

Trivizier



**Dienjaar Defensie:
Wat is de regelgeving?**

Overschrijdt
jouw rooster
de normen?
Meld het!

‘Wat jullie
doen, deugt
niet’

VBM Belasting-
service helpt

Eén plek
beschikbaar
bij Ledenservice

IN DEZE TRIVIZIER



- 4 Kort actueel
- 5 Debies visie
- 9 Column
- 10 Korte berichten
- 11 Memo
- 12 Medezeggenschap
- 13 Quiz
- 17 Juridisch
- 22 Overleg
- 26 Aanstellingspremies 2024
- 35 Vacature
- 36 Familieberichten
- 38 Verenigingsnieuws
- 39 Puzzel
- 40 Wat doet uw bond voor u?



Verschijnt 9 maal per jaar.
ISSN 0925-6237.

Te controleren minimale oplage: 20.500 (print) + 700 (digitaal) exemplaren

REDACTIE

Peter Visser en Daphne de Vos
@: redactie@mijnvbm.nl

REDACTIEMEDEWERKERS

Jacques van Hulsen, Flip Lodesteyn, Ronald van Riel en Haico Wissink

VORMGEVING

Studio VBM

DRUK

Senefelder Misset, Doetinchem

ABONNEMENTEN

Abonnementen voor niet-leden van de VBM kosten € 9,65 per kwartaal (bij vooruitbetaling).

VERANTWOORDELIJKHEID

Het Algemeen Bestuur is verantwoordelijk voor de inhoud en gevolgen van redactionele artikelen. De redactie behoudt zich het recht voor om niet-redactionele artikelen in te korten of te weigeren. Aan de inhoud van de Trivizier kunnen geen rechten worden ontleend. Overname van artikelen alleen na verkregen toestemming van de redactie en met bronvermelding.

LIDMAATSCHAP

Leden van de VBM kunnen op elk gewenst moment hun lidmaatschap opzeggen. Bij een opzegging voor 1 december van een jaar eindigt het lidmaatschap op 31 december van dat jaar. Opzeggingen die in de maand december worden ontvangen worden pas op 31 december van het daaropvolgend jaar geëffectueerd.

SITEVIZIER

Dit is de online nieuwsbrief van de VBM. Meldt u aan via onze website: www.vbm.info

BEZOEKADRESSEN

VBM DEN HAAG
Ametisthorst 20
2592 HN Den Haag

VBM DEN HELDER
Havengebouw, kamer 4-12
Het Nieuwe Diep 33
1781 AD Den Helder

POSTADRES
Postbus 93037
2509 AA Den Haag

TELEFOON + FAX
■ 070 3155111
of MDTN (sterretje dan nummer)
*06 54 66 61 56

■ Fax 070 3837000

Meld overschrijding ATW!

Zit er in je rooster een overschrijding van de ATW, ATB, AMAR of BARD? Meld dat dan aan de VBM!

| Lees verder op pagina 6

'Wat jullie doen, deugt niet'

Het is een gotspe dat defensie-bedrijven nauwelijks financiering kunnen krijgen, zegt NIDV-voorman Raymond Knops.

| Lees verder op pagina 14

Zorgtaken beter verdelen

Humanistisch raadsman Erwin Kamp pleit voor het verruimen van de regeling voor vrijstelling van jonge ouders.

| Lees verder op pagina 18

Dienjaar van start!

De eerste lichting van het Dienjaar Defensie is in september gestart. Maar wat is hun aanstellingsvorm?

| Lees verder op pagina 20

VBM Belastingsservice helpt

Er is geen ontkomen aan: de blauwe envelop. Als lid van de VBM en BBTV kunt u gebruikmaken van de Belastingsservice.

| Lees verder op pagina 24

Red Afghaans personeel

Lokaal personeel zorgde dat onze militairen veilig hun werk konden doen. Het is onze morele plicht hen te helpen.

| Lees verder op pagina 28

Afwachtend en te laat

De commissie Ruys onderzoekt de evacuatie-operatie uit Kaboel in augustus 2021. Het rapport is zeer kritisch.

| Lees verder op pagina 30

Niet nog meer regels...

De Inspectie Veiligheid Defensie (IVD) onderzoekt een schietincident in kamp Marmal en een val vanaf een CV90.

| Lees verder op pagina 32

Ik ben Daphne de Vos (25) en ik werk sinds 2 oktober 2023 voor de VBM en BBTV.

**Wat is je functie?**

Ik ben redacteur. Samen met de collega's op de redactie maken we de Trivizier en XRCise, schrijven we voor de websites en onderhouden we de social media-kanalen.

Waarom wilde je dit werk graag doen?

Tijdens mijn studie volgde ik een minor journalistiek en was ik redacteur van een academisch tijdschrift. Ik wilde graag verder in die richting, want ik vind het leuk om te schrijven en creatief bezig te zijn. Ik was tijdens mijn master werkzaam bij Defensity College (DC) als militair werkstudent. Na mijn afstuderen vond ik het moeilijk om afscheid te nemen van Defensie. Dit werk is de perfecte combinatie van die twee werelden.

Hoe kijk je terug op het Defensity College?

Het leuke van DC is dat je met verschillende mensen en defensieonderdelen in aanraking komt. Ook kan je zelf iets waardevols bijdragen. Ik heb bijvoorbeeld archiefonderzoek gedaan naar een soldaat die sneuvelde tijdens de Meidagen, wiens lichaam nooit is gevonden. Zulk werk is echt belangrijk.

Wat is iets dat iedereen een keer gedaan zou moeten hebben?

Ik heb voor een sportchallenge een keer 24 uur achter elkaar op een hometrainer gefietst. Ik zou iedereen aanraden een vergelijkbare fysieke uitdaging aan te gaan. Het is interessant wat er dan in je hoofd gebeurt. Je krijgt daar achteraf veel zelfvertrouwen van.

WEBSITE

WWW.VBM.INFO

Hier vindt u veel informatie

E-MAILADRESSEN

ALGEMEEN

VBM@MIJNVBM.NL

BELASTINGSSERVICE

BELASTINGSSERVICE@MIJNVBM.NL

HELPDESK

HELPDESK@MIJNVBM.NL

LEDENADMINISTRATIE/

ADRESWIJZIGINGEN

LEDENADMINISTRATIE@MIJNVBM.NL

REDACTIE

REDACTIE@MIJNVBM.NL

SOCIALE MEDIA

[TWITTER.COM/MIJNVBM](https://twitter.com/MIJNVBM)



[WWW.FACEBOOK.COM/MIJNVBM](https://www.facebook.com/MIJNVBM)



WWW.VBM.INFO

VBM

vakbond voor burger en militair defensiepersoneel

Aangesloten bij het Ambtenarencentrum (AC)



Gaat het nu weer lukken?

Ontwikkelingen arbeidsvoorwaarden: zie website

Zoals u weet willen de vakbonden met Defensie dit jaar komen tot een arbeidsvoorwaardenakkoord over 2024. Het bleek niet haalbaar om het resultaat van deze onderhandelingen te vermelden in deze Trivizier. De kans is echter groot dat, op het moment dat u dit leest, er wel een onderhandelingsresultaat ligt. Kijk voor de stand van zaken op www.vbm.info.

Uitruilen? Doe dit voor vóór 1 december!

Via het Cafetariamodel Defensie kunnen actief dienende militairen en burgers hun arbeidsvoorwaarden gedeeltelijk zelf samenstellen. Er is uitruil mogelijk van aanvullende kilometervergoeding, fiets en/of computer/tablet en vakbondscontributie. Je kunt van verschillende opties tegelijkertijd gebruikmaken. In de maand van de uitruil wordt het salaris of de vakantie-uitkering met het uit te ruilen bedrag verlaagd. Je betaalt daarvoor minder belasting. Wil je in 2023 nog uitruilen? Dan moet de uitruil vóór 1 december 2023 geregistreerd staan in Selfservice!

Vermogen ABP daalt, dekkingsgraad stijgt



In het derde kwartaal van 2023 maakte de (actuele) dekkingsgraad van het ABP een forse sprong: met 5% steeg hij naar 118,6%. Dat is te danken aan de rente die flink is gestegen. Die stijging zorgt ervoor dat de zogeheten 'verplichtingen' voor alle pensioenen die het ABP moet uitkeren, flink afnemen (met €32 miljard euro). Keerzijde van een stijgende rente is dat dit ook een negatief effect heeft op de financiële markten. Het ABP boekte voor het eerst dit jaar een negatief kwartaalrendement van -3,7%. Het beschikbaar vermogen daalde daardoor met €18 miljard naar €457 miljard. De beleidsdekkingsgraad daalde naar 114,5%. Wat kunnen ABP-deelnemers verwachten voor 2024? In januari van dit jaar heeft het ABP de pensioenen met bijna 12% verhoogd. Daarmee werd de prijsstijging van september 2021-september 2022 (11,96%) volledig gecompenseerd. Eind november van dit jaar beoordeelt het ABP opnieuw of en hoeveel de pensioenen in 2024 verhoogd kunnen worden. Daarbij kijkt het fonds naar de financiële positie van eind oktober en de prijsstijging tussen september 2022 en september 2023 (CBS: 3,03%), waarbij rekening wordt gehouden met de belangen van alle groepen deelnemers. Het bestuur bepaalt welke verhoging hierbij past. De dekkingsgraad van een pensioenfonds geeft een indicatie of een pensioenfonds in de toekomst de pensioenen kan uitbetalen. Het geeft de verhouding weer tussen het beschikbare vermogen (€457 miljard) en de verplichtingen van ABP. Dat zijn alle huidige en toekomstige pensioenuitkeringen (€386 miljard).

VERKIEZINGEN MEDEZEGGENSCHAP

Bij de volgende eenheden worden verkiezingen gehouden voor medezeggenschapscommissies:

CZSK
Zr.Ms. Mercur
4 december

Staf GC OZD
4 december

CLAS
300 Matlogcompagnie
20 november

400 Gnkb
4 december

101 GNBAT
19 december

COMMIT
Directie Financiën & Control
30 november

Directie Bestuur & Bedrijfsvoering
30 november

Directie Personeel & Organisatie
30 november

Directie MIND
30 november

Stafdeling Bestuursondersteuning
30 november

JIVC Directie en Stafdiensten - D&D
8 t/m 20 december

IB
14 december

JIVC POM.IT
20 december

Jean Debie



Hoe belangrijk vindt Defensie de begeleiding van reorganisaties?

De vakbonden krijgen vaak kritiek vanuit werkgeverszijde dat ze de reorganisatieprocessen niet versnellen, maar vertragen. Volgens de werkgever is de aanwijzing Uitvoering Reorganisaties Defensie (URD) achterhaald, omdat deze gebaseerd is op reorganisaties in tijd van bezuinigingen.

Echter, in de huidige tijd van groei blijft het URD nog steeds van belang! Als er een nieuwe organisatie moet worden gebouwd, of moet worden gewijzigd op basis van de maatregelennota, moet de werkgever de organisatie en de te behalen doelen correct beschrijven. Dit betekent dat er nieuwe of aangepaste functiebeschrijvingen komen, die opnieuw moeten worden gewaardeerd, waardoor duidelijk wordt welke rang of schaal de functie krijgt. De burgermedewerker of militair moet door vacaturestelling op de nieuwe of aangepaste functies kunnen solliciteren. Daarnaast kan er bij bepaalde organisatiewijzigingen nog steeds sprake zijn van krimp door veranderende taken. De vakbonden hebben de taak om deze processen te toetsen.

Om de kwaliteit van zulke organisatieontwikkelingen te verbeteren (en te borgen) is in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2021-2023 afgesproken dat er per defensieonderdeel een expertisebureau wordt ingericht. In zo'n expertisebureau worden capaciteit en expertise op het vlak van reorganisaties en organisatieontwikkelingen samengebracht, om de lijn te ondersteunen in het doorlopen van organisatieontwikkelingstrajecten.

Inmiddels is duidelijk geworden dat de defensieonderdelen vanuit het CDS-huis 1 VTE per defensieonderdeel ter beschikking hebben gekregen om het expertisebureau in te richten. Dit is volstrekt onvoldoende. Aan de ene kant wordt benadrukt dat

de organisatieontwikkelingstrajecten essentieel zijn voor de snelle doorontwikkeling van de organisatie. Aan de andere kant investeert Defensie niet in voldoende deskundig personeel om er een succes van te maken.

Op basis van het arbeidsvoorwaardenakkoord kunnen Defensie en de vakbonden aan de voorkant van een reorganisatieproces afspraken maken over de minimaal noodzakelijke processtappen, eventueel samen te voegen stappen of parallel te maken stappen. Met als doel hanteerbare plannen op te stellen en de snelheid te bevorderen, waardoor het personeel spoedig weet waar het aan toe is. De expertisebureaus behoren daar een essentiële rol in te vervullen.

Het is ongelooflijk dat de CDS niet de urgentie voelt om de expertisebureaus te voorzien van voldoende deskundig personeel. Het gebeurt nu te vaak dat de kwaliteit van reorganisatieproducten zodanig is, dat de vakbonden de tekortkomingen moeten adresseren, waardoor de plannen terug moeten naar de projectleider voor aanpassing. Dit vergt kostbare tijd! Dit kan voorkomen worden door een kwalitatief hoogwaardig expertisebureau met deskundige mensen.

Het is teleurstellend hoe deze afspraken na 1,5 jaar minimaal zijn ingevuld!

j.debie@mijnvbm.nl

Voldoet jouw rooster niet aan de regelgeving?

Meld overschrijdingen aan de VBM!

Tekst: Peter Wulms

De VBM vraagt al jaren aandacht voor het in strijd met de regelgeving inroosteren van 12-uursdiensten bij DBBO (Defensie Bewaking en Beveiligingsorganisatie). Dit jaar pakte Defensie dit eindelijk op en zijn met de vakbonden afspraken gemaakt over het beëindigen van 12-uursdiensten bij DBBO. Defensie beloofde beterschap, maar tot onze verbazing bleek dat ook op Volkel gewerkt wordt met 12-uursdiensten. Het werd de VBM – en ook Defensie – duidelijk dat op nog meer plekken de normen voor werk- en rusttijden worden overschreden. Voor de VBM is daarmee de maat vol.

'Defensie moet zich houden aan wet- en regelgeving én eigen rechtspositie'



Soms wordt ons gevraagd waar we ons zo druk over maken. De ATW geeft immers de ruimte om 12-uursdiensten af te spreken. Voor een goed antwoord moeten we onderscheid maken tussen de wet en onze rechtspositie (AMAR en BARD).

Voor heel Nederland zijn de normen voor werk- en rusttijden te vinden in de Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluit (ATB). De ATW bevat alle normen en verplichtingen; de ATB kent een aantal bijzondere bepalingen voor bijvoorbeeld aanwezigheidsdienst. Ook Defensie valt onder de ATW en moet zich dus aan deze wet houden. Alle roosters moeten dus voldoen aan de normen in de ATW.

Die normen zijn er niet voor niets. De ATW kent twee doelstellingen. Het eerste doel is

het beschermen van de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de werknemer door het stellen van minimumvoorschriften voor arbeids- en rusttijden. Het tweede doel is het vergemakkelijken van de combinatie van werk en privé.

Overschrijding van de ATW-normen kan bijvoorbeeld leiden tot vermoeidheid of onvoldoende hersteltijd met alle risico's die daarbij horen. Dit is voor een defensiemedewerker natuurlijk niet anders dan voor de rest van werkend Nederland. De ATW kent voor Defensie wel uitzonderingen voor inzet, varen, vliegen en oefenen, maar zelfs dan moet zo dicht mogelijk bij de normen van de ATW worden gebleven.

Eigen normen

De ATW kent minimumvoorschriften. Vele bedrijven en sectoren hebben aanvullend op (en binnen de normen van) de ATW eigen normen afgesproken, normen die sociale partners passend vinden voor het werk dat wordt gedaan. Werken achter een bureau brengt namelijk andere risico's met zich mee dan werken met gevaarlijke stoffen. Een 12-uursdienst of een lange reeks van nachtdiensten (wat de ATW beide mogelijk maakt) kan leiden tot vermoeidheid, verminderde concentratie en dus meer kans op ongelukken. Bedrijfs- of sectorspecifieke normen kunnen daar rekening mee houden.

Bij Defensie hebben we ook eigen normen afgesproken. Die vind je in onze rechtspositieregelingen, namelijk in hoofdstuk 7 van het AMAR voor de militairen en in hoofdstuk 4 van het BARD voor het burgerpersoneel. AMAR en BARD zijn regels waaraan defensiepersoneel (en de werkgever!) zich moet houden. Dat betekent dus dat de normen voor werk- en rusttijden in AMAR en BARD voor defensiemedewerkers in principe voortgaan op de ATW.



In principe, want helaas is er wat achterstallig onderhoud. In 2007 is de ATW vernieuwd. Sommige normen zijn ruimer geworden en er zijn nieuwe normen bijgekomen. Defensie en de bonden hebben al vaker gesproken over wat deze vernieuwing moet betekenen voor AMAR en BARD, maar dat heeft nog niet geleid tot aanpassingen.

Dat is geen probleem, zolang de defensienormen binnen de ATW passen. Omdat de ATW-normen ruimer zijn geworden, passen de meeste defensienormen daar nog steeds binnen. De in 2007 in de

Laat het ons weten!

Wij willen zeker weten dat Defensie zich aan de regels houdt en dat we alle overschrijdingen in beeld hebben. Zit er in je rooster een overschrijding van de ATW, ATB, AMAR of BARD? Of gaat het fout bij de uitvoering van het rooster?

Laat het ons dan weten. Je kunt daarvoor een e-mail sturen naar p.wulms@mijnvbm.nl. Natuurlijk kun je bij ons ook terecht met al je vragen over werk- en rusttijden.

ATW opgenomen norm van maximaal 60 uur arbeidstijd per week staat echter nog niet in AMAR en BARD. Hetzelfde geldt ook voor de ATB-regels voor aanwezigheidsdiensten.

Het is dus helaas wat ingewikkeld geworden, maar het komt erop neer dat je als defensiemedewerker moet voldoen aan de normen in het AMAR en BARD, tenzij de ATW en ATB strengere normen hebben.

'Werken achter bureau kent andere risico's dan werken met gevaarlijke stoffen'

Géén 12 uur arbeid

Neem als voorbeeld de 12-uursdiensten. De vernieuwde ATW maakt diensten mogelijk met een arbeidsduur van 12 uur. Het AMAR en BARD kennen (onder voorwaarden) een maximale arbeidsduur van 10 uur (met uitzondering van weekenden in continudienst, dan is – ook weer onder voorwaarden – een maximale arbeidsduur van 11 uur mogelijk). De defensiemede-

werker mag dus geen 12 uur arbeid achter elkaar verrichten.

Sommigen werpen tegen dat de normen die we onszelf hebben opgelegd, te beperkend zijn. De ATW is toch voldoende? Defensie wil het AMAR en BARD zo aanpassen dat die zoveel mogelijk in lijn zijn met de ATW. De VBM is daar heel voorzichtig mee. Weten we zeker dat er dan sociaal acceptabele roosters worden gemaakt die de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de defensiemedewerker voldoende beschermen? Die discussie zullen we ongetwijfeld de komende tijd voeren.

Nu moeten we eerst zorgen dat Defensie zich aan wet- en regelgeving houdt, niet alleen aan de ATW en ATB, maar ook aan de eigen rechtspositie. Defensie heeft toegezegd vanaf 1 november overal volgens de ATW/ATB te werken, maar niet eerder dan 1 juli 2024 overal te kunnen voldoen aan de normen in het AMAR en BARD. Aanpassingen in de bedrijfsvoering en het oplossen van onderbezetting kosten tijd. Binnenkort gaan we hierover met Defensie

in overleg, met als insteek zo snel mogelijk voldoen aan de normen in zowel ATW en ATB als AMAR en BARD. **◀◀**

Wie is verantwoordelijk voor de handhaving?

Een overtreding van de ATW of ATB is een wetsovertreding, die bestraft kan worden met een bestuurlijke boete of via het strafrecht. De handhavingstaak ligt bij de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA).

De NLA handhaaft alleen op de normen in de ATW en ATB. De handhaving van de normen in de rechtspositie moet gebeuren door de partijen die de afspraken hebben gemaakt, Defensie en de vakbonden, waar nodig met behulp van de rechter. Daarom maakt de VBM zich zo druk over het correct toepassen van de normen voor werk- en rusttijden in het AMAR en BARD.



Flip Lodesteyn

Veldheren



Hoewel de Nederlandse stootkracht geen dagelijks gespreksonderwerp in de sportkantine is, hebben velen een mening klaar over de kwaliteit van de krijgsmacht. De jarenlang niet aflatende stroom artikelen over tekorten aan materieel en personeel hebben hun sporen nagelaten. Een bericht over oefenende militairen die bij gebrek aan voldoende munitie zelf piep-paf-poef moesten roepen, is een ware klassieker geworden. Voor het overige heeft de doorsnee landgenoot weinig kaas gegeten van Defensie. Die onwetendheid is eind oktober nog eens bevestigd door een bericht op Twitter. De schrijver van het stukje bedenkelijke proza had zich overduidelijk geërgerd aan een analyse op WNL van een vaderlandse topmilitair op de situatie bij Gaza. “Dan zie je een Nederlandse generaal uitleggen wat de mogelijkheden van het Israëliëse leger zijn. Met alle respect, deze vergadertijgers maakten nog nooit een oorlog mee.” Blijkbaar is de recente inzet

van duizenden Nederlandse militairen, inclusief de officieren die tegenwoordig tot generaal zijn bevorderd, in voormalig Joegoslavië, Irak, en Afghanistan, al snel vergeten. Tja, een minister kan tientallen woordvoerders, media-strategen en speechschrijvers in dienst hebben, een beeld verander je niet zo snel. Tenzij je een écht goed verhaal te vertellen hebt. Een relaas dat hout snijdt en zijn oorsprong vindt in eigen ervaringen. Kortom, tenzij je Mart de Kruif of Peter van Uhm heet en wars bent van nietszeggende teksten zoals die op Plein 4 worden afgescheiden nadat ze eerst door dertig communicatiespecialisten zijn gecontroleerd op eventuele valkuilen. Nee, wie zoals deze twee generaals met de laarzen in de modder heeft gestaan, heeft een écht verhaal te vertellen. Uit het landmacht-groene leven gegrepen. De twee generaals b.d. begonnen recentelijk met een podcast waarin ze vertellen over uitdagingen, sa-

menwerking, kameraadschap, maar ook over frustraties en verliezen. Inmiddels reist het duo door het land met een heuse theatertour. Lang niet alles is minutieus voorbereid, sterker nog: bezoekers zijn van harte uitgenodigd te vragen wat ze willen. Twee generaals met pakweg zestig jaar gezamenlijke ervaring maakt immers niemand de pis lauw. Mede dankzij soepele optredens in tv-praatshows, waren veel theaters daags na de start van de kaartverkoop al stijf uitverkocht. De opmerkelijke podcast Veldheren, in combinatie met de gelijknamige theatertour, is de beste pr-campagne voor Defensie ooit. Daar kan geen batterij duurbetaalde voorlichters of gelikt wervingsspotje tegenop. Eerlijk en rauw, dan weer ontroerend en humoristisch. Elke avond anders. Van Uhm en De Kruif dissen moeiteloos anekdotes op die net zo beklijven als dat vermaledijde piep-paf-poef verhaal. En als tegenwicht werd dat hoog tijd. ◀◀

Nieuw schiethuis special forces

Defensie heeft een modern schiethuis geopend voor special forces. In de drie etages tellende ‘The Holland Gate’ kunnen speciale eenheden sinds kort vuurwapengevechten op korte afstand oefenen. Voorheen was de dichtstbijzijnde geschikte oefenlocatie in Polen, 900 kilometer verderop.

De operators kunnen hier hoog in het geweldsspectrum oefenen. Met behulp van geluids- en lichteffecten, verduistering, verplaatsbare wanden en ‘aanschietbaar’ meubilair kunnen er allerlei scenario’s in scène worden gezet. Ook kunnen delen van deuren worden opgeblazen, mogen ramen van buiten naar binnen worden beschoten en zijn de wanden kogelabsorberend. Operators mogen hier zowel staand, zittend als liggend met scherpe munitie schieten. Ook kunnen ze procedures trainen in trappenhuisen. Verder kunnen ze het gebouw buitenom beklimmen en ervan afseilen. Vanaf een nabijgelegen snipertoren kan met scherp geschoten worden door een raam van het schiethuis.

De schietfaciliteit is in beheer van de BSB (Brigade Speciale Beveiligingsopdrachten). Die zal hier met name gebruik van



maken, samen met de Netherlands Maritime Special Operations Forces en het Korps Commandotroepen, en in mindere mate de Dienst Speciale Interventies en buitenlandse eenheden.

De VBM is verheugd met de opening van het nieuwe schiethuis. Sinds 2009 heeft de VBM meerdere keren gepleit voor (veilig gebruik van) bijzondere schietbanen, zoals het schiethuis. ◀◀

Defensie wil zichtbaarheid vergroten

Niet alleen met wervingsoogmerk, maar ook om het draagvlak voor de krijgsmacht te vergroten, wil Defensie de zichtbaarheid in de samenleving graag vergroten.

Het Veteraneninstituut werkt samen met scholen aan het intensiveren van het project ‘Veteraan in de klas’. Op dit moment wordt het bestaande materiaal aangevuld en geprofessionaliseerd. In het schooljaar 2022-2023 zijn hiermee 60.000 leerlingen in het basis-, voortgezet en vervolgonderwijs bereikt. Defensie voorziet een groei van 110.000 leerlingen in het schooljaar 2024-2025. Daarnaast wordt lesmateriaal ontwikkeld ten behoeve van de vakken

geschiedenis, maatschappijleer en burgerwetenschappen voor de bovenbouw van HAVO en VWO. Aankomend schooljaar wordt dit materiaal geïntroduceerd. Tot slot is Defensie in het verlengde hiervan bezig met een samenwerking met de Stichting Nederlands Debat Instituut. In dit partnerschap zal Defensie twee jaar lang onderwerp zijn van alle debattrainingen en -toernooien.

Een idee om militairen in uniform gratis te laten reizen in de trein, en zo de zichtbaarheid in de samenleving te vergroten, levert niet veel winst op. In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2021-2023 is al

afgesproken dat alle medewerkers van Defensie voor werkgerelateerde reizen (inclusief woon-werkverkeer) gratis gebruik kunnen maken van het openbaar vervoer. Sinds 1 maart 2023 voert Defensie deze afspraak uit. Ongeveer 3.000 collega’s maken gebruik van deze regeling. De helft hiervan betreft burgermedewerkers. De met het openbaar vervoer reizende groep militairen is vrij klein, mede doordat veel defensielocaties niet goed bereikbaar zijn met het openbaar vervoer. Uitbreiding van deze regeling lijkt dus geen significante bijdrage aan de zichtbaarheid te leveren. ◀◀

Museum vol verhalen

Onder de noemer 'Museum vol verhalen' zijn in de maand november in het Nationaal Militair Museum (NMM) onder meer verdiepende lezingen, persoonlijke verhalen, rondleidingen, filmavonden en wapencolleges. Bijzonder dit jaar is de F-16 Orange Jumper-dag op 11 november, waar bezoekers alles te weten komen over en oog in oog staan met dit bijzondere vliegtuig, dat onlangs door het NMM is verworven. De Nederlandse luchtmacht was binnen de NAVO uniek met dit toestel en de uitgebreide testcapaciteit die het had.

Een conservator vertelt over de 17e-eeuwse portretten uit de Schatkamer, er zijn wapencolleges in het wapendepot en er is een rondleiding over de slag bij Quatre-Bras. Daarnaast vertellen vrijwilligers verhalen bij bijzondere objecten. Ook worden er films vertoond. Het hele programma staat op nmm.nl/museumvolverhalen.

Let op, voor de evenementen moeten aparte tickets worden gekocht. Meer informatie: www.nmm.nl en tickets.nmm.nl

Themazondag 'Indische culinaire geschiedenis'

Op zondag 26 november is op Landgoed Bronbeek een themazondag gewijd aan de 'Indische culinaire geschiedenis'.

Na een inleiding door Harriëtte K. Mingoen zal Humphrey de la Croix, voorzitter Stichting Platform Indische Organisaties Nijmegen en omstreken, een overzicht geven van de Indische rijst-tafel- en kooktraditie. Verder zullen Marc Tierolf, Indisch kok, en Z.E. Mayerfas, ambassadeur van de Republiek Indonesië en kenner en specialist van de Sumatraanse keuken, een bijdrage leveren.

Prijs: € 35,50 p.p., te bestellen op <https://kumpulan.nl/themazondagen/>. Mail voor vragen naar themazondagen@gmail.com.

Volgende themazondagen:

24 maart 2024: De zorg voor elkaar

28 april 2024: De Chinese gemeenschap met roots in Nederlands-Indië



Betaaldata november en december

Defensie betaalt de salarissen op vrijdag 24 november (inclusief eindejaarsuitkering) en donderdag 21 december 2023. De SVB en het ABP storten de uitkeringen op donderdag 23 november en woensdag 20 december 2023.

Uiterlijk de volgende werkdag wordt het salaris op uw rekening bijgeschreven.

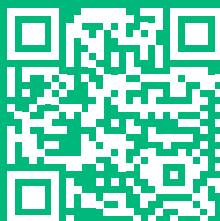
Reünies

De reünie LDGB/MB/VGMRMB-KM 2024 zal gehouden worden op woensdag 13 maart 2024.

Locatie: gebouw 'De Dukdalf', Hoofdgracht 4, 1781AA Den Helder.
Aanvang: 10.00 uur, einde 16.00 uur.
Nadere details over het inschrijven voor deelname zullen t.z.t. volgen op de website www.ldgb.nl.

Trivizier digitaal ontvangen?

Wilt u de Trivizier voortaan liever digitaal ontvangen in plaats van op papier? Dat kan. Scan de QR-code en vul het formulier in op www.vbm.info/magazine/digitaal



Of geef uw e-mailadres en uw registratienummer of werknemersnummer via e-mail door aan: redactie@mijnvbm.nl en schrijf erbij dat u de Trivizier alleen nog digitaal wilt ontvangen. Hoe werkt het? Telkens als er een nieuwe Trivizier verschijnt, sturen we u een link waarmee u de Trivizier digitaal kunt lezen. Let er dan wel op, dat wanneer in de toekomst uw e-mailadres verandert, u die wijziging doorgeeft aan redactie@mijnvbm.nl.



'Denk mee over een veilig werk- en leefklimaat!'

Tekst: **Haico Wissink**

Medezeggenschap: wat, waar, wanneer en voor wie?

Medezeggenschap is het recht van werknemers om mee te praten over toekomstige besluiten van hun werkgever op het gebied van (arbeids)omstandigheden, de arbeidsrelatie en de organisatie. Dit gebeurt meestal in de vorm van een ondernemingsraad (OR), een vertegenwoordiging van werknemers in een organisatie. Binnen Defensie kennen wij geen OR, maar een medezeggenschapscommissie (MC).

De MC bestaat uit medewerkers, gekozen uit en door de achterban, voor een zo goed mogelijke balans met de werkgever (HDE). De MC zoekt het evenwicht tussen het realiseren van organisatie-doelstellingen en het creëren van een veilige werkomgeving die 'dienend is' aan deze doelstellingen. Deze vorm van medezeggenschap is binnen Defensie formeel vastgelegd in het Besluit Medezeggenschap Defensie 2008 (BMD).

Een MC wordt democratisch (dus geanonimiseerd) gekozen, meestal voor een periode van 2 of 4 jaar. Een MC heeft een aantal rechten, zoals adviesrecht, recht op informatie, initiatiefrecht en instemmingsrecht. Met het instemmingsrecht beslist de MC mee over zaken omtrent personele regelingen, die betrekking hebben op het onderdeel waarvoor de MC actief is.

Een MC mag op eigen initiatief aan het HDE voorstellen doen. Dat kan bijvoorbeeld gaan over duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers (roosters), scholingsmogelijkheden (persoonlijke ontwikkeling) of het slimmer organiseren van werkzaamheden (reorganisatie), parkeergelegenheid, huisvesting of het besteden van het beloningsbudget.

De MC heeft regelmatig overleg met het HDE in de overlegvergadering. In deze vergadering worden onderwerpen besproken die binnen een onderdeel of locatie spelen, maar ook algemene ontwikkelingen. De MC weet wat er leeft op de werkvloer en kan de directie hierover rechtstreeks informeren. Ook kan de MC bruikbare ideeën van medewerkers voorstellen. Zo kan de MC het HDE adviseren over wat er wordt besloten en over hoe

het uitgevoerd kan of moet worden.

Het voordeel van medezeggenschap is dat werknemers zien en ervaren dat er met hun belangen rekening wordt gehouden. Besluiten moeten namelijk wel uitvoerbaar zijn. Inspraak door werknemers bevordert draagvlak voor de uitvoering, draagt bij aan de betrokkenheid en motivatie van de werknemers en beïnvloedt de werksfeer positief. Dit kan vervolgens weer leiden tot een lager ziekteverzuim onder de medewerkers. Het mes snijdt dus aan twee kanten.

In moeilijke tijden kan een MC een belangrijke rol spelen bij het bewaren van de rust in de organisatie. Denk bijvoorbeeld aan een reorganisatie of een andere verandering die onzekerheid meebrengt voor werknemers. De MC kan dan advies geven, maar ook controleren of plannen worden uitgevoerd zoals ze zijn afgesproken en of er zorgvuldig omgegaan wordt met werknemers. Nut en noodzaak van een goed gevulde medezeggenschap is, door het hierboven beschrevene, voor u wellicht een trigger! Schroom dan niet langer, meld u aan voor de medezeggenschap en denk/praat mee over een veilig en plezierig werk- en leefklimaat! **◀◀**



Test je kennis over medezeggenschap!

De VBM heeft een Bureau Ondersteuning Medezeggenschap (BOM). Dit bureau kan medezeggenschapscommissies (MC's) binnen Defensie ondersteunen. Wat zijn eigenlijk de rechten van een MC? Test hieronder je kennis!

- 1** Stelling a: De medezeggenschap kun je op verschillende manieren vormgeven. Dat hangt vooral af van waar in de organisatie het uiteindelijke besluit wordt genomen. Het uitgangspunt is dat de zeggenschap de medezeggenschap volgt.

Stelling b: De medezeggenschap kun je op verschillende manieren vormgeven. Dat hangt vooral af van hoe vaak in de organisatie het uiteindelijke besluit wordt genomen. Het uitgangspunt is dat de medezeggenschap de zeggenschap volgt.

- A stelling a is juist
- B stelling b is juist
- C beide stellingen zijn onjuist
- D beide stellingen zijn juist

- 3** Binnen een inclusieve MC-cultuur kennen wij twee termen. De eerste term (a) gaat over de verschillen tussen mensen (geslacht, leeftijd, geartheid, etnisch-culturele achtergrond, arbeidsvermogen). De tweede term (b) gaat over het omgaan met en het optimaal benutten van deze verschillen, over gedrag en cultuur. Denk bijvoorbeeld aan gedragsregels ter voorkoming van ongewenst en grensoverschrijdend gedrag, antidiscriminatiebeleid, criteria voor inclusief leiderschap of specifieke voorzieningen voor diversiteitsgroepen.

- A a = diversiteit, b = inclusie
- B a = culturen, b = inclusie
- C a = diversiteit, b = cultiveren
- D a = verscheidenheid, b = diversiteit

- 2** Stelling a: Medezeggenschap binnen Defensie is inspraak van werknemers in de besluitvorming van hun organisatie. Medezeggenschap kan verschillende vormen hebben.

Stelling b: Medezeggenschap is van het HDE en voor iedereen. Medezeggenschap heeft veel voordelen voor werknemers én voor hun organisatie.

- A stelling a is juist
- B stelling b is juist
- C beide stellingen zijn juist
- D beide stellingen zijn onjuist

- 5** Een organisch veranderproces is een geleidelijk veranderproces volgens een ontwikkelaanpak, waarbij de situatie tijdens de rit als gevolg van nieuwe bevindingen nog kan worden aangepast. Denk hierbij aan een pilot of een proeftuin. Wat is het voordeel bij dit type veranderproces?

- a) Dat belangrijke wijzigingen in de organisatiestructuur definitief of onomkeerbaar worden doorgevoerd.
- b) Dat belangrijke wijzigingen in de organisatiestructuur niet definitief of onomkeerbaar worden doorgevoerd.

- A beide antwoorden zijn juist
- B beide antwoorden zijn onjuist
- C antwoord a is juist
- D antwoord b is juist

- 4** Wat is géén voorkomende activiteit voor de MC?

- A instemming met een voorliggend stuk
- B adviserende rol bij een voorliggend stuk
- C onderhandelen over een voorliggend stuk
- D stimuleren van naleving van het BMD

‘Defensie moet in de hárten van mensen zitten’

NIDV-voorman Raymond Knops: een gotspe dat bedrijven in defensie-industrie geen financiering kunnen krijgen



© foto: Marco de Swart

Voormalig minister en staatssecretaris en luitenant-kolonel b.d. Raymond Knops is sinds 1 april 2023 voorzitter van de stichting NIDV, wat staat voor Nederlandse Industrie voor Defensie en Veiligheid. Hij is blij met de toegenomen politieke aandacht voor Defensie, maar stoort zich aan de weigering van banken om te investeren in de defensie-industrie. Trivizier sprak met de oud-luchtmachter.

'Het ABP zegt eigenlijk: wat jullie doen, deugt niet!'

Er zijn meer dan 200 bedrijven in Nederland aangesloten bij de stichting NIDV, met een gezamenlijke omzet van 5 miljard en 20.000 arbeidsplaatsen. Dat klinkt indrukwekkend. Heeft Nederland toch wel een grote wapenindustrie?

“Wapens maken we niet zo veel in Nederland. We hebben een aantal bedrijven die zelfstandig wapensystemen ontwikkelen, zoals Damen, Thales en Defenture. Nederland heeft wel veel bedrijven die toeleverancier zijn in bijvoorbeeld sensortechnologie en netwerksysteemintegratie. En niet te vergeten bedrijven die Defensie ondersteunen met onderhoud, instandhouding en operaties. Wij spreken daarom liever van defensie- en veiligheidsindustrie.”

U heeft als militair gediend bij de luchtmacht. Met welke wapensystemen heeft u zelf gewerkt?

“Bij de Geleide Wapens met de Hawk en de Patriot. Ik ben in 1990 opgekomen op de KMA en ben in 1995 naar de Geleide Wapens gegaan. Mijn tijd bij Defensie was een interessante tijd. Ik ben terug naar de KMA gegaan om plaatsvervangend commandant van het opleidingssquadron te worden, maar toen ben ik gevraagd de politiek in te gaan. In 2001 ben ik reservist geworden, omdat ik wethouder werd. Ik ben in 2004 als reservist op uitzending geweest, tot begin 2005.”

Welke missie was dat?

“Naar As-Samawah in Irak. Frits van Dooren (toen overste) was de battlegroup commander. Ik hield me daar bezig met CIMIC, civil-military co-operation, projecten waar veel overleg met de lokale autoriteiten voor nodig was. De aanleiding voor de SFIR-missie was achteraf misschien discutabel, gezien de discussie over massavernietigingswapens, maar de missie op zich was buitengewoon nuttig: we hebben energieprojecten uitgevoerd, landbouwprojecten, we hebben echt goede dingen kunnen doen.

Reservisten zijn heel belangrijk voor Defensie. Defensie probeert nu van alles om aan personeel te komen, zoals het dienjaar, maar het vinden van personeel zal een uitdaging blijven. Ik denk dat heel veel mensen niet fulltime de overstap naar Defensie willen maken, maar wel hun kennis willen delen. Ik denk dat Defensie

een superaantrekkelijke werkgever kan zijn, maar je kunt niet alleen maar inzetten op mensen die fulltime militair willen zijn. Wat zeker helpt bij de werving, is het goede optreden dat je de laatste jaren ziet van militairen in de media.”

Dat valt ons ook op. In het verleden zag je altijd Christ Klep uitleg geven in de media. Nou hebben we niets tegen Christ Klep, maar het was wel raar dat er nooit iemand in een uniform zat.

“Defensie was daar toen heel krampachtig in, ook richting de politiek. Ik was Kamerlid en wilde inhoudelijk bijpraten met een generaal: hij mocht niet met mij praten. Natuurlijk heb ik uiteindelijk wel met hem gesproken.

Nu is men daar minder krampachtig in. We zien de laatste jaren gelukkig goede optredens van militairen in talkshows. Niet alleen generaals, of militairen buiten dienst, maar ook jonge militairen. Zulke rolmodellen zijn goed voor de werving. Defensie moet in de hárten van mensen zitten.”

Er kan (eindelijk) een politieke meerderheid ontstaan voor een wettelijk vastgelegde NAVO-norm. Wat betekent dit voor de bedrijven in de defensie-industrie?

“Wat we de afgelopen decennia gedaan hebben, continu vredesdividend innen terwijl de krijgsmacht met die ‘can do’ mentaliteit dingen toch wilde blijven kunnen, leidde ertoe dat de etalage wel gevuld was, maar de magazijnen leeg waren. Er is enorm ingeteerd op materieel en een enorme last gelegd op het personeel.

Als je de NAVO-norm wettelijk vastlegt, is dat ook een signaal naar de industrie: Defensie is een betrouwbare partner. Steeds van koers wisselen is echt het slechtste wat je kunt doen. Je ziet dat Defensie heel erg gericht was op efficiency en niet op effectiviteit. Terwijl Defensie typisch een effectiviteitsorganisatie is, net als de brandweer: dat is nooit efficiënt. Want je hebt 99% van de tijd veel te veel brandweerauto's, maar als je ze nodig hebt moeten ze er wel zijn. Dat geldt voor Defensie ook.

Kijk, het is niet zo dat er jarenlang helemaal niets is uitgegeven aan Defensie, maar de investeringsquote lag wel ver onder de 20%: soms maar 12 of 13%. Nu gaan we ineens richting de 40%! Kijk, wij vinden het prima dat er zo veel geld wordt besteed, maar de bedrijven zijn daar eigenlijk niet op ingericht.

Maar wat ik vooral een gotspe vind, is dat onze bedrijven niet eens voor financiering bij banken terecht kunnen! Dat heeft te maken met ESG-criteria (environmental, social and governance), maatschappelijk verantwoord ondernemen. Men vindt het niet oké om in de wapenindustrie te investeren. Dan zijn we in Nederland echt te veel op een roze wolk gaan zitten. We hebben het niet over chemische wapens of clusterbommen, maar over radarsystemen of andere systemen om jezelf te kunnen verdedigen. En dan zegt een bank: dat doen we niet!”

Is – nu de defensiebegroting richting de 2% beweegt – zo’n gebrek aan financiering nog steeds een probleem?

“Ja, omdat de overheid pas betaalt als je aflevert. Ondernemers zijn niet altijd mensen met veel geld, er zitten mensen bij met een idee, een concept, die moeten ook gewoon dingen voorfinancieren. En bedenkt: die trajecten kunnen jaren duren. Als jij nu gaat investeren in, om maar iets te noemen, een munitiefabriek: dat zijn gigantische investeringen. Ik vind dat Defensie, de overheid en de defensie-industrie op een andere manier moeten samenwerken. Beschrijven wat we belangrijk vinden en vervolgens de processen verbeteren.”

Wat is de oplossing?

“Ofwel de overheid springt bij en creëert een fonds waaruit bedrijven kunnen lenen. Je krijgt dan een overheidsbank, net als de waterschapsbank. Maar ik vraag me af of dat wel echt een overheidstaak is, ik vind eigenlijk dat de markt dat zou moeten doen.”

Zelfs ons ‘eigen’ pensioenfonds, het ABP, belegt heel minimaal in de defensie-industrie.

“Dat is toch raar! Dat het pensioenfonds waar defensiepersoneel pensioen opbouwt, tegelijkertijd zegt: wat jullie doen, deugt niet! Maar ik denk dat er iets anders achter zit: namelijk dat ze bang zijn dat er activisten voor de deur komen liggen, die met allerlei dingen gaan dreigen. Dan kunnen ze tegen die activisten zeggen: wij hebben schone handen. Maar als de Russen komen, moet de overheid het maar oplossen. Het is kortzichtig. Werken

aan veiligheid is een opdracht voor de gehele samenleving; het is de basis voor alles. Als hier geen veiligheid is, heb je ook niks aan je pensioen.”



U komt net terug van een handelsreis naar de VS. Hoe kijkt u naar de politieke ontwikkelingen in dat land?

“We hebben sowieso een uitdaging met de VS, ook nu onder president Biden. Onder Donald Trump was het: ‘America first’, maar ook onder Biden is het credo: ‘buy American’. Dat geluid hoor je niet alleen in het congres, maar nu ook in de senaat, waar de democraten een meerderheid hebben. Dat is voor ons al een probleem. Voor de Amerikanen trouwens ook, want ook die kunnen niet zonder bondgenoten. Alle Amerikanen die ik gesproken hebben zeggen: ‘Als we voor de beste technologie willen gaan, hebben wij dat niet op alle domeinen. We moeten met Europese landen samenwerken om te innoveren.’ Doen ze dat niet, dan worden producten op de lange termijn van mindere kwaliteit.”

Maar als wetgeving ertoe leidt dat onze bedrijven moeilijker op de Amerikaanse markt komen, dan gaan we daar last van krijgen.”

Is er dit jaar weer een NEDS-beurs in Ahoy?

“Ja, op 29 november is er een groot symposium en op 30 november de beurs. Het thema is ‘sustainable security’. Voor Defensie zitten er meerdere kanten aan duurzaamheid. Het is bijvoorbeeld in het belang van Defensie om zo min mogelijk energie te gebruiken, onder andere vanwege de logistieke aanvoerlijnen. We hebben meer aanmeldingen dan ooit voor de NEDS. Daarin merk je ook dat er meer aandacht is uit het bedrijfsleven. Ook bedrijven die niet actief waren op de defensiemarkt, zijn dat nu aan het heroverwegen. Maar dan moeten we in Nederland wel concreet worden, zodat die bedrijven ook daadwerkelijk kunnen investeren in mensen, techniek en uitbreiding van capaciteit.”



Het huidige kabinet heeft zich, mede naar aanleiding van de toeslagenaffaire, voorgenomen om het vertrouwen in de overheid te herstellen. Eén van de initiatieven daarvoor is het Wetsvoorstel versterking waarborgfunctie Algemene wet bestuursrecht (Awb).

Tekst: [mr. Maarten de Haas](#)

Nieuwe spelregels gelden ook voor Defensie

In de toelichting op dit wetsvoorstel legt het kabinet in klare taal uitgelegd wat er aan de hand is:

In de afgelopen jaren is duidelijk geworden dat in wetten en regels niet altijd wordt uitgegaan van een realistisch mensbeeld. Het is daarom belangrijk dat de manier van denken en doen verandert, waarbij de mens meer centraal komt te staan. Door bij het maken van beleid uit te gaan van realisme en oog te hebben voor wat mensen echt nodig hebben. En door er niet van uit te gaan dat mensen altijd alleen rationeel handelende burgers zijn, die in alle gevallen feilloos alle wetten en regels kennen, begrijpen of toepassen.

Anders denken en doen dus; er is een cultuuromslag nodig. Om dat te faciliteren, wil het kabinet de juridische spelregels van de Awb aanpassen. Zo biedt het kabinet een juridisch kader om de menselijke maat te vergroten en de overheid responsiever te maken. Daarmee beoogt het om het tegenwicht voor burgers tegen de machtigere overheid te versterken.

Wat is er in het wetsvoorstel zoal in de steigers gezet?

1. Het dienstbaarheidsbeginsel. De norm dat de overheid dienstbaar behoort te zijn, krijgt een plek in de wet.
2. Vaker horen bij financiële beschikkingen. Eén van de lessen uit de toeslagenaffaire.
3. Iets meer speelruimte om van beleid af te wijken. Regels voldoen meestal wel, maar niet altijd.
4. Meer aandacht en ruimte voor de menselijke maat. Het te laat indienen in bezwaar of beroep is niet fataal in bijzondere omstandigheden.

5. Overleg voeren met een bezwaarmaker over een informele afdoening. Veelal is een snelle en gezamenlijk bereikte oplossing beter dan een lange formele procedure.
6. Burgerlijke lus. Een bestuursrechter kan burgers de gelegenheid geven om een stelling aannemelijk te maken of bewijs aan te leveren tijdens een procedure, voordat er een definitieve uitspraak wordt gedaan. Zo ontstaat er meer tegenwicht voor de burger tegen de vaak beter toegeruste overheid.

Defensie is behalve werkgever ook bestuursorgaan. Dat betekent dat de spelregels van de Awb ook gelden voor het juridisch verkeer tussen Defensie, als organisatie, en medewerkers. Het zal nog wel even duren voordat het wetsvoorstel in werking treedt. Het bevindt zich nog in de ontwerpfasen en moet nog behandeld worden in de Eerste en Tweede Kamer. Bestuursorganen en ook Defensie kunnen als werkgever, los van deze regels, intussen in elk geval zorgen voor meer responsiviteit en maatwerk, of in elk geval reflectie op deze thema's. Mijn collega's en ik moedigen dat van harte aan. Wij staan altijd open voor overleg en (creatieve) oplossingen. ◀◀





Maak een evenwichtige verdeling van zorgtaken mogelijk!

'LEVENSLIJNEN VAN PETER VAN UHM: JE BENT NERGENS ZO ONMISBAAR ALS THUIS'

De vakbonden presenteerden eerder hun gezamenlijke inzetbrief voor de komende onderhandelingen voor een nieuwe cao binnen Defensie. De huidige cao loopt eind december 2023 af. De bonden stellen voor om opnieuw een cao voor twee jaar af te sluiten. Hierin wordt onder meer voorgesteld te overleggen met Defensie over de loonontwikkeling, spaarverlof en de rechtspositie van reservisten. Onder het kopje 'Bijzondere positie van militair personeel' wordt het onderwerp 'Diverse vormen van inzet' genoemd. Dit onderwerp wordt als een containerbegrip benoemd. Er wordt niet specifiek uitgewerkt waarover het precies gaat. Dat vind ik jammer, omdat er op dit onderdeel al lange tijd een onderwerp onbesproken blijft en ik vanuit de werkvloer vaak militairen hoor over wat hen in hun privésituatie bezighoudt. Laat ik een concreet voorbeeld noemen.

Tot nu toe is er al 20 jaar een regeling voor vrouwelijk defensiepersoneel waarin is bepaald dat zij de eerste 5 jaar dat zij moeder zijn en de zorg voor een of meer kinderen hebben, de keuze hebben om niet mee op uitzending te gaan.

Vooropgesteld; ik vind dat een uitstekende regeling. Goed, omdat het voor kinderen in hun eerste levensjaren belangrijk is dat zij zich aan ouders kunnen hechten en ouders ook in de gelegenheid worden gesteld om hun opvoedkundige taken serieus te nemen. Echter, deze regeling is alleen van toepassing op het vrouwelijke personeel binnen Defensie. Ik vraag mij af of in deze tijd een dergelijke regeling nog wel houdbaar is en of mannen ook niet gewoon aanspraak moeten kunnen maken op het serieus kunnen invullen van hun ouderrol.

Uit eigen ervaring weet ik hoe belastend het kan zijn en hoe schuldig je je kunt voelen als je als vader, door je werk, je rol niet

kunt invullen. Tijdens mijn beginperiode bij Defensie gebeurde het dat ik in 12 maanden tijd, 9 maanden van huis was. Ik heb daarover nooit geklaagd, maar mij wel regelmatig afgevraagd wat het met mij deed en wat het van mijn vrouw en mijzelf vroeg. Nu Defensie al langere tijd met een groot aantal vacatures zit, vind ik het goed om hierover verder serieus na te denken. Het gaat niet alleen om het vullen van vacatures, het gaat vooral om het behoud van mensen die in deze tijd ook hun rol als ouder op een evenwichtige manier willen invullen. Uit een in 2008 gehouden evaluatie van de regeling voor vrijstelling van vrouwen met jonge kinderen, uitgevoerd door Gedragswetenschappen van het Ministerie van Defensie, blijkt dat de regeling werkt. Dus waarom verklaren we de regeling die voor vrouwen bij Defensie geldt nog steeds niet van toepassing op mannen?

In veel gevallen, bijvoorbeeld waar het gaat om de betaling van salaris waarbij een bepaald type verantwoordelijkheid, bepaalde taken en rang horen, doet Defensie het prima. Een vrouwelijke sergeant verdient evenveel als een mannelijke sergeant. Daaraan kan het bedrijfsleven nog een voorbeeld nemen. Maar waar het gaat om het vervullen van zorgtaken, vind ik Defensie achterlopen bij eigentijdse wensen van jonge moeders en vaders. Mijn advies aan de vakbonden voor de komende cao-onderhandelingen: bepleit eenzelfde regeling voor mannen zoals die voor vrouwen geldt met kinderen van 0 tot 5 jaar. Er is nu al veel te lang op gewacht.

Meer dan 10 jaar geleden is hierom door verschillende Tweede Kamerfracties ook al bij de staatssecretaris van Defensie gevraagd. De staatssecretaris antwoordde in 2009 op Kamervragen dat het naar de inschatting van Defensie mogelijk is om de vrijstelling voor jonge vaders operationeel weg te zetten. Dit is



Erwin Kamp in gezelschap van sergeant-majoor Danny en Mario van der Linden, voorzitter van de VBM Afdeling Rotterdam, tijdens het evenement 'Shave the soldiers'.

echter nog steeds niet in de door mij voorgestelde vorm gebeurd. Dat de regeling effectief is gebleken voor het behoud van jonge vrouwen, blijkt uit eerder gehouden evaluatieonderzoek. De noodzaak voor een evenwichtige regeling is sindsdien met een groot verloop binnen Defensie alleen maar toegenomen.

Zondag 1 oktober keek ik naar het televisieprogramma Buitenhof waar ik een interview zag met oud-Commandant der Strijdkrachten Peter van Uhm, die zijn nieuwste boek 'Notities van een Generaal' presenteerde. In het interview benadrukte hij het belang van een veilige en stabiele familie- en gezinssituatie. Het allerbelangrijkste is volgens hem het thuisfont van de militair. Zijn levensles: 'Je bent nergens zo onmisbaar als thuis.'

Militairen zijn uiterst loyaal naar elkaar en naar Defensie, vaak ten nadele van het gezin. Maar als het er echt op aan komt, is het thuisfront het allerbelangrijkste. Ik weet dat uit eigen ervaring en ik vermoed dat een belangrijk deel van de mannelijke militairen blij zal zijn als de regeling voor vrijstelling van uitzending van jonge militairen ook op hen van toepassing is. Zij kunnen dan zowel hun loyaliteit naar hun gezin als hun loyaliteit naar Defensie goed verdelen. Defensie toont zich hiermee een werkgever die weet hoe belangrijk het verdelen van zorgtaken en het thuisfront echt is.

Erwin Kamp, humanistisch hoofdkrijgsmachtraadsman bij Defensie



Eerste lichter dienstjaar gestart

Maar wat is de regelgeving?

Het Dienstjaar Defensie beleefde op 9 september zijn officiële 'kick-off' met 140 personen. Na de succesvolle afronding van de Algemene Militaire Opleiding zullen de deelnemers ingezet worden binnen de landmacht, marine, luchtmacht en marechaussee. De militairen kunnen een jaar lang een functie vervullen bij de krijgs-

macht. Het dienstjaar is ook bedoeld om de band te versterken tussen de krijgsmacht en de samenleving. Het streven is dat het aantal deelnemers groeit naar 1.000 per jaar.

Het is Defensie gelukt om 10 maanden na het uitkomen van de Kamerbrief officieel te starten met het dienstjaar. Dat is positief.

De keerzijde is dat er grote onduidelijkheid bestaat over de rechtspositie van de deelnemers. De vakbonden hebben meerdere malen aan de overlegtafel (Werkgroep AP) aangegeven dat ze met Defensie afspraken willen maken over de aanstellingsvorm. Tot nu toe krijgen de meeste – maar niet alle – deelnemers een aanstelling als re-



servist. Is dat überhaupt de juiste aanstellingsvorm? En staat dat dan ergens zwart op wit? Hierover zijn in elk geval géén afspraken met de bonden gemaakt. Na de arbeidsvoorwaardenonderhandeling – die hebben momenteel prioriteit – zal dit onderwerp zo snel mogelijk op de overlegtafel komen



Bestuursstaf

Bonden akkoord met reorganisatie Defensiestaf

In het overleg tussen Defensie en de vakbonden is op 22 september gesproken over de reorganisatie van de Defensiestaf.

In verband met een aantal ontwikkelingen en maatregelen moet de Defensiestaf worden uitgebreid. Het gaat onder andere om het versterken van Europese Defensiesamenwerking, innovatiecentra, Defensiestrategie datascience (DS) en artificial intelligence (AI) en het verhogen van cyber readiness.

Het gaat in totaal om een uitbreiding van 88 functies.

De VBM heeft enkele opmerkingen gemaakt over de functievergelijkingstabel, over tijdelijke functies, medezeggenschap en de evaluatie. Na enkele toegezegde (kleine) aanpassingen kan de Bestuursstaf verder met de reorganisatie.



Defensie

Tekst: **Haico Wissink**

Personeelslogistiek Commando kan groeien

In het overleg tussen de bonden en Defensie is gesproken over de reorganisatie van het Personeelslogistiek Commando. De groei van de landmacht betekent voor het personeelsdomein ook meer werk op het gebied van werving, selectie en aanstellingen. Ook de ondersteuning bij de vele reorganisaties en formatiewijzigingen vragen om extra P&O-capaciteit. In totaal gaat het om een uitbreiding van 19 voltijds-equivalenten. Er zijn verder geen gevolgen voor het zittende personeel: de werkzaamheden en functiebeschrijvingen blijven gelijk. Er is alleen méér personeel nodig.

De bonden zijn, na maken van enkele afspraken over het proces, akkoord.

Uitbreiding ten behoeve van Eurostar

Eurostar is een hogesnelheidstreindienst tussen London, Parijs, Brussel, Rotterdam en Amsterdam. De trein maakt gebruik van de Kanaaltunnel.

Voor de reizigers zijn er grenscontroles op Amsterdam Centraal en Rotterdam Centraal. Sinds maart 2020 reden er twee treinen per dag. Per 1 september 2022 is dit uitgebreid naar 4 treinen per dag. Daarom moet de formatie voor de grenscontroles worden uitgebreid en wel met 32 VTE (voltijds equivalenten). Hiervoor wordt de eenheid 'Eurostar 3+4' opgericht. Er worden werkstations en werkplekken met toegang tot de benodigde systemen gerealiseerd op beide betreffende stations.

Procesmatig hebben de bonden geen op-

en aanmerkingen op dit reorganisatieplan. De uitbreiding is voor de bonden (die kijken naar de algemene personele aspecten) akkoord.

Er is echter wel een flinke discussie geweest over het MD-beleid KMar, wat staat voor 'management development'. Uiteraard zijn de bonden niet tegen MD-beleid, maar de KMar hanteert een eigen, nieuw MD-beleid dat nooit in het overleg besproken is. Hiervan kan dus geen sprake zijn. Ook wordt het advies van de medezeggenschap door het Hoofd Diensteenheid met voeten getreden. Dat is onacceptabel. Hiernaar wordt intern onderzoek gedaan.

Alleen militaire schietinstructeurs op School Midden

De oprichting van School Midden (de vierde manschappenschool) is één van de initiatieven om de instroom van militairen te verhogen. School Midden gaat voorzien in 5 extra AMO-pelotons, primair bestemd voor het Operationeel Ondersteuningscommando Land en voor het faciliteren van het dienjaar.

Defensie was in eerste instantie van plan om bij School Midden gebruik te maken van externe schietinstructeurs, die dus niet bij Defensie werken.

De bonden vonden deze constructie onjuist en ongepast. Er mag uitsluitend schietinstructie worden gegeven door personeel als bedoeld in de Regeling wapens en munitie krijgsmacht personeel: militairen in werkelijke dienst of specifieke groepen burgerambtenaren. Uiteraard moeten deze werknemers van Defensie voldoende getraind en gecertificeerd zijn en moeten

Commit

Tekst: **Haico Wissink**

ze de juiste vergunningen hebben voor het geven van de specifieke schietinstructie. Er zouden anders grote problemen kunnen ontstaan indien zich onverhoopt een incident zou voordoen. Defensie blijft immers altijd verantwoordelijk voor de omgang met wapens en munitie. Defensie heeft – hoewel het een uitdaging is om schietinstructeurs te vinden – de garantie gegeven dat er bij School Midden uitsluitend schietinstructie gegeven zal worden door gecertificeerd militair personeel. Met deze wijziging zijn de bonden akkoord met deze reorganisatie.

Bonden akkoord met drie reorganisaties COMMIT

De vakbonden hebben op 13 oktober overleg gevoerd met Defensie over een aantal reorganisaties binnen COMMIT. Op de agenda stonden onder andere de (voorlopige) reorganisatieplannen ‘Ontvlechting DPO-DBBB’, ‘Structuurwijziging DWS&B/AMS’ en de uitbreiding van het KPU-Bedrijf. De ontvlechting van de Defensie Pijpleidingorganisatie (DPO) en het Defensie Brand- en Bedrijfsstoffenbedrijf (DBBB) is nodig omdat DPO als NAVO-organisatie feitelijk volledig autonoom functioneert met een eigen afwijkende inrichting van de bedrijfsvoering. Het bestaan van twee vormen van bedrijfsvoering binnen één bedrijf is niet werkbaar. Het leidt eerder tot afstemmingsproblemen dan dat het voordeel oplevert. Het betreft alleen een structuurwijziging.

De structuurwijziging bij de Directie Wapensystemen & Bedrijven / Afdeling Maritieme Systemen (DWS&B/AMS) is feitelijk het formaliseren van een bestaande werkorganisatie plus een minimale uitbreiding (1 VTE).

De uitbreiding van het Kleding en Persoonsgebonden Uitrusting Bedrijf (KPU-Bedrijf) is noodzakelijk vanwege de taken en opdrachten uit de maatregelennota. Het betreft een uitbreiding met 48 burgerfuncties.

Voor alle drie de reorganisatieplannen geldt dat deze, met inachtneming van enkele gemaakte afspraken, ter kennisname aan de werkgroep Reorganisaties (WGREG) aangeboden kunnen worden. Hierdoor zijn er voor de desbetreffende afdelingen binnen COMMIT geen belemmeringen in het verdere reorganisatieproces.



Onze GRATIS belastingsservice is al jarenlang een groot succes. Wij verzorgen de aangifte 2023 voor u en uw partner en thuiswonende kinderen jonger dan 27 jaar. Meld u snel aan, de belangstelling is zeer groot en vol is vol...!

Ga naar www.vbm.info. Klik in het witte menu op Belastingsservice. Bent u nog in het bezit van uw lidmaatschapnummer en wachtwoord, dan kunt u zich gelijk aanmelden/inloggen.

Volg anders onderstaande stappen voor het opzoeken en aanmaken van uw lidmaatschapnummer en wachtwoord. Aanmelden via internet kan tot 2 april 2024 zolang er plaats is!



1 Klik op 'lidmaatschapnummer zoeken'. Vul uw achternaam en geboortedatum in (xx-xx-xxxx = dag-maand-jaar). Klik op zoeken.



2 U bent gevonden. Klik op het lidmaatschapnummer om door te gaan.



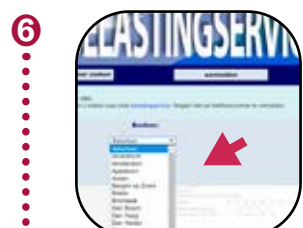
3 Vul de ontbrekende gegevens in. Maak zelf uw wachtwoord aan. E-mail, telefoonnummer en/of mobiel zijn ook verplichte velden. Klik dan op aanmelden.



4 Bevestig de ontvangen e-mail door op de activatielink te klikken in dit bericht. Klik in dit scherm op HIER om in te loggen.



5 Log in met uw lidmaatschapnummer en wachtwoord.



6 Selecteer hier de locatie, datum en tijdstip.

Spelregels

- Uitsluitend particuliere aangiftes (géén winstaangiftes)
- Bij voorkeur aanmelden via internet
- Kunt u vóór 1 mei 2024 geen aangifte doen, dan dient u ZELF tijdig uitstel voor uzelf en uw partner aan te vragen bij de Belastingdienst: 0800-0543 (houdt uw Burgerservicenummer(s) bij de hand).

Hebt u ons doorlopend gemachtigd voor uw belastingaangifte en is in 2023 uw situatie nagenoeg hetzelfde als in 2022?

Dan hoeft u niet per se naar een locatie te komen, om uw belastingaangifte door ons te laten doen.

U kunt bij de locaties "MACHTIGING" aankruisen en we verzorgen uw belastingaangifte op afstand.

Antillengangers opgelet!

Bij uitzending naar de Antillen wordt u uitgeschreven uit de Gemeentelijke Basisadministratie. Van de Belastingdienst ontvangt u dan een vragenbrief "Verzoek om informatie bij emigratie".

Het is van groot belang dat u die vragen zorgvuldig beantwoordt en aangeeft militair te zijn!

Indien u dat niet doet of u heeft geen formulier ontvangen, dan beschouwt de Belastingdienst u als emigrant en ontvangt u het zgn. M-formulier en is het onmogelijk om op de normale manier belastingaangifte te doen. Geef u op voor de Belastingsservice op de Antillen. Zie onder: Welke buitenlandlocatie kiest u?

**Deadline internet
Tot 2 april 2024**

**Deadline bon
Tot 15 maart 2024**

Nadat u zich heeft aangemeld krijgt u een bevestigingsbrief toegestuurd per mail. Deze mail belandt wel eens in de spamfolder van uw e-mailprogramma. Wij raden u aan dit te checken mocht u niets hebben ontvangen.

Aanmeldbon

Alléén als u zich niet digitaal kunt aanmelden. S.v.p. zo veel mogelijk gegevens invullen en de hele bon opsturen.

Naam en voorletters

Adres

Postcode + plaats

Telefoon privé (verplicht)

Telefoon werk

Registratienummer/werknemersnummer of geboortedatum

E-mail

Op welke werkdagen tussen 4 maart en 30 april bent u verhinderd?

Welke locatie kiest u?

Zet een kruisje bij de plaats waar u geholpen wilt worden.

- Amersfoort
- Amsterdam
- Apeldoorn
- Assen
- Bergen op Zoom
- Breda
- Capelle a/d IJssel
- Den Bosch
- Den Haag
- Den Helder (overdag)
- Den Helder (avond)
- Ede/Harskamp
- Eindhoven/Oirschot
- Emmen
- Enschede/Twenthe
- Ermelo
- 't Harde
- Havelte
- Heerlen
- Julianadorp
- Leeuwarden
- Nijmegen
- Oegstgeest
- Schaarsbergen
- Venlo
- Vlissingen
- Zeist (voorheen Doorn)

- Machtiging

Welke buitenland-locatie kiest u?

Zet een kruisje bij de plaats waar u geholpen wilt worden.

- Aruba
- Curaçao

Voor de leden die geplaatst zijn in Ramstein/Heidelberg geldt het volgende:

Vlb. Ramstein/Heidelberg
Aanmelden bij:

H. Klappers

☎ 0049 159 02 85 35 99

@ klappersharry@gmail.com

DATA BELASTING-SERVICE BUITENLAND

Aruba

27 maart - 8 april

Curaçao

11 april - 30 april

Ramstein

29 april - 1 mei

Rijbewijsmaatregel & Aanstellingspremies 2024



De volgende categorieën personeel komen bij aanstelling in 2024 in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten van het behalen van een burgerrijbewijs. Alle militairen die behoren tot een van deze categorieën kunnen na hun aanstelling in het jaar 2024 direct starten met de gewenste theorie- of rijopleiding. Gemaakte kosten kunnen worden gedeclareerd op het moment dat de proeftijd van de militair is verstreken en de initiële opleiding met goed gevolg is afgerond.

Het betreft militairen die in het jaar 2024 worden aangesteld bij het beroepspersoneel en ingedeeld zijn bij:

- Commando Zeestrijdkrachten
- Commando Landstrijdkrachten
- Commando Luchtstrijdkrachten
- Koninklijke Marechaussee

Defensie heeft, na overleg met de bonden, de Aanstellingspremies voor het jaar 2024 bekendgemaakt. Iedere militair die in 2024 in één van de hieronder genoemde functies een aanstelling krijgt, heeft recht op het genoemde bedrag van zijn/haar functiegroep. Defensie werkt met premiegroepen, zodat meteen duidelijk is welke groep voor welk bedrag in aanmerking komt.

Het gebruik van aanstellingspremies is een bewuste keuze, vanwege de personeelstekorten in bepaalde categorieën. Uitbetaling van de premie vindt plaats na afronding van de initiële opleiding en dienverplichting. Wijzigingen in de premies in volgende jaren hebben geen invloed op de hoogte van de bedragen. **Het jaar van aanstelling is bepalend voor de hoogte.**

Aangesteld voor de functie van:	Premiebedrag per jaar
Officier Tandarts	€ 12.000
Officier Arts, bevoegd Bedrijfsarts	€ 11.000
Officier Arts, bevoegd Huisarts	€ 9.000
Officier Arts	€ 6.000

Premiegroep 4 € 4.800 per jaar

CZSK:

MATR TD; OOFF TD (SEWACO, Platform, TDV en WDV)

CLAS:

OFF IC tevens SEH-verpleegkundige (BIG-gereg.);
Kpl LOG TD; Sgt VBDN; Sgt LOG TD-EST/SST/VST/
EODD/MUNTECH (MBO-3/4)

CLSK:

OFF LGL (PMO); OOFF Vliegtuigonderhoud; OOFF IDT-
IVT/IVS (Elek); OOFF GU Mech; OOFF AM; OOFF GL
OOFF CIS; Kpl GU; Kpl AM; Kpl CIS

Premiegroep 3 € 3.600 per jaar

CZSK:

OFF-TD MS&T (MWO); OFF TD (KOO); OFF Cyber (CAT-1)¹⁾; SPEC OFF IC-verpleegkundige (BIG-gereg.); SPEC OFF SEH-verpleegkundige (BIG-gereg.); OOFF LDGD (MBO-4, BIG gereg.); SPEC OFF Klinisch Chemisch Analist (HBO-niv5); SPEC OFF Radiodiagnostisch laborant; SPEC OFF Operatieassistent (BIG-gereg.); SPEC OFF Anesthesiemedewerker (BIG-gereg.); SPEC OOFF Klinisch Chemisch Analist (MBO-niv4)

CLAS

OFF Cyber (CAT-1)¹⁾; OFF GN (KOO); OFF LOG TD (KOO); OFF LOG MA (KOO); OFF VBDD (KOO); Sgt GN (MBO-3/4); Sgt LOG B&T; Sgt LOG MA; Sld B&T; Sld VBDD; SPEC OFF IC-verpleegkundige (BIG-gereg.); SPEC OFF SEH-verpleegkundige (BIG-gereg.); SPEC OOFF SPEC Verpleegkundige (MBO-4) (BIG-gereg.); SPEC OFF Klinisch Chemisch Analist (HBO-niv5); SPEC OFF Radiodiagnostisch laborant; SPEC OFF Operatieassistent (BIG-gereg.); SPEC OFF Anesthesiemedewerker (BIG-gereg.); SPEC OOFF Klinisch Chemisch Analist (MBO-niv4); SPEC Sgt LOG GNK-MSMH (MBO-3/4); SPEC Sgt LOG GNK-AMV (MBO-niv-4/HBO-V) (BIG-gereg.)

CLSK:

OFF CIS/Elek/Tech (PMO); OFF Cyber (CAT-1)¹⁾; OFF Meteo; OOFF LOG; Kpl LOG; SPEC OFF IC-verpleegkundige (BIG-gereg.); SPEC OFF SEH-verpleegkundige (BIG-gereg.); SPEC OOFF SPEC Verpleegkundige (MBO-4) (BIG-gereg.); SPEC OFF Klinisch Chemisch Analist (HBO-niv5); SPEC OFF Radiodiagnostisch laborant; SPEC OFF Operatieassistent (BIG-gereg.); SPEC OFF Anesthesiemedewerker (BIG-gereg.); SPEC OOFF Klinisch Chemisch Analist (MBO-niv4); SPEC Sgt LOG GNK-MSMH (MBO-3/4); OOFF Geneeskundige Verzorging (MBO-4, BIG-gereg.)

KMAR:

OFF Cyber (CAT-1)¹⁾; OFF IM; OOFF LOG

Premiegroep 2 € 2.400 per jaar

CZSK:

OFF Cyber (CAT-2)²⁾; OFF-TD (KOO); OFF MARNs/Z MS&T (MWO); OFF-Z Traject VWO Wachtofficier; OFF-Z Versneld traject CCO; SGT Weapon Systems Controller²⁾; SGT Netwerkbeheerder²⁾; KPL Maritieme Aircontroller³⁾; KPL MARNs versneld traject⁴⁾; MARN VBDD; MARN TMB/PPR; MATR ODVB; MATR LDV

CLAS:

OFF Cyber (CAT-2)²⁾; Sld GN; Sld Artillerie; SPEC OOFF Medewerker Operatiekamercomplex; SPEC Sgt LOG GNK-MMIT (MBO-3/4); SPEC Sgt VBDD Netwerkbeheerder

CLSK:

OFF Cyber (CAT-2)²⁾; Kpl BRW

KMAR:

OFF Cyber (CAT-2)²⁾

Premiegroep 1 € 1.200 per jaar

CZSK:

OFF-Z HNO opgeleid; KPL ODOPS versneld traject⁵⁾

CLAS:

OFF GN (MWO-MS&T); OFF LOG TD (MWO-MS&T); OFF VBDN (MWO-MS&T); OFF LOG GNK (HBO-V) (BIG-gereg.); Sgt LO/S; Kpl GNK; Sld Luchtdoelartillerie

CLSK

OFF CIS/Elek/Tech MS&T (MWO); OOFF Vliegtuigplaatwerker; OOFF Low Observable; OOFF Schilder; OOFF Munitietechniek

Noten:

- 1) Dient als OFF SPEC aangesteld te worden op een functie bestemd voor CYBER categorie-1, na voltooiing initiële opleiding.
- 2) Dient als OFF SPEC aangesteld te worden op functie bestemd voor CYBER categorie-2, na voltooiing initiële opleiding.
- 3) Wordt na voltooiing initiële opleiding meteen bevorderd tot KPL OD Maritieme Aircontroller.
- 4) Wordt na voltooiing initiële opleiding meteen bevorderd tot KPL MARNALG.
- 5) Wordt na voltooiing initiële opleiding meteen bevorderd tot KPL ODOPS.

‘LOKAAL PERSONEEL ZORGT ERVOOR DAT ONZE MENSEN IN HET BUITENLAND VEILIG HUN WERK KUNNEN DOEN’

Laat Afghaan die Nederland hielp niet aan zijn lot over

De Taliban martelen Afghanen die Nederlandse militairen hielpen. Het is onze morele plicht hen nu te steunen. Dat is de strekking van een ingezonden stuk in NRC van 2 oktober, mede ondertekend door onze voorzitter Jean Debie.



In Afghanistan worden nog steeds mensen opgepakt, gemarteld en vermoord vanwege het werk dat zij voor Nederland deden. Het gaat om mensen die voor Nederlandse militairen werkten en voor de veiligheid van onze mensen zorgden. De Nederlandse overheid heeft aanvragen voor bescherming van lokale medewerkers afgewezen om formalistische redenen, bijvoorbeeld: ze waren indirect in dienst of ze hebben de aanvraag te laat ingediend. Dit terwijl veel van hen ondergedoken zaten juist vanwege hun werk voor Nederland en niet de mogelijkheid hadden snel een aanvraag in te dienen.

De rechter heeft tot nu toe geoordeeld dat de overheid op dit terrein zelf mag bepalen welke regels zij hanteert (een hoger beroep volgt nog). Het kabinet heeft op 15 september in antwoorden op Kamervragen gezegd dat het, ondanks de berichten

over de vermoorde bewakers, op dezelfde manier blijft beslissen. De Tweede Kamer is dus aan zet.

De commissie-Ruys heeft op 6 oktober haar onderzoeksrapport over de evacuatieoperatie Kaboel gepresenteerd. Zie pagina 30 en 31 van deze Trivizier. Op 15 mei stuurden drie bewindslieden alvast een voorstel naar de Tweede Kamer over de inzet van en de verantwoordelijkheid voor lokaal personeel bij toekomstige missies en op Nederlandse ambassades en consulaten.

Lokaal personeel hard nodig

Wij hopen dat het kabinet en de Tweede Kamer lessen trekken uit de humanitaire ramp die zich in Afghanistan voltrok, maar we zijn daar niet gerust op. Het kabinet onderkent dat lokaal personeel hard nodig is om het werk van ‘onze mensen’ in het

buitenland mogelijk te maken. Een belangrijk aspect dat onbenoemd blijft is dat lokale medewerkers de veiligheid van onze mensen garanderen. Het kabinet erkent wel dat het een werkgeversverantwoordelijkheid heeft voor het lokale personeel, óók als het fout gaat, zoals in Afghanistan. Tot zover het goede nieuws.

Want dan volgen er mitsen en maren. Het kabinet verwijst alleen naar een juridische verantwoordelijkheid voor personeel (en hun gezinnen) dat in vaste dienst is en tijdens dit dienstverband gevaar loopt. Het kabinet weigert verantwoordelijkheid te nemen voor zogenaamde contractors en personen die niet meer in dienst zijn. Wij zien de bui al hangen. In de toekomst is de werkgeversverantwoordelijkheid makkelijk af te schuiven door niemand meer in dienst te nemen en iedereen in te huren.



En op het moment dat een crisis uitbreekt en we een land noodgedwongen moeten verlaten, ontslaat het kabinet dan iedereen en wordt niemand geëvacueerd behalve de daar aanwezige Nederlanders? De geschiedenis leert ons dat in oorlogssituaties en conflicten lokale mensen die 'heulden met de vijand' grote risico's lopen. Agressors kijken niet, terwijl wij een land met gezwinde spoed verlaten, of iemand een vast contract had, werd ingehuurd, nog steeds een contract heeft óf welke functie iemand vervult.

Lokaal personeel zorgt ervoor dat onze mensen in het buitenland veilig hun werk kunnen doen. Het minste wat wij terug kunnen doen is ook hún veiligheid garanderen. Dat is niet alleen een juridische werkgeversverantwoordelijkheid, dat is ook een morele plicht.

Geen harde scheidslijn

Voortaan zou al het lokale personeel bij voorkeur rechtstreeks worden ingehuurd. Ook via contractors ingehuurd personeel, en hun gezinnen, moet indien nodig geëvacueerd worden. Dit brengt het Nederlands beleid in lijn met dat van internationale

partners zoals de Verenigde Staten, die in Afghanistan en Irak geen onderscheid maakten tussen personen die direct in dienst waren of via contractors werkten.

Bij een evacuatie dient Nederland geen harde scheidslijn te trekken: u bent niet meer in dienst bij ons, u wel. Veel mensen die ons helpen hebben een lang arbeidsverleden en lopen door hun werk nog steeds grote risico's. Het zou uiterst wrang zijn als medewerkers en hun gezinnen in dergelijke situaties geen bescherming krijgen.

Het begrip 'aantoonbaar persoonlijk gevaar' dient duidelijk te worden gedefinieerd. De landenrapportages en richtlijnen van EUAA agentschap en UNHCR en relevante mensenrechtenorganisaties als Amnesty en Human Rights Watch moeten daarbij leidend zijn. Naast de eerdere erkenning door het kabinet dat lokale tolken en bewakers in conflictsituaties als 'systematisch vervolgte groep' worden aangemerkt.

Daarnaast moet het kabinet ervoor zorgen dat andere zaken op orde zijn zoals; crisis- én evacuatieplannen en een heldere pro-

cedure waar en hoe lokale medewerkers zich tijdig kunnen melden voor evacuatie. Daarbij horen transparante afspraken en processen over goed beheer van personeelsgegevens. Werk waar mogelijk ook internationaal samen, bij evacuaties én ten aanzien van personeel dat door de NAVO of EU wordt ingehuurd.

Geschreven en mede-ondertekend door Tuur Elzinga, voorzitter van FNV, Jean Debie (VBM), Ruud Bergsma (AFMP), Sven Schuitema (MarVer), Jan Gras, Sara de Jong, Anne-Marie Snels en Vluchtelingenwerk.

Scan de QR-code om het NRC artikel te bekijken.



Afwachtend en te laat

De voorbereiding van de evacuaties uit Kaboel was te beperkt en kwam te laat op gang; in aanloop naar de evacuatiefase hebben de ministeries van Buitenlandse Zaken en Defensie afwachtend en te laat gehandeld. Dat is één van de hoofdconclusies uit het ‘Rapport Ruys’. Een commissie onder leiding van voormalig topambtenaar Maarten Ruys deed de afgelopen 1,5 jaar onderzoek naar de evacuatieoperatie, die Nederland in de tweede helft van augustus 2021 uitvoerde.

Het rapport van de Commissie van Onderzoek Evacuatieoperatie Kaboel is zéér kritisch.

Positief is de commissie over het team dat vanaf 18 augustus tot en met 26 augustus heeft geopereerd op het vliegveld in Kaboel. Dit team is erin geslaagd 1.860 mensen te evacueren die Nederland als eindbestemming hadden.

Dag en nacht doorgewerkt

De special forces, de diplomaten, de BSB'ers en de SCOT (Snelle Consulaire OndersteuningsTeams) die vanaf 18 augustus de evacuatieoperatie in Kaboel op gang brachten, hebben onder moeilijke omstandigheden goed werk verricht. Zij hebben dag en nacht doorgewerkt, onder grote emotionele en politieke druk, met weinig slaap, in de stank en overdag in de zinderende hitte. Mede dankzij het creëren van de ‘Holland spot’ bij de Abbey Gate lukte het uiteindelijk om 1.860 mensen die Nederland als eindbestemming hadden, te evacueren. Zonder deze plek was dit vermoedelijk niet gelukt, gezien het geringe aantal militairen dat Nederland heeft ingezet voor deze evacuatieoperatie.

De medewerkers van de crisisorganisatie en de belteams in Den Haag hebben een grote inspanning geleverd tijdens de evacuatiefase. De crisisteams kregen te maken met een chaotische situatie, zoals verschillende versies van lijsten van personen die in aanmerking kwamen voor evacuatie en een mailbox die overspoeld raakte. De vele verzoeken voor evacuatie zorgden ervoor dat de crisisteams niet goed bereikbaar waren. Ook de communicatie met het team in Kaboel verliep moeizaam.



Mede op basis van de ervaringen met de crisisoperatie in Kaboel is bij het ministerie van Buitenlandse Zaken een vast crisisteam ingericht.

Hoog risico

Het gegeven dat tolken en hoog-profielmedewerkers hebben gewerkt voor Nederlandse missies in Afghanistan en dat dat bekend is bij de Taliban, maakt dat zij risico lopen. Defensie heeft daarom een bijzondere verantwoordelijkheid voor de tolken met wie zij gewerkt heeft tijdens deze missies, schrijft de commissie in haar rapport.

Vanuit verschillende kanten, onder andere door de VBM, is sinds 2014 aandacht gevraagd voor de risico's die tolken en hoog-profielmedewerkers in Afghanistan liepen. Het kabinet is herhaaldelijk en met klem verzocht actie te ondernemen.

Geen herinnering aan...

De VBM heeft, samen met een groot aantal organisaties en personen, meerdere malen opgeroepen om de tolken en hun gezinnen naar Nederland te halen. Op 1 juni 2021 werd een noodkreet gestuurd aan de secretaris-generaal van de NAVO, Jens Stoltenberg. Een kopie van deze brief is gestuurd naar acht regeringsleiders, waaronder (per aangetekende post) naar minister-president Rutte, met een afschrift aan de verantwoordelijke bewindslieden. In deze brief staat dat er op 1 juni nog 100 dagen te gaan zijn tot de datum van 11 september 2021 (van die datum wordt op dat moment uitgegaan voor de voltooiing van de terugtrekking van de Amerikaanse troepen). In de brief wordt de oproep gedaan bescherming te bieden aan ‘Afghan Locally Engaged Civilian Staff’. De commissie heeft bij het ministerie

van Algemene Zaken navraag gedaan naar de opvolging die is gegeven aan de oproep uit deze brief. In reactie daarop heeft Algemene Zaken aangegeven dat de brief destijds niet bij het ministerie is binnengekomen. De brief was niet terug te vinden in de systemen waarin binnenkomende post wordt geregistreerd. De minister-president kan zich desgevraagd niet herinneren de brief te hebben gelezen.

Niet centraal geregistreerd...

Tijdens een debat van de Tweede Kamercommissie Defensie op 17 augustus gaf de minister van Defensie aan dat alle tolken in beeld waren. Dat bleek echter niet zo te zijn. De centrale registratie is pas na de evacuatieoperatie uit Kaboel door Defensie opgepakt. De commissie begrijpt het ongenoegen van de Tweede Kamer over de wijze waarop uitvoering is gegeven aan de werkafspraken voor de tolken. Defensie richtte zich alleen op de rol die het ministerie volgens de werkafspraken had te vervullen, namelijk het controleren of de aanvrager inderdaad had getolkt voor een Nederlandse missie. De werkafspraken waren weliswaar helder, maar de afspraken regelden niet wie de verantwoordelijkheid zou nemen voor het gehele dossier. Gezien de directe relatie met de tolken en hoog-profielmedewerkers had Defensie tijdiger en nadrukkelijker de verantwoordelijkheid moeten nemen voor het gehele proces. Defensie had dit op zich moeten nemen zodra er (in ieder geval vanaf 2021) signalen waren dat de uitvoering niet adequaat liep, zo schrijft de commissie in het rapport.

‘Geen paniek veroorzaken’

In de week voorafgaand aan de val van Kaboel (de week van 9 augustus) is binnen Defensie twee keer de optie voorgelegd om een team van tien tot twaalf mensen (een taakeenheid met een aantal militaire specialisten) naar Kaboel te sturen. Ook de ambassade (met name de defensieattaché) heeft op 13 en 14 augustus geadviseerd om special forces gereed te stellen en militaire versterking te sturen. Vanuit de militaire leiding van Defensie is echter besloten geen opvolging te geven aan dit advies. Het argument om geen militairen te sturen, was dat het inzetten van dit team een signaal zou afgeven dat zou kunnen leiden tot paniek en tot escalatie van de situatie. Aan dit argument kent de commissie geen enkel gewicht toe, gezien de verhouding van de Nederlandse inzet ten opzichte van de militaire inzet van de Amerikanen, Britten, Duitsers en Fransen. Uiteindelijk is op maandag 16 augustus besloten een vervangend ambassadeteam

met militaire ondersteuning naar Kaboel te sturen. Die beslissing is naar het oordeel van de commissie te laat genomen.



Wat nu?

De VBM vindt dat Nederland moreel verplicht is om alles op alles te zetten om tolken en hoog-profielmedewerkers die met Nederlanders samengewerkt hebben, alsnog naar Nederland te halen. Het feit dat Nederland sommigen wel in veiligheid bracht en anderen niet, is niet uit te leggen. De vraag is nu welk beleid de regering gaat maken om ervoor te zorgen dat tolken en hoog-profielmedewerkers die in Afghanistan achtergebleven zijn en gevaar lopen, alsnog naar Nederland gehaald kunnen worden!



Scan de QR-code
om het volledige
rapport te lezen.



Onderzoek schietincident kamp Marmal

Veiligheidsbewustz



Schematische reconstructie van het schietongeval. In het geel de beheersmaatregelen. In het oranje de niet-uitgevoerde veiligheidsvoorschriften (Bron: IVD).

Op 16 januari 2021, tijdens een oefening van een Force Protection eenheid van de CLAS, schoot een militair een collega ongewild met scherpe munitie in zijn arm. Het slachtoffer raakte ernstig gewond en is blijvend invalide. Het ongeval gebeurde op het oefenterrein van het Duitse kamp Marmal in Afghanistan. Hier oefende de Force Protection eenheid tijdens de internationale missie Resolute Support. De Inspectie Veiligheid Defensie (IVD) onderzocht het voorval en bracht het rapport over het onderzoek uit op 5 oktober 2023. De IVD concludeert dat het voorval 'niet onafwendbaar' was.

Samenloop van omstandigheden

Deelnemers aan de oefening maakten uitsluitend gebruik van oefenpatronen. Om vermenging met scherpe munitie te voorkomen, trof de oefenleiding beheersmaat-

regelen. Zo moesten deelnemers scherpe Colt-munitie achterlaten op de legeringskamers. Voor de ochtend- en middagscenario's vonden wapeninspecties plaats en de deelnemers maakten uitsluitend gebruik van wapens uit een wapenpool, opgeborgen in een zwarte krat op het oefenterrein.

Ondanks deze maatregelen ging het toch fout. Vlak voor de wapeninspectie in de ochtend van 16 januari, vond een Observer & Trainer (O&T'er) vijf magazijnen met scherpe Colt-munitie in zijn vest. In plaats van het te melden bij de oefenleiding, stopte hij ze in het bijrijdersportier van een pick-up op het oefenterrein.

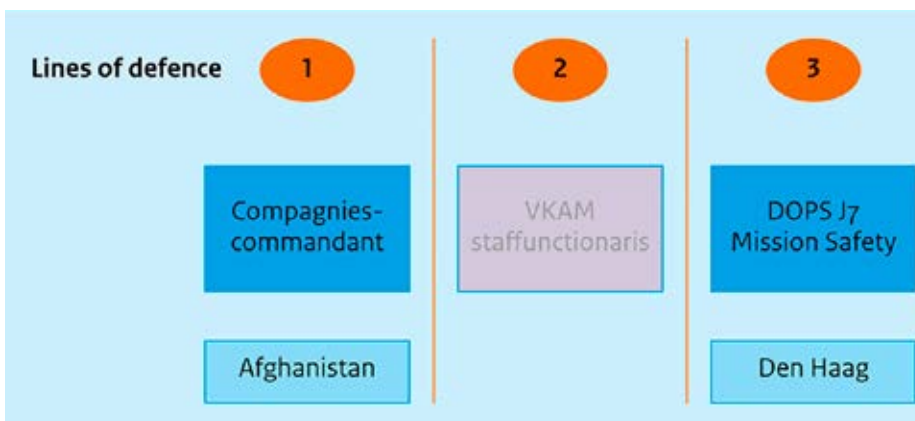
In de middag vond weer een wapeninspectie plaats, maar er werden geen voertuigen gecontroleerd. Een groepscommandant en een andere militair, het latere slachtoffer, vonden de scherpe munitie in de pick-up.

De groepscommandant instrueerde de militair om deze op de achterbank te leggen. Ook zij melden dit niet.

Vervolgens nam een andere groepscommandant een Colt uit de wapenpool en reed hiermee in dezelfde pick-up naar de locatie van het volgende scenario. Hij had de magazijnen op de achterbank van de pick-up niet gezien. Zonder te kijken legde hij zijn wapen naast de magazijnen.

In een later scenario zou weer een andere militair, de latere schutter, optreden in de rol van Guardian Angel. Deze militair ging voor dit scenario op zoek naar zijn persoonlijke wapen. Hij vond het wapen terug op de achterbank van de bewuste pick-up. Omdat het magazijn in zijn wapen bijna leeg was, wisselde hij deze met één van de volle magazijnen op de achterbank. Hij wist niet dat het magazijn scherpe

ijn moet beter



De three lines of defence, zoals georganiseerd tijdens de missie Resolute Support (Bron: IVD).

munitie bevatte en voerde de standaard veiligheidsmaatregelen niet uit.

Tijdens het scenario beschoot een oefen-vijand, het latere slachtoffer, de Guardian Angel vanuit de laadbak van een rijdende pick-up. De Guardian Angel schoot, onbedoeld met scherpe munitie, acht keer terug op het rijdende voertuig. Het slachtoffer werd in zijn onderarm geraakt.

Gebrekkig veiligheidsbewustzijn en operationeel risicomanagement

Volgens het rapport van de IVD ontstond deze samenloop van omstandigheden door het onvoldoende uitvoeren van beheers- en veiligheidsmaatregelen en het niet melden van onveilige situaties. Ook was de veiligheids- en risicobeheersing niet georganiseerd volgens het three lines of

defence model, waarop het veiligheidsmanagementsysteem 'Veiligheid, Gezondheid en Milieu' (VGM) van Defensie rust.

De compagniescommandant, de first line of defence, hield onvoldoende rekening met het risico van vermenging van oefenpatronen met scherpe munitie. De verantwoordelijkheden lagen bijna volledig bij de OPC. De second line of defence ontbrak, doordat de functie van de specialist 'Veiligheid, Kwaliteitsmanagement, Arbeidsomstandigheden en Milieu' (VKAM) niet meer gevuld was ten tijde van de oefening. Daarnaast hield de third line of defence, de afdeling J7 van de Directie Operaties (DOPS J7) in Den Haag, onvoldoende toezicht en bood te weinig ondersteuning.

Aanbevelingen IVD

Volgens de IVD ontbreekt het niet aan

maatregelen of regelgeving. Het gaat erom dat deze beter moeten worden toegepast. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek beveelt de IVD de Commandant der Strijdkrachten en zijn ondercommandanten dan ook het volgende aan:

“Besteed in het gereedstellingsproces ter voorbereiding van missies bijzondere aandacht aan operationeel risicomanagement en beoefen het voorafgaand aan de missie met de commandanten en overige sleutelspelers.”

“Stimuleer de naleving van de beheersmaatregelen en de individuele discipline gedurende missies, in het bijzonder op het gebied van wapens en munitie, en zie hierop toe.”



Resultaat onderzoek vval van CV90

De Inspectie Veiligheid Defensie (IVD) heeft onderzoek verricht naar de val van een militair van een CV90, waaraan op dat moment herstelwerkzaamheden werden verricht. Dit gebeurde tijdens een oefening in Duitsland in september 2019. Bij het voorval raakte de militair ernstig gewond. De IVD onderzocht de directe en achterliggende oorzaken van het ongeval.

De IVD heeft niet kunnen vaststellen wat de val van het slachtoffer veroorzaakte. Wel stelt de IVD dat maatregelen gericht op het beheersen van veiligheidsrisico's tijdens het werken met valgevaar de val van het slachtoffer hadden kunnen voorkomen of de gevolgen ervan hadden kunnen beperken.



Op zijn hoogste punt (de toren) is de CV90 2,83 meter hoog (zie foto). Bij werkzaamheden op of aan de toren of bij het in- en uitstijgen via de toren is volgens de regelgeving sprake van valgevaar.

De IVD constateerde dat de omstandigheden waaronder de werkzaamheden plaatsvonden gedurende de oefening wijzigden, maar dit niet werd verwerkt in de risicoanalyse. De regelgeving schrijft voor dat bij veranderende omstandigheden van het optreden, risico's (opnieuw) in kaart moeten worden gebracht.

De IVD beveelt, op grond van de bevindingen, de CDS en de ondercommandanten aan om ook in de uitvoering de toepassing van situationeel risicomanagement te stimuleren, inclusief het treffen van beheersmaatregelen.

Ten tijde van het ongeval waren het Veiligheidsmanagementsysteem (VMS) en het risicomanagement bij Defensie en bij de eenheid waar het ongeval gebeurde, nog volop in ontwikkeling. De afgelopen jaren zette Defensie op veiligheidsgebied stappen vooruit met het invoeren en ver-

beteren van het VMS en met risicomanagement. Dit leidde ertoe dat Defensie de risico's van werken op hoogte onderkende en zij beheersmaatregelen heeft ontwikkeld. De IVD constateert in haar onderzoek dat die ontwikkeling ook bij de betrokken eenheid vruchten begint af te werpen. De inspectie constateert ook dat het voor militairen lastig is om tussen de verschillende rollen met verschillende risicoacceptaties te schakelen. De Directie Veiligheid ontwikkelde daarvoor een welkom hulpmiddel in de vorm van een 'kwadrantenmodel'. ◀◀

Plek beschikbaar bij VBM Ledenservice



De leukste (bij)baan na je loopbaan bij Defensie is ongetwijfeld de functie van Medewerker Ledenservice bij de VBM en BBTV. Als Medewerker Ledenservice sta je met één been in de defensieorganisatie en met het andere in de burgermaatschappij. Na het afscheid van René van Schoor kan de Ledenservice weer versterking gebruiken!

Vind jij het leuk om jonge militairen te enthousiasmeren voor de vakbond? Ben je graag op pad en wil je deel uitmaken van een hecht, gezellig team oud-defensiecollega's? Dan is de vacature Medewerker Ledenservice echt iets voor jou!

Wat ga je doen?

Als Medewerker Ledenservice ben je namens de vakbond het aanspreekpunt op één of meerdere eigen, vaste defensielocaties. Je onderhoudt daar contact, bent relatiebeheerder voor de bestaande ledenachterban en verzorgt voorlichting voor potentiële nieuwkomers. Daarnaast neem je incidenteel (in overleg) deel aan activiteiten, zoals het bezoeken van een schiettraining of oefening.

Draai jij je hand niet om voor een informatiepraatje voor nieuwe, jonge collega's? Dan is dit je kans. De VBM/BBTV heeft een grote, professionele werkorganisatie die jou in alle facetten van het werk zal ondersteunen. Daarnaast wordt jouw persoonlijke inbreng in het ledenserviceteam op prijs gesteld.

Wij bieden een tijdelijke arbeidsovereenkomst die mogelijk na een jaar wordt omgezet in een vaste overeenkomst. Salariëring conform de 'vakbond-cao'. Jouw werkdagen en -tijden worden in onderling overleg vastgesteld.

Interesse of meer info? Neem contact op met onze secretaris/penningmeester Jacqueline de Werker-Bekx, via e-mail: j.dewerker@mijnvbm.nl of tel.: 070-315 51 23 of 06-51579772.

We zien je sollicitatie graag tegemoet!

Raadsman/-vrouw

Wie als lid van de VBM of BBTV in de problemen komt, kan gebruikmaken van één van de juristen van de vakbond. Maar het kan ook zijn dat je geholpen wordt door een juridisch assistent/raadsman/-vrouw van onze bond. De taak van de juridisch assistent/raadsman/-vrouw bestaat uit het ondersteunen van leden tijdens een (bestuursrechtelijke) hoorzitting, zoals die gehouden wordt bij een voorgenomen ontheffing uit de opleiding en bij allerlei andere zaken, wanneer de commandant het voornemen heeft om al dan niet tot een rechtspositionele maatregel te komen (schorsing, ontslag, waarschuwing, ambtsbericht, etc.). Kennis van de rechtspositie is dan ook een pré. Wordt er na de hoorzitting een negatief besluit genomen, dan wordt de behandeling door één van onze vaste juristen overgenomen.

Wij zijn op zoek naar leden die bereid zijn om deze taak als vrijwilliger (met vergoeding) op zich te nemen en die wonen in een van deze regio's:

- Rotterdam
- Eindhoven en Oirschot
- Woensdrecht
- Havelte/Steenwijk/Assen

Ben jij met UKW of FLO en ben je bij Defensie werkzaam geweest binnen de personeelsorganisatie of het bedrijfsmaatschappelijk werk, dan is deze mooie vrijwilligersbaan, met vergoeding, wellicht iets voor jou.

Geïnteresseerd of meer informatie? Neem contact op met Jean Debie, telefoon 06 51579760 of per e-mail j.debie@mijnvbm.nl.

OVERLEDEN

Nagekomen bericht

Februari 2023

- | | | | |
|-------|--|-------|--|
| 20-02 | C.F.J. Pels (93 jaar)
OPPSPR b.d.
Hollands Hoen 114
1751 PK Schagerbrug | 02-10 | J.H. de Wild (88 jaar)
AOOLD b.d.
Bladergroenstraat 60
4002 AZ Tiel |
|-------|--|-------|--|

September 2023

- | | | | |
|-------|---|-------|--|
| 04-09 | P.J.M. Wiggers (94 jaar)
MJRKOK b.d.
Langestraat 13
1781 PK Den Helder | 04-10 | L.W. Petter-Ruggenberg (75 jaar)
Ceresplein 32
1764 HD Breezand |
| 10-09 | P.R. Both (101 jaar)
BTSM b.d.
Bramenlaan 2 'De Bodaan' kmr 9
2116 TR Bentveld | 04-10 | T.M. Kramer-Scholte (96 jaar)
p/a Tibullushof 56
3076 XN Rotterdam |
| 15-09 | J.F. Peters (83 jaar)
SMJRTDV b.d.
Reygersberglaan 33
2221 SR Katwijk | 05-10 | D. van der Vaart (75 jaar)
Sgt1 KLu b.d.
p/a De Oanrin 9
8941 DJ Leeuwarden |
| 18-09 | P.Strijker (94 jaar)
Kap KLu b.d.
Slotsdijk 11 'De Huiskamer'
7591 GN Denekamp | 15-10 | J. van Donk (83 jaar)
LTZSD2OC b.d. |
| 22-09 | A. Draaijer (85 jaar)
Sgt KL b.d.
Bellendonkplein 6
7411 ZT Deventer | 19-10 | H.A. van der Meij (87 jaar)
OPPVGMRA b.d.
Groot Hoogwaak-
Duinappartement 37
2202 TJ Noordwijk |
| 29-09 | H. Kleijn (98 jaar)
OPPMACH b.d.
p/a Vermeerstraat 11
1761 WN Anna Paulowna | | |

Oktober 2023

- | | |
|-------|--|
| 01-10 | A.J. Albrechts (84 jaar)
LTZVK2OC b.d.
p/a Graaf Willem II straat 78
1785 KG Den Helder |
|-------|--|

Het algemeen bestuur betuigt de nabestaanden oprechte deelneming met hun verlies.

In Memoriam erelid Jacques van Donk

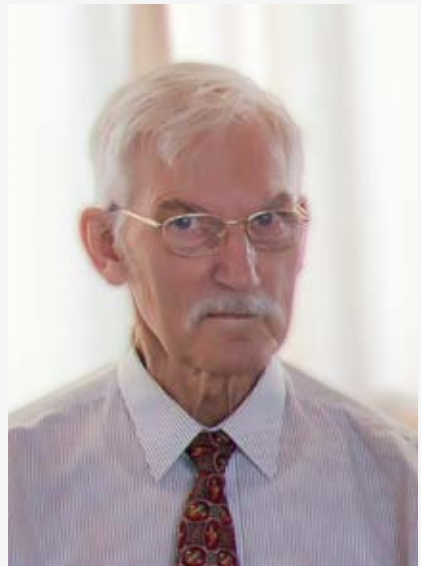
Op 15 oktober 2023 is oud-voorzitter van de VBZ Jacques (Sjaak) van Donk overleden. De VBZ is één van de rechtsvoorgangers van de huidige VBM. Jacques van Donk was voorzitter tussen 26 mei 1983 en 31 januari 1987.

LTZSD2OC b.d. Jacques van Donk begon als afdelingsbestuurder bij de afdeling Valkenburg. Hij was onder meer vertegenwoordiger in het georganiseerde overleg. Sinds 1975 maakte hij deel uit van het hoofdbestuur van de VBZ. In 1982 werd hij penningmeester en in 1983 werd hij voorzitter.

In zijn tijd als voorzitter werd de zogeheten 'inhouding' op de UKW afgeschaft (de inhouding was een premie die te vergelijken was met de werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidspremies). Van Donk was iemand die de ramen graag openzette, in figuurlijke zin. Hij was een groot voorstander van de zogenaamde 'pakketvergelijking': het vergelijken van alle inkomenselementen van burgers en militairen bij Defensie in relatie tot de zwaarte van de verschillende functies.

Jacques van Donk was de man die het bestuur van de VBZ na een woelige periode weer in rustiger vaarwater leidde. Van Donk schuwde de publiciteit niet: terwijl hij intern voor rust zorgde, slaagde hij er ook in om met verdubbelde kracht de VBZ extern op de kaart te zetten.

Jacques van Donk werd 83 jaar.



In Memoriam Jan de Wild

Op 2 oktober jl. is AOOLD b.d. J.H. (Jan) de Wild overleden. Jan de Wild was lid van verdienste van de VBM.

Jan was sinds 1964 actief binnen de vereniging in verschillende functies en als lid van werk- en adviesgroepen. Ook was hij vertegenwoordiger in de ledenraad van het MSF. Hij was meerdere malen lid van het hoofdbestuur, onder meer als vertegenwoordiger van de RK-groepering. Ook was hij afdelingsbestuurslid. Ook na zijn benoeming tot lid van verdienste in 1985 bleef hij actief in de vereniging, vooral in de 'regelingscommissie' die de organisatie van de Algemene Vergaderingen jarenlang op zich nam.

Jan werd 88 jaar.

Twee Spelden voor langdurig lidmaatschap

SGTTDW b.d. W.C. Conquet heeft de Speld voor langdurig lidmaatschap ontvangen. Dat was bijna spaak gelopen, want op het moment dat de brief over de speld – die wordt uitgereikt na 50 jaar lidmaatschap – bij dhr. Conquet op de mat plofte, was hij opgenomen in het ziekenhuis. Daarna werd hij ter verpleging opgenomen in een verpleegtehuis, waar de VBM en ook de Belastingservice geen weet van hadden. Na een brief van de Belastingdienst zocht een oplettende buurman contact met een

van de belastinginvullers in Den Helder. Daardoor kwamen we achter de verblijfplaats. Uiteindelijk heeft dit geresulteerd in de uitreiking van de Speld voor 50-jarig lidmaatschap in het verpleegtehuis, door Hans van Rooijen.

Sgt KL b.d. H.A.F. Sessink ontving eveneens de Speld voor 50-jarig lidmaatschap. Hij kreeg de speld (op verzoek) thuisgestuurd.

De VBM bedankt beiden voor hun loyale steun!



Hans van Rooijen reikte de speld uit aan SGTT-DW b.d. Conquet.

Spelddragersdag 2023

In ontspannen sfeer genoten 30 spelddragers, al dan niet met partner, op woensdag 4 oktober 2023 van de jaarlijkse Spelddragersdag. De Spelddragersdag is een reünie van de spelddragers, ereleden en leden van verdienste van de VBM (en de rechtsvoorgangers c.q. fusiepartners ervan).

‘Baksmeesters’ Mario van der Linden en Jan van der Valk hadden weer een aantrekkelijk programma bedacht: een rondvaart op de Friese Meren met de fraaie hekra-derboot ‘Frisian Queen’.

Aanwezigen maakten van de gelegenheid gebruik om hun oude maten te begroeten en zaken uit heden en verleden te bespreken.

Scan de QR-code om alle foto's te bekijken.



VBM in het nieuws

In het NOS Achtuurjournaal was op 5 oktober aandacht voor de chaotische evacuatie uit Kaboel in 2021. Duizenden mensen probeerden het land te ontvluchten toen de Taliban de macht overnamen. De VBM en diverse andere personen en organisaties waarschuwden al maanden vóór de val van Kaboel om Afghanen die voor Defensie gewerkt hebben, te evacueren.

Jean Debie zegt in het Achtuurjournaal: “Wij hebben toen al signalen afgegeven dat de Taliban steeds verder oprukten en dat tolken vermoord werden.

Toen dat nog makkelijk kon, is echt verzaakt. Voor de val van Kaboel zijn wel 111 tolken met hun families uit Afghanistan gehaald, maar men heeft onvoldoende de ernst van de situatie ingeschat.”

Ook Afghanistan-veteraan Roy Grinwis, die zich heeft ingezet voor het evacueren van meer tolken, werd geïnterviewd.

De uitzending is terug te kijken op www.npostart.nl/nos-journaal/05-10-2023/POW_05467548

Het fragment begint na 12:20 minuten.

Antwoorden quiz

De antwoorden van de medezeggenschapsquiz op pagina 13: 1C, 2A, 3A, 4C, 5D

PUZZEL

Postbus 93037 2509 AA Den Haag, e-mail: redactie@mijnvbm.nl

KRONKELWOORDZOEKER

De woorden kronkelen als een slang door het diagram. De rode dikomlijnde hokjes geven de begin- of eindletter aan. U mag alleen horizontaal of verticaal springen. **De laatste letter van een woord is de beginletter van het volgende woord.** De overgebleven letters vormen de oplossing.

Stuur deze oplossing vóór 11 december 2023 naar:

Redactie Trivizier (puzzel)
Postbus 93037
2509 AA Den Haag of

E-mail: puzzel@mijnvbm.nl
Vergeet niet uw adres te vermelden!

Onder de goede inzendingen worden 3 VVV-cadeaukaarten t.w.v. € 20,- verloot. (Alleen inzendingen op naam en adres van leden loten mee). Over de uitslag kan niet worden gecorrespondeerd. U verleent de VBM toestemming om uw naam en woonplaats te publiceren wanneer u tot een van de winnaars behoort.

Oplossing Trivizier 10 - 2023:
Kabouter

De winnaars zijn (na loting):
B. Bos, Amersfoort
R. van den Heuvel, Harderwijk
H.A. 't Hoen, Den Helder

Alle woorden die gebruikt zijn in het stramien staan hieronder. Maar wellicht heeft u dit hulpmiddel niet nodig!

**DIENSTJAREN
ERFENIS
FAMILIE
GOLFBAAN
GRIJSAARD
LEEFTIJDSONTSLAG
NAHEFFING
NALATENSCHAP
PIJLERS SENIORENAPPARTEMENT
SPAREN
TESTAMENT
TIJDVERDRIJF**

A	S	IJ	R	G	IJ	T	F	E
A	I	E	N	A	D	S	L	E
R	D	T	S	L	S	O	M	E
H	A	J	A	P	T	N	A	N
E	N	E	R	T	E	S	T	T
F	N	G	E	N	E	N	D	IJ
F	I	O	M	A	F	IJ	V	E
S	I	L	E	M	I	R	D	R
A	B	F	T	R	L	I	F	E
A	N	A	L	A	P	E	R	N
O	E	N	A	D	P	A	A	I
G	C	S	T	R	E	N	N	S
A	H	N	E	O	I	N	E	P
P	IJ	L	E	R	S	E	R	A



OPLOSSING:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Het wachten heeft lang genoeg geduurd!

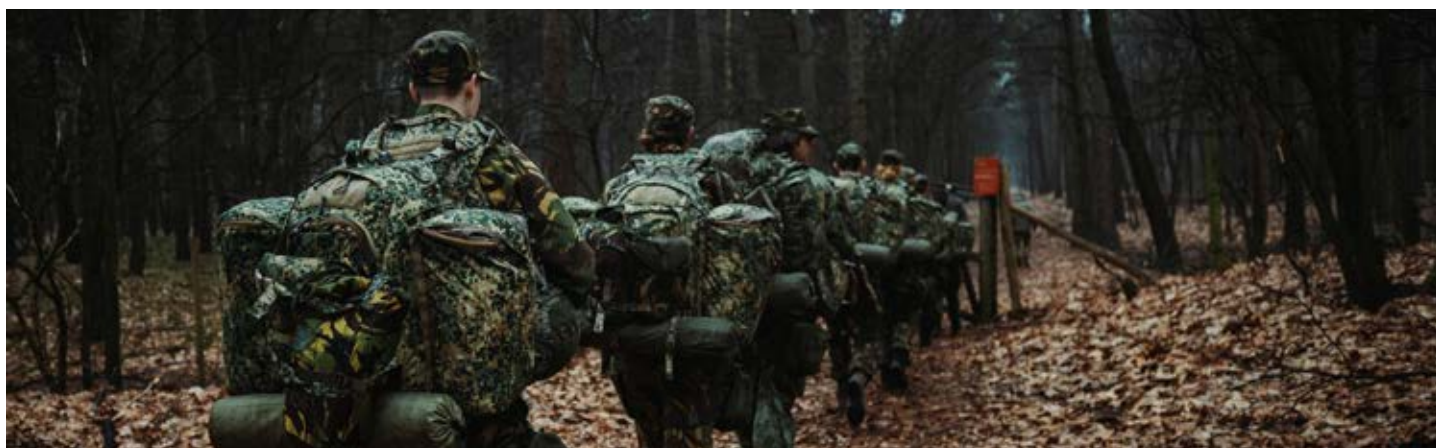
Wie met ontslag gaat, krijgt een vergoeding uitbetaald voor de niet-verleende vakantie-uren. De vergoeding die Defensie uitbetaalde, was niet in lijn met Europese regelgeving, omdat een aantal inkomenscomponenten ten onrechte niet werden meegenomen in de berekening van een vakantie-uur. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het werkgeversdeel pensioenpremie, de inkomstenstoeslag burgerpersoneel, en vaste toelagen – een arbeidsuur is meer waard dan het 'kale' uurtarief dat u vindt op uw salarisstroom. Daarom heeft de HDP per nota van 12 juli

2022 de berekeningsgrondslag voor deze uren aangepast. Daarbij heeft de HDP in een aparte uitvoeringsnota aangegeven welke aanpassingen er zullen worden gedaan aan de berekeningsgrondslag. Ook is in deze uitvoeringsnota aangegeven dat de toepassing en de uitvoerbaarheid van deze nota na één jaar worden geëvalueerd.

Intussen zijn we meer dan een jaar verder en zijn de nota's nog niet eens geïmplementeerd. Dat heeft tot gevolg dat defensiemedewerkers, voor zover ons bekend, bij ontslag nog steeds een te lage vergoeding voor niet-verleende vakantie-uren krijgen uitgekeerd. Dat vinden we onwenselijk. Dat met het doorvoeren van wijzigingen enige tijd gemoeid is, is begrijpelijk, zeker gezien de samenloop met de invoering van het nieuwe loongebouw. Maar het wachten heeft nu lang genoeg

geduurd. Daarom is het zaak dat de nota's zo snel mogelijk worden geïmplementeerd, zodat medewerkers een juiste vergoeding voor hun niet-verleende vakantie-uren gaan ontvangen.

Omdat de berekeningsgrondslag per 12 juli 2022 is aangepast, gaan we ervan uit dat Defensie de wijzigingen met terugwerkende kracht doorvoert, zodat de mensen van wie de vakantie-uren na 12 juli 2022 zijn uitbetaald, het eventuele positieve verschil krijgen nabetaald. We zullen in het overleg aandringen op het invoeren van de nota. En wie na ontslag een uitbetaling ontvangt voor de niet-verleende vakantie-uren, kan bij wijze van een extra drukmiddel met onze hulp binnen zes weken bezwaar maken tegen de digitale loonstrook waarop de vergoeding van de niet-verleende vakantie-uren is opgenomen.



Nog geen lid?

Meld u aan op www.vbm.info



070 3155111

of via MDTN (sterretje dan nummer) *0654666156

 **VBM** - **BBTV**
vakbond voor burger en militair defensiepersoneel
VAKBOND VOOR JONGE
BEROEPSMILITAIRES