ontvangt u onder meer 20% korting op de autoverzekering
- De korting van **American Express** hangt af van de soort kaart
- Met de FVNO-Essotankpas ontvangt u bij **Argos** een forse korting op de literprijs
- **Diners club** biedt FVNO/MHB-leden haar kaart tegen een sterk gereduceerd tarief aan
- De kortingen bij **FBTO** kunnen voor FVNO/MHB-leden oplopen tot 25% (op de autoverzekering)!
- Speciaal voor leden die naar de west worden uitgezonden heeft de FVNO/MHB een contract afgesloten bij **Inter Assure**
- **InterPolis** geeft onder meer 10% korting op haar schadeverzekeringen
- FVNO/MHB-leden krijgen 5% korting op gepubliceerde tarieven voor het lidmaatschap op maat van de **Koninklijke Nederlandse Automobiel Club**
- Als lid kunt u de **Mastercard** creditkaart tegen een bijzonder tarief verkrijgen
- FVNO/MHB-leden krijgen 100% korting op een **NRC Handelsblad** webabonnement bij afnemen van het weekendabonnement
- Speciaal voor leden heeft **Prinsenland Adviseurs** een pakket aan benefits op het gebied van hypotheek en verzekeringen
- Als lid profiteert u bij de **Rabobank** van de gunstige hypotheekvoorwaarden
- Leden ontvangen o.a. 20% korting op niet originele **The Phonehouse** accessoires
- FVNO/MHB-leden krijgen een substantiële korting op de gepubliceerde webtarieven van **VillaTour**

A N T W O O R D K A A R T



Federatie van Nederlandse officieren en middelbaar en hoger burgerpersoneel bij Defensie

## Ja ik word lid!

Het lidmaatschap van de FVNO/MHB staat open voor:

- (postactieve) officieren van de Nederlandse krijgsmacht
- (postactief) middelbaar en hoger burgerpersoneel bij Defensie
- militairen in opleiding tot officier