

# Trivizier



**Sterker, slimmer en sneller  
zijn dan de vijand**

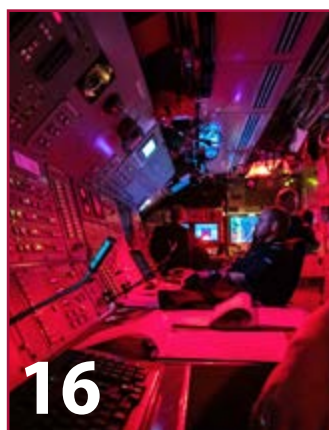
Te weinig  
'relevante  
operationele  
ervaring'?

Drie suggesties  
voor regeling  
chrom-6

VBM Belasting-  
service!

Aanstellings-  
premies 2023

## IN DEZE TRIVIZIER



- |    |                          |    |                          |
|----|--------------------------|----|--------------------------|
| 4  | Kort actueel             | 28 | Even voorstellen...      |
| 5  | Debies visie             | 29 | Advertentie Zorgzaam     |
| 6  | Wijzigingen vergoedingen | 37 | Familieberichten         |
| 11 | Column                   | 38 | Verenigingsnieuws        |
| 13 | Test uw MC-kennis        | 39 | Puzzel                   |
| 14 | Juridisch                | 40 | Wat doet uw bond voor u? |
| 15 | Memo                     |    |                          |
| 24 | Belastingsservice        |    |                          |



## COLOFON

Verschijnt 9 maal per jaar.  
ISSN 0925-6237.

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

### REDACTIE

Peter Visser en Daniel Lameriks  
@: 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](http://www.vbm.info)

## CONTACT

### 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)  
06 546 66156

Fax 070 3837000

**Militaire ethiek**

Wat als een vijand zich aan geen enkele wet van het oorlogsrecht houdt? Een interview met dr. Eva van Baarle.

| Lees verder op pagina 8

**'Operationele ervaring'?**

Wordt u afgewezen voor een functie vanwege te weinig 'relevante operationele ervaring'? Vraag uitleg!

| Lees verder op pagina 12

**Gevolgen AV-akkoord**

Defensie en de bonden hebben een aantal onduidelijkheden die voortvloeien uit het AV-akkoord, weggenomen.

| Lees verder op pagina 16

**Regeling chroom-6**

De Uitkeringsregeling Chroom-6 is evenwichtig en in voldoende mate ruimhartig. Wel zijn er drie verbeterpunten.

| Lees verder op pagina 18

**Helicopter Warfare Centre**

Tijdens de oefening Falcon Autumn trad het HWC voor het eerst in het volle daglicht. Wat doet deze eenheid?

| Lees verder op pagina 20

**Aanstellingspremies 2023**

Ook na invoering van het nieuwe loongebouw voor militairen bestaan er nog steeds aanstellingspremies.

| Lees verder op pagina 26

**Voor alle leden**

Tijdens de 109e Algemene Vergadering werd vooral gesproken over arbeidsvoorwaarden, pensioen en verkiezingen

| Lees verder op pagina 30

**10 pensioenvragen**

Gaan jongeren in het nieuwe stelsel echt voor 1600% in aandelen beleggen? Deze en 9 andere pensioenvragen.

| Lees verder op pagina 34

**...Jaap van der Laan (77) en ik ben voorzitter van de afdeling Assen**

**Sinds wanneer bent u als VBM-afdelingsbestuurder actief?**

In 1974 ben ik voor het eerst als afdelingsbestuurder actief geworden in Den Helder. Daarna in Den Haag en nu ruim 20 jaar in Assen.

**Wat maakt het werk leuk?**

Hoewel mijn leeftijd eigenlijk niet meer passend is voor een bestuursfunctie (te lang van de werkvloer weg), is bestuurlijk actief zijn in een vakbond nuttig en interessant. Je kunt in contact blijven met de vrouwen en mannen in het veld. Echter, de interesse voor de vakbond van diezelfde vrouw en man mag wel wat intensiever. Het vullen van de bestuursfuncties met actief dienenden is, in Assen in ieder geval, best een opgave. Wij kijken vanaf de zijlijn, de jonkies moeten de bal spelen; zeker waar het om hun arbeidsomstandigheden gaat.

**Wat is uw favoriete boek of film?**

Ik ben een Tom Clancy-fan, dus het boek Desert Storm en de film The Hunt for Red October. Technothrillers met politieke achtergrond.

**Heeft u nog een tip voor beginnende militairen en burgers?**

Mijn 34 jaar bij de KM hebben mij geleerd om alle uithoeken van de organisatie te leren kennen. Onder, op en boven water, plaatsingen aan de wal en op Curaçao, uitzending onder de paraplu van de landmacht: allemaal prachtig en uitdagend. Aan de beginnende burger en militair kan ik dus meegeven: oogkleppen af, rondkijken en opsnuiven. Je bent begonnen bij een mooi bedrijf.

**SOCIALE MEDIA EN MEER****WEBSITE**

[WWW.VBM.INFO](http://WWW.VBM.INFO)

Hier vindt u veel informatie

**E-MAILADRESSEN**

**ALGEMEEN**

[VBM@MIJNVBM.NL](mailto:VBM@MIJNVBM.NL)

**BELASTINGSERVICE**

[BELASTINGSERVICE@MIJNVBM.NL](mailto:BELASTINGSERVICE@MIJNVBM.NL)

**HELPDESK**

[HELPDESK@MIJNVBM.NL](mailto:HELPDESK@MIJNVBM.NL)

**LEDENADMINISTRATIE/**

**ADRESWIJZIGINGEN**

[LEDENADMINISTRATIE@MIJNVBM.NL](mailto:LEDENADMINISTRATIE@MIJNVBM.NL)

**REDACTIE**

[REDACTIE@MIJNVBM.NL](mailto:REDACTIE@MIJNVBM.NL)

**SOCIALE MEDIA**

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



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



[WWW.VBM.INFO](http://WWW.VBM.INFO)

**VBM**

vakbond voor burger en militair defensiepersoneel

Aangesloten bij het Ambtenarencentrum (AC)



### ABP VERHOOGT PENSIOENEN MET 11,96%

Pensioenfonds ABP heeft op 24 november bekendgemaakt dat de pensioenen vanaf 1 januari 2023 met 11,96% worden geïndexeerd. ABP kan dit doen omdat de financiële positie van het fonds het toelaat en doordat het pensioenfonds gebruik mag maken van soepelere regels. Het Verantwoordingsorgaan adviseerde positief over dit besluit. Voorzitter Jean Debie van de VBM is blij dat er na vele jaren eindelijk weer echt geïndexeerd kan worden. "Een verhoging van 11,96% is gelijk aan de volledige prijsstijging van het afgelopen jaar. Bovendien wordt naast het ABP-pensioen ook de AOW vanaf 1 januari verhoogd. Dit geeft de gepensioneerden lucht na alle prijsstijgingen."

De pensioenindexatie geldt niet alleen voor de uitkeringen van gepensioneerden, maar ook voor de pensioenaanspraken van deelnemers die nu nog pensioen opbouwen of in het verleden pensioen hebben opgebouwd bij ABP. In juli van dit jaar werden de pensioenen tussentijds verhoogd met 2,39%. Daarvoor was de laatste keer dat ABP de pensioenen volledig verhoogde in 2008.

ABP maakt gebruik van soepelere regels om te verhogen, die gelden voor fondsen die willen overstappen naar het vernieuwde pensioenstelsel. Zo moet de gemiddelde dekkinggraad hoger dan 105% zijn. Met een beleidsdekkinggraad van 118,1% eind oktober voldoet ABP daaraan ruimschoots.

#### Wat betekent dit voor u?

U kunt vanaf begin januari op MijnABP zien wat de verhoging betekent voor uw pensioen of uw pensioenaanspraken. Ontvangt u pensioen van ABP? Dan ziet u uw nieuwe pensioenbedrag ook op de betaalspecificatie van januari. U ontvangt de betaalspecificatie rond 23 januari 2023.

### CONCENTRATIE VAN EENHEDEN IN REGIO SOESTERBERG EN NIEUWE HAVEN

Staatssecretaris van Defensie Van der Maat maakte op 2 december twee nieuwe vastgoedprojecten bekend. In het op die dag gepresenteerde Strategisch Vastgoedplan 2022 is opgenomen dat er een concentratie van eenheden zal plaatsvinden in de regio Soesterberg en op de Nieuwe Haven in Den Helder. Er wordt rekening gehouden met het op termijn afstoten van Marinekazerne Fort Erfprins, evenals de Lkol Maaskampkazerne en de transportlocatie Bassingracht te Den Helder.

Veel van het huidige vastgoed is verouderd, niet duurzaam, slecht onderhouden en duur. De uitvoering van het Strategisch Vastgoedplan neemt in ieder geval 10 tot 15 jaar in beslag. In die periode wordt het vastgoed stap voor stap aangepakt.

In mei 2022 werden al de volgende projecten aangekondigd:

- Een nieuwe kazerne in de regio Schaarsbergen.
- Een nieuwe kazerne voor het Korps Commandotroepen in Rucphen/Roosendaal.
- De concentratie van de eenheden die nu in Assen en Havelte zitten.
- Een nieuwe kazernelocatie in het midden van het land. Defensie onderzoekt 4 mogelijke locaties, waarbij de voorlopige voorkeur uitgaat naar een locatie in Zeewolde.

### VERKIEZINGSDATA MEDEZEGGENSCHAP

#### Bestuursstaf

Defensie Cyber Commando  
18 januari

#### CZSK

Zr.Ms. De Ruyter  
9 januari  
Mariniers Opleidingscentrum (MOC)  
16 januari  
GC OZD (Groepscommandant Onderzeedienst)  
16 januari

#### CLAS

400 Geneeskundig Bataljon  
9 januari  
11 BVE (11 LMB)  
21 - 25 januari  
Bevoorrading & Transport Commando  
Nader te bepalen

#### CLSK

Groep Luchtmacht Reserve (tussentijdse verkiezingen)  
1 februari

#### DOSCO

Defensieacademie (NLDA)  
12 januari  
Militair Geneeskundig Logistiek Centrum  
6 februari



*“Ik realiseer mij dat dit niet voor iedereen een oplossing zal zijn.”*

## Een bijzonder jaar

Kerst en oud en nieuw staan weer voor de deur. Dat is altijd een mooi moment om terug te blikken. Het jaar begon goed, omdat in het coalitieakkoord van december 2021 naast de structurele verhoging van 3 miljard voor versterking van de krijgsmacht, óók structureel 500 miljoen werd gereserveerd voor de modernisering van het loongebouw en de arbeidsvoorwaarden. Meer geld dus voor gevechtsondersteuning, inzetvoorraden, digitalisering, innovatie en nieuwe (cyber)capaciteit, wapensystemen, vastgoed, IT, instandhouding en onderhoud van materieel. Hierdoor kwam een einde aan decennia van bezuinigingen. Voor ons als vakbond was dit een mooie start om de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen en het optuigen van een nieuw militair loongebouw aan te pakken.

Op 24 februari begon de aanvalsoorlog van Rusland tegen Oekraïne. Rusland viel vanuit meerdere kanten Oekraïne binnen, waardoor het conflict in de Donetsk- en Loegansk-regio verder escaleerde. Het Westen werd opgeschrikt door een oorlog aan de grenzen van het NAVO-bondgenootschap. Naar aanleiding van deze agressie werden door de westerse landen verschillende sancties tegen Rusland genomen om de eigen veiligheid te versterken. Ook werd pijnlijk duidelijk dat de voorbereiding van de krijgsmacht op haar eerste hoofdtaak vele tekortkomingen kent. De financiële tekortkomingen werden door de politiek snel bijgesteld door het structurele extra budget naar 5 miljard te verhogen. Echter, daarmee zijn de genoemde versterkingen niet van vandaag op morgen gerealiseerd. Een van de belangrijkste knelpunten zijn de vele militaire vacatures (van rond de 8000), die niet heel snel kunnen worden ingelopen.

Veel maatregelen zijn nodig om militairen en burgermedewerkers te behouden en de instroom te vergroten. In de loop van het jaar is door grote inzet van de vakbonds- en defensieonderhandelaars gekomen tot een arbeidsvoorwaardenresultaat en een nieuw militair loongebouw dat door de leden in grote meerderheid werd aanvaard. Dit is een belangrijke stap voorwaarts. Door de oorlog in Oekraïne werd echter ook snel duidelijk dat de energievoorziening in Europa gevaar liep en mede daardoor de CPI-inflatie in Nederland tot ongekende hoogte steeg, met een ‘hoogtepunt’ in oktober van 14,5% (CBS). Dit werd voor een groot deel veroorzaakt door de hoge energierekening waarmee u wordt geconfronteerd.

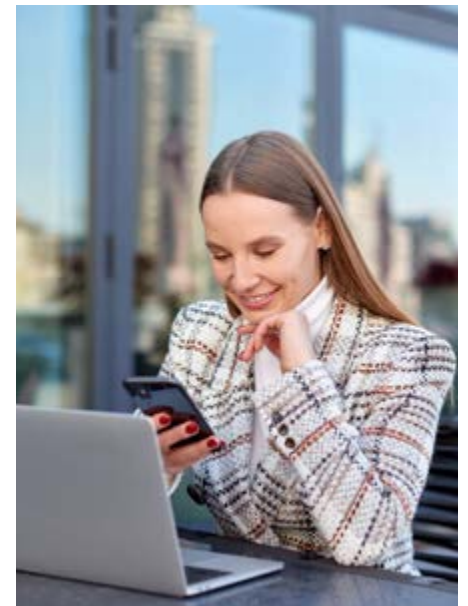
Wij hebben als vakbond met onze zustervakbonden in september een brandbrief aan de premier gestuurd met het verzoek om u te compenseren voor de hoge inflatie. Het kabinet heeft de afgelopen maanden maatregelen genomen om de financiële pijn te verzachten. Ik realiseer mij terdege dat dit niet voor iedereen een oplossing zal zijn. Mocht u in de financiële problemen komen, bespreek dit dan, zodat er naar oplossingen gezocht kan worden. Want die biedt uw werkgever. Op de valreep van dit jaar heeft pensioenfonds ABP het besluit genomen om de pensioenen van de actieve en gepensioneerde deelnemer te indexeren met 11,96%. Ik ben daar ontzettend blij mee – dat na de indexatie met 2,39% in juli, dit eveneens mogelijk was. Ik wens u de komende feestdagen veel plezier toe en alvast een fijne jaarwisseling.

[j.debie@mijnvbm.nl](mailto:j.debie@mijnvbm.nl)



### Internetvergoeding aangepast per 1 december 2022

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2021-2023 is afgesproken dat de internetvergoeding € 4,30 per maand wordt en dat deze automatisch wordt gekoppeld aan het thuiswerken. Dit heeft tot gevolg dat de huidige internetvergoeding van € 15,- per maand naar € 4,30 per maand gaat. Voordat deze verlaging doorgevoerd kon worden, moest deze eerst worden vastgelegd in de regelgeving. Dat is inmiddels



gebeurd. Daarom kregen medewerkers tot en met 30 november nog steeds € 15,- per maand. Vanaf 1 december 2022 bedraagt de maandelijkse internetvergoeding € 4,30 per maand. Voor aanspraak op de internetvergoeding moeten medewerkers voldoen aan de nieuwe voorwaarden.

Voor medewerkers geplaatst in het buitenland geldt een andere aanspraak. Zij worden via het Dienstencentrum Internationale Ondersteuning Defensie (DCIOD) geïnformeerd.

### Terugwerkende kracht vergoeding woon-werkverkeer en uitruil

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2021-2023 is afgesproken dat de nieuwe tegemoetkoming woon-werkverkeer vanaf 1 juli 2022 geldt. Omdat de nieuwe tegemoetkoming woon-werkverkeer pas vanaf 1 december 2022 is geïmplementeerd, ontvangen veel medewerkers nog een (na)betaling met terugwerkende kracht vanaf 1 juli tot en met 30 november. De nieuwe tegemoetkoming pakt immers in veel gevallen hoger uit dan de oude tegemoetkoming. De nabetaling is gebaseerd op het verschil tussen de oude en de nieuwe tegemoetkoming woon-werkverkeer en het aantal reisdagen dat in het persoonlijke werkrooster is opgenomen vanaf 1 juli 2022.

Eerder dit jaar is gecommuniceerd dat medewerkers kunnen uitruilen om de tegemoetkoming woon-werkverkeer aan te vullen tot het fiscaal maximum van 19 cent per kilometer (in het cafetariamodel). Hiervoor ruilt men de bruto eindejaarsuitkering uit tegen een netto aanvullende kilometervergoeding. Zo ontvangt men een belastingvoordeel. Maar, in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2021-2023 is afgesproken dat de tegemoetkoming woon-werkverkeer vanaf 1 juli 2022 gebaseerd is op 19 cent per kilometer. Omdat de tegemoetkoming onbelast is, wordt de uitruil rechtgetrokken door het deel van de bruto eindejaarsuitkering dat teveel is uitgeruild, alsnog bruto terug te betalen. Kortom: voor de periode vanaf 1 juli had u recht op netto 19 cent per kilometer en had u achteraf gezien dus niet hoeven uitruilen. Dit wordt dus achteraf 'hersteld'.

#### Per groep

De 'terugwerkende kracht-betaling' vindt per groep plaats. De eerste groep zal bij het salaris van december 2022 de betaling hebben ontvangen. Dit is zichtbaar op de loonstrook als 'beschikking reizen doorlopend'.

Andere groepen ontvangen op een later moment hun 'terugwerkende kracht-betaling'. Hierover bent of wordt u door Defensie geïnformeerd.



## Reizen openbaar vervoer

Het was de bedoeling dat de nieuwe regeling voor reizen met het openbaar vervoer (OV) vanaf 1 januari 2023 zou ingaan. Om uitvoeringstechnische redenen kan deze regeling pas vanaf 1 maart 2023 worden ingevoerd.

Reizen medewerkers met het OV, dan kunnen zij vanaf 1 maart 2023 via een nieuwe Selfservice-applicatie aangeven of zij gebruik blijven maken van het OV en voor welke OV-optie zij kiezen.



### Eigen bijdrage

Afhankelijk van de gekozen OV-optie wordt de eigen bijdrage wel of niet terugbetaald, met terugwerkende kracht tot 1 juli 2022. Wordt gekozen voor de optie 'puur zakelijk gebruik', dan komt de eigen bijdrage te vervallen en wordt deze over de voorliggende periode dus terugbetaald.

Meer informatie over de nieuwe OV-opties en de terugbetaling van de eigen bijdrage volgt op een later moment.



## Wijzigingen ZOV-uren

Per 1 december 2022 is een aantal wijzigingen doorgevoerd betreffende ZZF-uren Overig (oftewel de ZOV-uren) voor militairen. ZZF staat voor 'Zaterdag Zondag Feestdag'.

Tot 1 december 2022 werden ZOV-uren alleen in een veelvoud van 8 uren uitbetaald volgens de tabelvergoeding. ZOV-uren die geen veelvoud waren van 8 uren, kwamen na de meetperiode te vervallen en werden niet uitbetaald.

De belangrijkste wijzigingen zijn:

- Vanaf 1 december 2022 worden niet opgenomen ZOV-uren na afloop van de meetperiode naar rato uitbetaald volgens een tabelvergoeding.
- Op 1 februari 2023 worden alle ZOV-uren die vóór 1 december 2022 zijn vervallen, met terugwerkende kracht automatisch teruggeboekt met een ingangsdatum van 1 december 2022.
- Deze ZOV-uren zijn nog één meetperiode beschikbaar voor verroosting. Niet verroosterde ZOV-uren worden daarna naar rato uitbetaald volgens een tabelvergoeding.

Tot 1 februari 2023 is het nog mogelijk om ZOV-uren die vóór 1 december 2022 zijn opgebouwd, in te voeren via de Selfservice-applicatie 'Indienen overuren'.

Voor reservisten wordt de ZOV-vergoeding toegekend in de vorm van 8 ZOV-uren per ZOV-dag. Deze uren worden direct uitbetaald, zodra de uitgevoerde werkzaamheden in het salarissysteem zijn verwerkt. ZOV-uren worden per uur uitbetaald.

# 'Die macabere rituelen slopen er gaandeweg in'

## Interview met militair ethicus dr. Eva van Baarle



Eva van Baarle: 'Wanneer zijn inwijdingsrituelen verbindend en wanneer gaan ze over in machtsmisbruik?'

**Voor welke morele dilemma's komt een militair te staan? Hoe neem je in het heetst van de strijd de juiste morele beslissing? En hoe houdt Defensie normvervaging buiten de deur? Dr. Eva van Baarle werkt als universitair docent Militaire Ethiek en Filosofie aan de Nederlandse Defensie Academie.**

**Trivizier sprak met haar over morele competentie, inwijdingsrituelen binnen de krijgsmacht en het belang van ethiekonderwijs. "Kijk naar de rotte appel, maar onderzoek ook wat er in de mand gebeurt."**

*'Mishandeling en aanranding op de Oranjekazerne', 'seksueel wangedrag op onderzeeërs' – slechts 2 krantenkoppen uit een lange lijst negatieve berichtgeving. Normvervaging bij Defensie haalt geregeld het nieuws. Komt het bij Defensie vaker voor dan elders?'*

"Normvervaging komt overal voor. Het belangrijkste is dat je het als organisatie herkent. En dat kan vaak klein beginnen: wat doe je als een collega met een glaasje te veel op achter het stuur kruipt? Of met grappen die op het randje of net erover zijn? Als er een cultuur is waarin men elkaar niet aanspreekt, kan het (vaak onbewust) uit de hand lopen. De kunst is om het van meet af aan te bespreken én bespreekbaar te houden. De rol van een leidinggevende is daarin erg belangrijk. In de trainingen die wij onder meer op de KMA, het KIM en het IDL geven, trainen we militaire leiders in het bespreekbaar maken van normen, waarden en gedrag."

*Is dat een garantie voor succes? Zo'n individu moet stevig in z'n schoenen staan als hij nieuw bij een eenheid komt die al langer een eigen cultuur heeft.*

"Dat klopt, ja je moet beducht zijn op val-



kuilen. Onderzoek laat namelijk zien dat als jij zelf aanvoelt dat iets niet juist is, maar de rest van de groep doet alsof het doodnormaal is, dan kun je aan jezelf gaan twijfelen. Door groepsdruk kun je gaan denken dat je iets verkeerd ziet. Het is niet eenvoudig om je uit te spreken, zeker niet als daar negatieve consequenties aan vastzitten. Of als je weggezet wordt als de moraalridder. Leidinggevenden spelen ook daarin een belangrijke rol. Bijvoorbeeld door expliciet te waarderen als iemand iets bespreekbaar durft te maken.”

### ***Tijdens de Afghanistan-missie kwamen er allerlei excessen naar buiten, zoals de Australische special forces die burgers en gevangenen executeerden. Hoe kan het zover komen?***

“Dat zijn macabere rituelen die er gaandeweg ingeslopen zijn. Er is daar een onderlinge cultuur ontstaan die compleet uit de hand is gelopen. Ongetwijfeld waren er militairen bij die er niet mee konden leven, maar die hun mond niet open durfden te doen. Het gevaar van rituelen is dat ze op een glijdende schaal terecht kunnen komen, zeker bij slecht of ontbrekend leiderschap.”

### ***Hoe kijkt u naar rituelen binnen onze krijgsmacht?***

“In onze eigen organisatie hebben we onder meer de CDS-aanwijzing over inwijdingsrituelen, waarin staat dat ontgroeningen niet meer mogen. Maar dat is naar mijn mening onvoldoende. Dat iets niet meer mag, betekent niet gelijk dat het niet meer gebeurt.”

### ***Moeten er dan strikte sancties op worden gezet?***

“Ik vraag me af of dat de oplossing is. Voor drugsgebruik geldt binnen Defensie een



‘Defensie heeft een belangrijke verantwoordelijkheid om collega’s zo goed mogelijk voor te bereiden op heftige situaties en morele dilemma’s.’

zero tolerance-beleid, maar daarmee is het probleem niet weg. Dat wat je verbiedt gaat vaak ondergronds. Naast het stellen van kaders is het van belang om militairen aan ‘de voorkant’ te onderwijzen en bewustzijn bij te brengen (als ze binnenkomen), en niet alleen aan ‘de achterkant’ hard te straffen. Door op een open manier in gesprek te gaan over onze eigen rituelen, de doelen én de effecten ervan bevorderen we het lerend vermogen in de organisatie.”

### ***U doet nu onderzoek naar inwijdingsrituelen. Dergelijke rituelen hebben toch ook een bepaald nut?***

“Samen met twee collega’s werk ik nu aan een onderzoeksproject over het bespreekbaar maken van inwijdingsrituelen. Na uitgebreid literatuuronderzoek hebben we kunnen vaststellen dat bij de verschillende krijgsmachten wereldwijd min of meer vergelijkbare ontgroeningen en inwijdingsrituelen plaatsvinden. Tijdens opleidingen, maar ook paraat, zijn er rituelen die moeten zorgen dat je ‘erbij hoort’. En daar is natuurlijk niets mis mee. Maar

de vraag is dan wel: wanneer heeft het een positieve uitwerking – wanneer werkt het verbindend – en wanneer gaat het over in machtsmisbruik en ontoelaatbaar gedrag? Wat we hopen te bereiken is dat militairen zelf herkennen waar de grens ligt. Samen met militaire instructeurs maken we nu onderwijsmateriaal dat tijdens trainingen en onderwijs kan worden gebruikt.”

### ***Militairen die worden uitgezonden kunnen met heftige situaties worden geconfronteerd, zoals de ‘dancing boys’ in Afghanistan (een eeuwenoud gebruik, waarbij machtige mannen misbruik maken van minderjarige jongens). Hoe bereiden we militairen op dit soort situaties voor?***

“Ik vind dat de defensieorganisatie een belangrijke verantwoordelijkheid heeft om onze collega’s zo goed mogelijk voor te bereiden op de confrontatie met dat soort heftige situaties en morele dilemma’s. Ethiekonderwijs kan daaraan bijdragen. We kunnen namelijk trainen op morele



Militair verpleegkundigen kwamen bij elkaar voor hun Dag van de Verpleging waar Eva van Baarle over militair medische ethiek sprak. (Foto Facebook DOSCO)

competentie; op het herkennen en benoemen van de morele dimensie van situaties, daarover met anderen te communiceren, daarop te kunnen reflecteren om te komen tot moreel verantwoorde oordelen. Dat zijn oordelen die je zowel naar jezelf als naar anderen toe kunt verantwoorden. Kort door de bocht houdt het in dat we bewust zijn van onze eigen persoonlijke waarden en die van anderen en dat we de morele dimensie van situaties kunnen benoemen. Bijvoorbeeld door te onderzoeken wanneer jouw onrechtvaardigheidsgevoel wordt getriggerd. Zoals in het geval van die ‘dancing boys’: welke waarden staan hier op het spel en botsen hier? En kan ik hieraan – in overleg met collega’s – iets doen? Op het moment dat zo’n kwestie speelt moet je het bij de horens vatten. We zien dat mensen die er pas (veel) later over gaan nadenken, gaan twijfelen en daarbij komt soms ook schaamte of pijn: waarom heb ik er toen niet goed bij stilgestaan en me laten horen? Ethiekonderwijs en trainingen waarin we dit soort situaties bespreken, zijn erop gericht om morele dilemma’s uit het verleden te duiden en

dilemma’s in het heden beter te leren hanteren.”

### ***Militairen moeten tijdens missies soms in een split second reageren. Kun je zo snel de juiste beslissing maken?***

“Ons werk blijft natuurlijk mensenwerk, maar je kunt er in de voorbereidingsfase wel op trainen. Ik schreef eerder een artikel over een militair verpleegkundige die tijdens een uitzending voor een moreel dilemma stond; een waargebeurde casus. De verpleegkundige werd naar de poort van het kamp geroepen en trof daar een vader met een zieke baby aan. De baby was gebeten door een slang en er waren nog maar 1 of 2 ampullen met tegengif op het kamp, bedoeld voor haar eigen defensiecollega’s (waarvan er enkelen buiten de poort waren). Een duivels dilemma, want wat doe je? Er is nauwelijks tijd voor reflectie. Maar als je vóór een missie dit soort dilemma’s bespreekt, kun je je morele competentie versterken. Daarvoor biedt ethiekonderwijs handvatten. Zo kun je samen manieren vinden om bij dit soort

dilemma’s tot een weloverwogen vorm van optreden te komen. Je kunt er dus als eenheid samen goed op oefenen.”

### ***Hoe verhoud je je tot een vijand die zich aan geen enkele wet van het oorlogsrecht lijkt te houden?***

“Dat blijft altijd lastig, want je eigen moraal wordt dan steeds weer op de proef gesteld. Het dwingt je om te blijven nadenken waarom wij wél aan het humanitair oorlogsrecht blijven vasthouden. Ik gaf jaren terug *Military Ethics* aan Oost-Afrikaanse militairen, die zich in een discussie afvroegen waarom zij zich niet schuldig konden maken aan bepaalde (grove) rebellentactieken, terwijl de vijand die wel tegen hún bevolkingsgroep toepaste. In de kern natuurlijk een valide vraag. Daarom is het des te belangrijker om je als militair professional én als mens af te blijven vragen waarom je bepaalde normen en wetten naleeft. Als je alleen zegt ‘het is een regel dus hou je eraan’, heeft het geen waarde. Alleen als je morele opvattingen internaliseert – als ze onderdeel zijn van wie je bent en van wie je wilt zijn – zul je eraan vast kunnen blijven houden. En door er zelf én met je collega’s op te blijven reflecteren, hou je ze hoog.”

### ***Welke verbeterpunten ziet u binnen de organisatie?***

“Wat me opvalt is dat de focus nogal eens ligt op het individu als het misgaat. We moeten daarnaast vooral het waaróm niet vergeten: waarom liep dat compagnie-feest totaal uit de hand? Waarom gaat een eenheid over de schreef in een WhatsApp-groep? Waarom worden bepaalde rituelen hardnekkig in stand gehouden? Welke groepsdynamiek is er, wat zien we als we uitzoomen? Kijk naar de rotte appel, maar onderzoek ook wat er in de mand gebeurt.”



# Lada-analisten

Onder het motto 'de één zijn dood is de ander zijn brood' verdient een legertje defensie-analisten een aardige cent aan de Oekraïne-oorlog. Redacties van de vele praatprogramma's waren rond de Russische invasie in februari wanhopig op zoek naar duiding. In alle hectiek lag de lat aanvankelijk schrikbarend laag. Wie ooit een Lada had bestuurd, kon al voor de camera verschijnen als Ruslandkenner. En wat te denken van de onverholen oorlogsretoriek die kijkers werd voorgeschoteld door een oud-voetballer van RKC en zijn vooral van fotoreportages en films bekende echtgenote. Op hoge toon eiste het van oorsprong Oekraïense echtpaar op verscheidene tv-zenders avond aan

avond een totale NAVO-oorlog tegen Moskou. Ruim driekwart jaar verder is het gezond verstand gelukkig teruggekeerd en hebben de meeste nieuwsrubrieken vaste en

betrouwbare commentatoren. Met goede nieuwkomers als de voormalige ambassadeur in Moskou Renée Jones-Bos, die verrassende inkijkjes geeft in het Oost-Europese denken. Opvallend is dat veel vertrouwde analisten, die we kennen van conflicten in bijvoorbeeld Afghanistan en Irak, in ongenade zijn gevallen. Dat is lang niet altijd vervelend, want het pretentieloze gewauwel van oud-geschiedenisleraar Christ Klep zal slechts door weinigen worden gemist. En wie de ellenlange Oekraïne-analyses van Ko Colijn in Nu.nl leest, zal weinig verbaasd zijn dat generaal b.d. Mart de Kruif veel eer-

der wordt gebeld voor een studiobezoek. De enige van de 'oude generatie' die nog altijd overal komt opdraven is 'good old' Rob de Wijk. Een man die oneerbiedig gezegd veel aan oorlog te danken heeft. In lang vervlogen tijden, toen Frits Bolkestein nog defensie-minister was, werd De Wijk lid van een denktank op het departement die dagelijks diep nadacht over de toekomst van de krijgsmacht. Zo'n luizenbaantje leidde natuurlijk tot jaloezie: "Collega's vonden dat Rob vaak te veel eer opstreek voor zaken waaraan hij amper had bijgedragen", zo haalt een betrokkene uit die tijd glimlachend herinneringen op. Uiteindelijk lag een overstap naar Clingendael voor de hand, het

kennisinstituut dat wel vaker als afvoerputje van Plein 4 fungeerde. Een anoniem wetenschappelijk bestaan dreigde voor De Wijk. Maar de redding bleek nabij: kort daarop

brak de Joegoslavië-oorlog uit en zochten de omroepen net zo wanhopig naar deskundigen als begin dit jaar bij de Oekraïne-annexatie. Of Clingendael misschien iemand had? De Wijk bleek geknipt voor tv. Kort formulerend, goed geïnformeerd én een wat kwajongensachtige, prettige uitstraling. Robbie zit er ook wel eens naast, zegt u? Denk dan even terug aan de ontluisterende bijdragen aan het publieke debat van de familie Levchenko-Koblenko en prijs uzelf gelukkig.

*Flip Lodesteijn*







# Wat is 'relevante operationele ervaring'?

Tekst: **Haico Wissink**

Er bereiken ons, uit diverse windrichtingen, steeds vaker berichten dat medewerkers binnen Defensie op grond van het niet hebben van 'Relevante operationele ervaring' door P&O LBB afgewezen worden voor functies die zij ambiëren.

Vaak gaat het om een functie met een bevordering tot de naasthogere rang, wat met het oog op een later FLO en pensioen van groot belang is voor de collega.

Maar wat is dat dan: relevante operationele ervaring? Hoe ziet het eruit en wanneer heb ik dat dan?

Even heel simpel: relevant is datgene wat belangrijk is, maar in dit geval bedoelt men eigenlijk 'essentieel'. Operationeel is alles wat geschikt is om te gebruiken, mee te werken, klaar voor gebruik. Ervaring is datgene dat men in de praktijk heeft meegemaakt en waaruit men lering heeft kunnen trekken, een vorm van kennis en dus vaardigheden.

Of is het voor de werkgever (P&O LBB) een gemakkelijke manier om bepaalde medewerkers niet te plaatsen? Komt het de werkgever beter uit om zich achter deze term te verschuilen, in plaats van met de werknemer duidelijk te communiceren over de daadwerkelijke afwijscriteria en mogelijke vervolgstappen om juist wél relevante operationele ervaring te verkrijgen?

In sommige gevallen komt het de werkgever inderdaad beter uit om niets duidelijk te maken. In zo'n situatie is er veelal sprake van 'niet geheel integer en/of zorgvuldig handelen'.

*'Vraag uitleg, welke relevante operationele ervaring u klaarblijkelijk niet heeft'*


## Uw specifieke situatie

Het is hier dan ook van het grootste belang, voor zowel de werkgever alsook de werknemer, dat men heel erg goed begrijpt wat het fenomeen 'relevante operationele ervaring' daadwerkelijk inhoudt, waarop het gebaseerd is, in uw specifieke situatie!

Zegt P&O LBB wat het bedoelt, en begrijpt u ook wat P&O LBB bedoelt?

Mocht u dit overkomen – u wordt op grond van het niet hebben van 'relevante operationele ervaring' afgewezen – dan adviseren wij u dit niet zomaar te accepteren als afwijscriteria.

Vraag uitleg, op een voor u begrijpelijke manier, welke relevante operationele ervaring u klaarblijkelijk niet heeft. Belangrijker nog, laat P&O LBB aan u aangeven wanneer én waar zij u de benodigde relevante operationele ervaring kunnen laten opdoen, om in de toekomst wel aangenomen te worden.

Mocht u het niet eens zijn met het verkregen antwoord, of heeft u de indruk dat er om de hete brij wordt heen gedraaid? Neem dan contact op met onze Helpdesk. 

# Test uw MC-kennis



**De VBM ondersteunt de medezeggenschap binnen Defensie. Ons Bureau Ondersteuning Medezeggenschap kan een medezeggenschapscommissie (MC) adviseren over reorganisaties, geschillentrajecten, arbeidsomstandigheden en tal van andere zaken. Bent u op de hoogte van de mogelijkheden en rechten die een MC heeft? Test hieronder uw kennis!**

**1 De medezeggenschap heeft géén recht op overleg met betrekking tot**

- A. Reorganisaties
- B. Arbeidsomstandigheden
- C. Toekennen gratificaties
- D. Arbeidstijden

**2 Welke activiteiten voert een lid van een MC níet uit?**

- A. Vergaderen
- B. Intern en extern overleg voeren
- C. (Effectief) documenten lezen
- D. Bij een reorganisatie de repliek van het Hoofd Dienst-eenheid (HDE) beoordelen

**3 Waar staan de bevoegdheden van de MC in omschreven?**

- A. Besluit Medezeggenschap Defensie 2022
- B. Besluit Medezeggenschap Departement Defensie 2008
- C. Besluit Medezeggenschap Defensie 2008
- D. Besluit Medezeggenschap / Ondernemingsraad Defensie

**4 Welk recht is geen recht voor de medezeggenschap?**

- A. Initiatiefrecht
- B. Besluitrecht
- C. Overeenstemmingvereiste
- D. Informatierecht

**5 Bij wie kunnen zowel het HDE, alsook de MC terecht voor advies?**

- A. Coördinator Medezeggenschap
- B. Coördinator Overlegzaken Defensie
- C. Geschillencommissie
- D. Juridische zaken (JUZA)

**6 Wat heeft de medezeggenschap nodig om optimaal invloed uit te kunnen oefenen? (Kies het meest juiste antwoord)**

- A. Het juiste aantal leden binnen de medezeggenschapscommissie
- B. De juiste kennis en vaardigheden binnen de medezeggenschapscommissie
- C. Een juiste verdeling tussen burger en militaire vertegenwoordiging namens de achterban
- D. Voldoende draagvlak binnen de achterban

**7 Hoe kan de medezeggenschap gericht en effectiever opereren? (Kies het meest juiste antwoord)**

- A. Door aan de voorkant van een overleg afspraken met het HDE te maken
- B. Door bij geen unaniem standpunt binnen de MC, altijd de voorzitter te volgen
- C. Door individuele leden thematrainingen te laten volgen
- D. Door zowel individuele leden als de gehele MC thematrainingen te laten volgen

De juiste antwoorden vindt u op pagina 38.





Tekst: **mr. Chantal Pol**

**Er zijn verschillende situaties op de werkvloer denkbaar, waarvan jij vindt dat je ze ergens aan de orde moet stellen. De vraag is dan telkens: waar meld ik me, en hoe?**

## Informeer je goed vóóordat je meldt

Het is belangrijk de verschillende mogelijkheden vooraf in beeld te hebben. Bij Defensie bestaan diverse mogelijkheden om een melding te doen, voor eveneens diverse onderwerpen. In voorkomend geval kan de VBM je hierbij helpen.

Helaas, een algemeen antwoord op de vraag waar en hoe je moet melden, is er niet. De praktijk leert dat elke situatie afzonderlijk moet worden beoordeeld. Wees je trouwens bewust dat er ook situaties denkbaar zijn, die misschien onrechtvaardig of onveilig voelen, maar die zich minder goed lenen voor een melding. Te denken valt bijvoorbeeld aan een beoordelingsgesprek waarbij je (volgens jou onterechte) kritiek op je functioneren krijgt.

Er kunnen zich echter ook dringende situaties voordoen die niet door de beugel kunnen. Doe je er dan goed aan deze te melden? Zeker.

*“Manier van melden kan onomkeerbare gevolgen hebben”*

### Wat is er gebeurd?

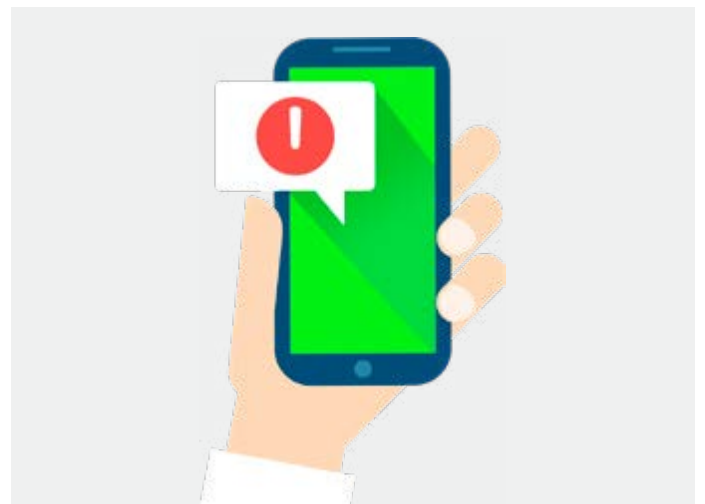
Als zo'n situatie zich voordoet, is het belangrijk jezelf de vraag te stellen: hoe pak ik dit het beste aan. Waar gaat het precies over, wat weet je hierover en van wie; gaat het om 'eigen wetenschap' (ben je zelf ergens getuige van geweest) of heeft iemand je erover verteld? En realiseer je ook, dat een melding voldoende concreet moet zijn. Probeer altijd feitelijk te blijven, weg van het gevoel: beschrijf de gebeurtenissen, zonder deze te kwalificeren. Dat is soms lastig, maar het kan je wel helpen.

### Bij wie melden?

In zijn algemeenheid geldt als uitgangspunt: sla geen stappen over. Neem dus eerst contact op met je direct leidinggevende. Indien mogelijk eerst de-escaleren, en pas daarna eventueel opschalen. De leidinggevende kan je ook adviseren. Bedenk daarbij ook goed wat het doel is van je melding; wat wil je bereiken? Maar ook: wat zijn de mogelijke gevolgen als ik de melding op deze manier wel óf niet doe? Wees je ervan bewust dat de manier van melden onomkeerbare gevolgen kan hebben. De insteek kan dus erg van belang zijn.

### Vraag advies

Ik kan me voorstellen dat je in voorkomend geval advies wil. Je kunt hierover contact opnemen met een vertrouwenspersoon van Defensie of met de VBM. Wij kunnen dan in jouw geval bekijken wat de mogelijke vervolgstap is. ◀◀





## Dokkum- en Wildervank-klasse

In het boek **WU mijnnevigers** wordt de levensloop van de Dokkum- en Wildervank-klasse en die van de individuele eenheden uitvoerig behandeld. Het boek zal bij de insider nostalgische herinneringen oproepen, en voor de minder ingevoerde lezer wordt jargon uit de tekst toegelicht en apart behandeld. Zo geeft het boek een uitgebreid tijdsbeeld van de Mijndienst in de tweede helft van de twintigste eeuw. Auteur Bob Roetering werd in 1964 aan boord van de kustmijnveger Hr.Ms. Naaldwijk geplaatst, in de functie van oudste officier. In oktober 1993 verliet hij de Koninklijke Marine als commandant van de Mijndienst. In de tussentijd vervulde hij alle mogelijke operationele functies bij de Mijndienst en diende op jagers en fregatten.

**Titel:** *WU mijnnevigers; Dokkum- en Wildervank-klasse, de werkpaarden van de Mijndienst*

**Auteur:** Bob Roetering

**Prijs:** € 39,99

**ISBN:** 9789086162406

**Uitvoering:** Hardback, 200 pagina's



## Pechvogels

Veel vliegtuigfans zullen smullen bij het zien van de F-35 Lightning II, Eurofighter Typhoon of Sukhoi Su-27 Flanker en andere straaljagers. Wat velen zich meestal niet realiseren, is dat er voor elk geslaagd gevechtsvliegtuig dat in dienst is genomen bijna altijd meerdere toestellen werden ontworpen en prototypen werden gebouwd – met alles wat daarbij kwam kijken. Zoals windtunnelproeven, taxitesten, schietoefeningen, uitgebreide proefvluchten en wat al niet meer.

In het boek *Pechvogels; Straaljagers zonder toekomst* beschrijft auteur Piëto van Buysen vergeten straaljagers die ondanks

de enorme kosten voor ontwikkeling en succesvolle vluchten nooit de daadwerkelijke productie gehaald hebben.

Dit boek beschrijft alle straaljagers (met uitzondering van de puur experimentele kisten) die na de Tweede Wereldoorlog zijn gebouwd en die om de een of andere reden toch niet in productie werden genomen. Onbekende en vergeten straaljagers – de pechvogels – die bij testvluchten door de mand vielen of door ministeries en luchtmachten werden afgewezen, omdat de keuze toch op een concurrerend ontwerp viel.

**Titel:** *Pechvogels. Deel 1: straaljagers zonder toekomst*

**Auteur:** Piëto van Buysen

**Prijs:** € 39,99

**ISBN:** 9789086162383

**Uitvoering:** Hardback, 228 pagina's

## Themazondagen Bronbeek

Op Landgoed Bronbeek zal de komende maanden weer een aantal themazondagen plaatsvinden. Dit zijn de data voor het seizoen 2023:

- 22 januari 2023 • 19 februari 2023 • 19 maart 2023 • 30 april 2023

Op 19 februari 2023 is het 160 jaar geleden dat **Koning Willem III** het **Koninklijk Tehuis voor Oud-Militairen Bronbeek**, naar het ontwerp van zijn architect H.F.G.N. Camp, liet bouwen. Daarom zal de Themazondag van 19 februari geheel gewijd zijn aan het tehuis. Meer informatie: <https://kumpulan.nl/themazondagen/>

## Betaaldata

Defensie betaalt de salarissen op donderdag 22 december 2022 en dinsdag 24 januari 2023 (inclusief loonsverhoging van 3,65% over de nieuwe salaristabellen per 1 januari).

ABP en SVB storten de uitkeringen op donderdag 22 december 2022 en maandag 23 januari.

# Uitbetaling pensioencompensatie een feit?

Defensie is na lange tijd eindelijk gestart met uitbetaling van de pensioencompensatie. In november zagen belanghebbenden voor het eerst een uitbetaling op hun salarisstroom en bankrekening.

Bij de overgang van de eindloonregeling naar de middelloonregeling hebben Defensie en de bonden een tweetal aandachtsvelden onderkend en daarover afspraken gemaakt.

De eerste afspraak betrof de militair die door de invoering van het nieuwe stelsel meer pensioenpremie moest gaan betalen. De tweede afspraak betrof de militair die door de overgang van het ene naar het andere stelsel minder pensioen ging opbouwen.

De uitwerking van de laatste afspraak, de pensioencompensatie, heeft de nodige tijd gevegd. De eenvoud waarmee Defensie en de bonden indertijd, bij het maken van de afspraak, de zaak dachten te kunnen oplossen – kijk in de tabel bij het arbeidsvoorwaardenakkoord en je weet het – bleek niet realistisch. In de loop van de tijd zijn Defensie en de bonden in gezamenlijk overleg van een afspraak die een zekere globalisering inhield terechtgekomen bij een stelsel waarbij op individueel niveau een (eventuele) aanspraak berekend wordt.

Helaas zijn we er nog niet. Dat is deels omdat deze uitbetaling slaat op het verleden, en deels omdat het een voorschotbetaling betreft. In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2021 staat dat er bepaald wordt of er bij de overgang van eindloon naar middelloon op 1 januari



2019 aanspraak bestaat op een compensatie en daarna bij de eerstvolgende twee bevorderingen. De betaling van deze maand ziet toe op dat eerste moment en op de militairen die tot 1 juli 2022 bevorderd zijn. Deels gaat het ook om een voorschotbetaling. Herberekening van het exacte bedrag staat voor 2023 in de planning. Van de andere kant is het niet zo dat voor de huidige uitbetaling met een 'Franse slag' een bedrag bepaald is. Er is weldegelijk zo secuur mogelijk geprobeerd om dicht bij het uiteindelijke schadebedrag te landen.

## Hoger inkomen

Verschillende medewerkers zullen door deze uitbetaling en de uitbetalingen op basis van het AV-akkoord in 2022 een substantieel hoger inkomen hebben dan eerdere jaren. Dat extra deel wordt bovendien via het bijzonder tarief belast. We geven eenieder het advies om volgend jaar in elk geval na te (laten) gaan (met behulp van de VBM Belastingsservice bijvoorbeeld) of deze effecten verkleind kunnen worden bij de aangifte inkomstenbelasting.



# Twee onduidelijkheden uit AV-akkoord weggenomen

Defensie en de bonden hebben zich in oktober en november over meerdere onduidelijkheden gebogen, die voortvloeien uit de afspraken die in het arbeidsvoorwaardenakkoord staan.

Een tweetal van deze onduidelijkheden is weggenomen. Andere wachten nog op afdoening.

In het kader van de overgang van het oude bezoldigingsstelsel naar het nieuwe bezoldigingsstelsel zijn meerdere overzichten gemaakt, die militairen snel duidelijk maken wat de nieuwe bezoldiging is en op welke wijze van de oude tabel in de nieuwe tabel wordt ingedaald.

## Welke volgorde?

Onduidelijk was nog wat er gebeurt als militairen op het transitie-moment (1 januari) óók bevorderd worden of een periodiek ontvangen. Voor de inschaling in de nieuwe bezoldigingstabel maakt het immers uit óf eerst de bevordering wordt genomen

en dan de transitietabel wordt toegepast óf andersom. Hetzelfde geldt bij de toekenning van een periodiek.

Over deze situaties hebben Defensie en de bonden in het akkoord geen expliciete afspraken gemaakt. De noodzaak om dat wel te doen is er echter zeker, zoals hiervoor benoemd. Daarbij werd duidelijk dat niet in algemene zin gezegd kan worden dat de ene volgorde beter uitvalt dan de andere. Voor sommige militairen is het financiële effect groter als bijvoorbeeld eerst een bevordering wordt genomen en dan de transitietabel wordt toegepast, maar voor anderen valt de volgorde 'eerst transitietabel en dan bevordering' het best uit.

## De beste uitkomst wordt toegepast

Om aan dit dilemma een einde te maken, zonder wie dan ook 'te benadelen', hebben Defensie en de bonden onlangs een aanvullende afspraak gemaakt, die in essentie kan worden samengevat als: *in genoemde situaties zal de beste uitkomst worden toegepast!*

# Toelage Onregelmatige Dienst (TOD)

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2021-2023 is afgesproken dat per 1 januari 2023 de Toelage Onregelmatige Dienst (TOD) voor militairen gelijk wordt getrokken met de systematiek die geldt voor het burgerpersoneel. Daarbij is afgesproken dat voor de berekening van de TOD een uurtarief van € 14 per uur wordt gehanteerd. De TOD voor militairen wordt in het nieuwe systeem achteraf berekend en betaald.

Defensie kan deze afspraak op dit moment niet op een verantwoorde manier realiseren. Dat heeft verschillende redenen. Zo is gebleken dat de noodzakelijke aanpassingen in de IT-systemen en in de bedrijfsvoering erg groot zijn. Daarnaast is het noodzakelijk om de rechtspositionele uitwerking van deze afspraken verder met de vakbonden te bespreken.

Zoals het er nu uitziet, voert Defensie de afspraak met betrekking tot de TOD dan ook op een later moment uit. Binnenkort vindt vervolgoverleg met de vakbonden over dit onderwerp plaats. Daarbij staan de gemaakte arbeidsvoorwaardenafspraken en

het perspectief op een oplossing op korte termijn centraal. De betrokken militairen worden daarna zo snel mogelijk geïnformeerd over de uitkomst en mogelijke vervolgstappen. **◀◀**





# Commissie: uitkeringsregeling chrom-6 voldoende ruimhartig

## Wel drietal verbeterpunten

De Uitkeringsregeling Chrom-6 Defensie is evenwichtig en in voldoende mate ruimhartig. Daarnaast sluit de regeling aan bij vergelijkbare regelingen en bij het aansprakelijkheidsrecht. Tot deze conclusies komt de Commissie Heerma van Voss in haar eindrapportage ‘Chroom-6 bij Defensie: Begrensd ruimhartigheid’, dat op 29 november aan de staatssecretaris van Defensie aangeboden werd. De commissie onderzocht de regeling, de verschillen tussen de zogenoemde POMS-locaties en de overige Defensielocaties en de mogelijke consequenties van een eventuele uitbreiding van de regeling.

### RIVM

Naar aanleiding van de ophef die ontstond in 2014 over ziek geworden Defensiemedewerkers als gevolg van het werken met chroom-6-houdende materialen (zoals chroomverf en CARC) op de POMS-locaties, kreeg het RIVM opdracht om dit te onderzoeken. De POMS-sites waren vijf locaties in het zuiden en oosten van Nederland, waar tussen 1984 en 2006 opslag en onderhoud aan Amerikaans defensiematerieel plaatsvond. POMS staat voor Prepositioned Organizational Materiel Storage. De POMS vielen orga-

nisatorisch onder het Amerikaanse leger, maar het personeel was in dienst van de Nederlandse krijgsmacht of het betrof uitzendkrachten.

### Te weinig bescherming

Na een uitvoerig onderzoek heeft het RIVM de functies waarin blootstelling aan de giftige stof heeft plaatsgevonden benoemd en de aandoeningen vastgesteld die daaraan gerelateerd kunnen zijn (zoals longkanker, maagkanker en rhinitis). Op grond van dit onderzoek heeft Defensie erkend dat in het verleden haar medewerkers te weinig bescherming is geboden tegen gevaarlijke stoffen, in het bijzonder tegen chrom-6. In 2018 heeft de staatssecretaris van Defensie in overeenstemming met de vakbonden de Uitkeringsregeling Chrom-6 Defensie in het leven geroepen. Deze regeling voorziet in uitkeringen en voorzieningen ten behoeve van personen die tijdens werkzaamheden voor Defensie zijn blootgesteld aan de gevaarlijke stof chrom-6.

In 2021 is op verzoek van de Tweede Kamer tevens een Commissie Uitkeringsregeling Chrom-6 Defensie ingesteld. Aan deze commissie zijn drie opdrachten verstrekt.

De eerste opdracht betrof het maken van een vergelijking van de Uitkeringsregeling met het wettelijk kader en vergelijkbare regelingen. Hierover is in een rapport in 2021 verslag gedaan. In het nu verschenen eindrapport is ook over de twee andere opdrachten gerapporteerd.

### Ontevredenheid

De commissie concludeert dus dat de regeling evenwichtig is en in voldoende mate ruimhartig.

De conclusies ten spijt: onder (oud-)medewerkers heerst ontevredenheid over de lange duur van het onderzoek en de smalle reikwijdte van de regeling zelf. De Commissie Heerma van Voss zegt dat de regeling niet bedoeld is om alle problemen definitief op te lossen, maar dat er bij duidelijke gevallen snel een uitkering verstrekt wordt. Daarnaast kan voor hogere of andere vorderingen een claim worden ingediend.

### Causaal verband

Een van de uitgangspunten van de regeling is dat er sprake moet zijn van een causaal verband tussen een opgelopen ziekte en het werk. De Commissie concludeert dat aan dit uitgangspunt dient te worden vastgehouden, ook al is voor de ‘Tilburgse situatie’ een ruimere regeling getroffen. Het uitgangspunt sluit aan bij de algemene regeling van het Nederlandse aansprakelijkheidsrecht.

Daarnaast valt het loslaten van dit criterium bij Defensie met haar veel grotere personeelsbestand en verscheidenheid aan functies moeilijker te rechtvaardigen. Dit zou talloze nieuwe afbakeningsproblemen en discussies in het leven roepen. Ook zou dit leiden tot rechtsongelijkheid ten opzichte van andere, soortgelijke situaties en tot onoverzienbare financiële consequenties.

De Commissie heeft er daarom begrip voor dat niet is gekozen voor een nog veel ruimere regeling waarbij óók een uitkering zou worden verstrekt in geval van aandoeningen die geen aantoonbare relatie hebben met chroom-6 of bij blootstelling aan chroom-6 waarbij (nog) geen ziekte is ingetreden.

## Verbeteringen

De Commissie doet drie concrete aanbevelingen over de inhoud van de uitkeringsregeling.

De Commissie constateert dat de materiële schadevergoeding nogal eens onvoldoende is om de werkelijke medische kosten te dekken, vooral bij ernstige ziektes. Zij beveelt daarom aan de hoogte van het bedrag meer in verhouding te brengen met de daadwerkelijke medische kosten die niet op een andere manier worden vergoed.

Een vergelijkbaar probleem ziet de Commissie bij de uitkering voor nabestaanden. De uitkering staat niet in verhouding tot de kosten die worden gemaakt voor bijvoorbeeld de uitvaart. De Commissie beveelt daarom aan het bedrag te verhogen.

De uitkeringsregeling kent als voorwaarde dat iemand bij leven een aanvraag moet hebben ingediend. Is dat niet gedaan, dan heeft de nabestaande geen recht op de immateriële uitkering. De Commissie beveelt aan om die eis te laten vervallen.

## Meer uitwerking en bekendheid

Daarmee is het laatste woord nog niet gezegd over ziektes als gevolg van het werken met andere gevaarlijke stoffen dan chroom-6. De Commissie stelt vast dat de nieuwe regeling voor beroepsziek-

*“De commissie constateert dat de materiële schadevergoeding nogal eens onvoldoende is”*



ten TSB voorlopig weinig zal oplossen voor defensiemedewerkers. Daarom vindt zij het belangrijk dat opnieuw wordt gekeken naar de gevolgen van het werken met andere gevaarlijke stoffen bij Defensie. Het beleid ten aanzien daarvan behoeft meer uitwerking en meer bekendheid.

## Vervolg

De minister heeft gezegd in januari met een reactie te komen op het rapport van de commissie Heerma van Voss. De VBM wil meteen daarna met Defensie in overleg over de aanbevelingen en hoe deze een goede invulling kunnen krijgen.

U kunt de hele eindrapportage downloaden op [www.vbm.info](http://www.vbm.info). (<https://www.defensie.nl/downloads/rapporten/2022/11/29/rapport-heerma-van-voss>)



## Helicopter Warfare Centre

# Sterker, slimmer en sneller zijn dan de vijand

37 helikopters en meer dan 1.000 militairen namen dit najaar deel aan de internationale oefening Falcon Autumn. Tijdens deze oefening, waarbij in diverse regio's in Nederland luchtlandingsoperaties werden uitgevoerd, heeft het Helicopter Warfare Centre (HWC) voor het eerst zijn evaluatie-organisatie ingezet. Daarmee trad het HWC, opgericht op 28 juni 2022, voor het eerst in het volle daglicht. Maar wat is dit eigenlijk voor eenheid?

Het HWC is een doorstart van 299 Squadron. Het is een kenniscentrum helikopteroptreden waarin alle kennis over oorlogsvoering met helikopters op land, zee en in de lucht is samengebracht. Het embleem is een groen met blauwe uil en het motto luidt: 'In Scientia Nostra Virtus', oftewel 'In kennis ligt onze kracht'. Commandant is Apache-vlieger, veteraan en politicoloog luitenant-kolonel Dafna Dempsey.

### **Waaruit bestaat het takenpakket van het HWC?**

Kapitein Lesley Dröge, executive offi-

cer bij het HWC: "Het takenpakket is vrij groot. Onze primaire taken zijn innovatie en standaardisatie. Met de afdeling Concept Development & Experimentation (CD&E) voeren we experimenten uit, om sterker, slimmer en sneller te blijven dan de vijand. Denk daarbij aan UAV's, virtual reality, genetwerkt informatie uitwisselen en andere deelgebieden. Dit doen we samen met partners binnen en buiten Defensie, zoals het Nederlands Lucht- en Ruimtevaartlaboratorium NLR en TNO. Standaardisatie houdt in welke normen en kwaliteit we vaststellen van onze manier van optreden en waaraan bijvoorbeeld

een vlieger, of iemand anders, moet voldoen. Het meest bekende voorbeeld om te standaardiseren is waarschijnlijk de HWIC, Helicopter weapon instructor course, waar helivliegers worden opgeleid als wapeninstructeur. Zij worden voor high end warfare opgeleid, en kunnen die kennis en kunde verspreiden onder de squadrons."

### **Is de transitie tot HWC nu afgerond?**

Dröge: "We zitten er nog in. We zijn nu zoals dat heet 'initial operational capable'. Eind 2023 moeten we de 'full operational





capability' bereikt hebben. Maar eigenlijk stoppen we nooit met de transitie. '5th gen airforce' (5de generatie Luchtmacht) gaat onder andere over gedigitaliseerd en informatiegestuurd kunnen optreden, maar ook het vermogen om continu te ontwikkelen. Dat vermogen moet je inbedden in de organisatie en dat hebben we dus nu gedaan met de oprichting van het HWC."

### **Hoe bijzonder is het HWC?**

Luitenant-kolonel Dempsey: "De NAVO kent veel kenniscentra, maar niet zo specifiek op het helikopteroptreden. We hebben wel gekeken naar onder andere de US Army die, hoewel ze 100x zo groot zijn, een vergelijkbare organisatie hebben als wij. Binnen de Nederlandse krijgsmacht werken we nauw samen met het Air and Space Warfare Centre op de Staf CLSK, en de Land en Maritime Warfare Centres van de landmacht en de marine. Die hebben vergelijkbare takenpakketten, maar een groot verschil is dat wij op het uitvoerend commando zitten, niet op een Staf."

### **Dat zou toch niet heel veel moeten uitmaken?**

Dempsey: "In de praktijk zie je toch dat wij gemakkelijker de uitvoering 'beet kunnen pakken'. Je ziet dat zaken die Warfare Centres, of innovatiecentra al op papier aan het zetten waren, nu een vlucht krijgen doordat het via ons net wat makkelijker in oefeningen in de praktijk kan worden getoetst.

Nou is de vergelijking niet helemaal eerlijk, omdat wij zijn gestart op een moment dat er weer geld beschikbaar is en Defensie bovendien de focus legt op innovatie. Wat dat betreft hadden we niet op een beter moment kunnen beginnen."

### **Anders bekeken had je ook niet op een slechter moment kunnen beginnen, want probeer in de**



### **huidige arbeidsmarkt maar eens personeel te vinden! In hoeverre is het HWC gevuld?**

Dempsey: "We hebben een formatie van circa 100 man, van wie 20 op Maritiem Vliegkamp De Kooy en 80 man hier op Vliegbasis Gilze-Rijen. Het gros van die 20 collega's op De Kooy heeft de focus op het maritieme en amfibische domein en de NH90. We hebben ongeveer 20 vacatures.

Ltcol Dafna Dempsey





Kap Lesley Dröge

Het personeelstekort bij Defensie is een probleem: over de hele breedte leunen we op te weinig functionarissen. Zicht op vulling is er wel, maar die is er niet morgen.”

***Zijn er in de burgermaatschappij opleidingen waaruit jullie kunnen ‘plukken’ en zijn die mensen dan al bruikbaar?***

Dempsey: “Deels. Qua innovatie halen we

mensen van buiten. Maar zo’n 80 % van het personeel moeten militairen zijn die het product begrijpen en hebben gevochten met die helikopter. Die haal je niet van de markt. Wij hebben vooral behoefte aan mensen die wat langer in het vakgebied zitten, instructeurs, of mensen die ervaring of expertise meebrengen. We hebben personeel uit alle krijgsmachtdelen, uitgezonderd de KMar, en uit verschillende dienstvakken. We zijn op zich redelijk succesvol met het werven van mensen die hier willen komen werken, maar we lopen nu heel sterk tegen de regelgeving van het URD aan (Uitvoeringsregeling Reorganisaties Defensie). Als het allemaal te lang duurt, raken we ze weer kwijt.”

### ***Wat verwachten jullie van de vakbonden?***

Dempsey: “Ik vraag me af hoe de vakbonden omgaan met de influx (instroom) aan geld, de transitie en het feit dat we moeten groeien. In een reorganisatie moet je heel veel schakelen met de bonden en de medezeggenschap. Dat was altijd al zo, maar nu is de situatie anders omdat we moeten groeien. Je ziet dat iedereen daarmee worstelt. De processen zijn niet ingericht op groei. We hebben daarover met de bonden gesprekken.

Ik weet dat er ook eenheden zijn waar niet netjes gereorganiseerd is, waarna het overzicht kwijt is en ik begrijp dat de bonden dat niet wenselijk vinden, maar dat is niet over één kam te scheren. Ik denk dat we elkaar nu nog meer moeten vertrouwen. Daarbij zou het leiderschap van ons allen moeten gaan over het mogelijk maken van de versnelling in de transitie. We hebben nu de kans om, met meer geld en meer mensen, nieuwe dingen te doen. En dat is oh zo belangrijk om sterker, slimmer en sneller te blijven dan onze vijand.”





**Onze GRATIS belastingsservice is al jarenlang een groot succes. Wij verzorgen de aangifte 2022 voor u en thuiswonende gezinsleden. Meld u snel aan, de belangstelling is zeer groot en vol is vol...!**

**Ga naar [www.vbm.info](http://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 1 april 2023 zolang er plaats is!**

- 

**1** Klik op 'lidmaatschap-nummer zoeken'. Vul uw achternaam en geboorte-datum 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 2023 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).

## Uw toestemming nodig!

Met ingang van dit belastingjaar maken wij gebruik van een nieuw aangifteprogramma. Met dit nieuwe aangifteprogramma kunnen we uw door de Belastingdienst vooringevulde aangiften inzien en gebruiken. Hiervoor hebben wij dan wel uw toestemming nodig. Voor alle leden die reeds in ons aangiftenbestand zitten, zullen wij om toestemming vragen. De toestemming loopt via de Belastingdienst. Wilt u, zodra u een toestemmingsbrief met een toestemmingscode van de Belastingdienst ontvangt, deze z.s.m. bij voorkeur per e-mail ([belastingsservice@mijnvbm.nl](mailto:belastingsservice@mijnvbm.nl)) naar ons sturen?

## 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 1 april 2023**

**Deadline bon  
Tot 17 maart 2023**

**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 21 februari en 26 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)

### 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**

**24 maart - 3 april**

**Curaçao**

**4 april - 21 april**

**Ramstein**

**24, 25 en 26 april**

**Stuur deze pagina voor 17 maart 2023  
gefrankeerd terug naar:**

**VBM Belastingsservice  
Postbus 93037  
2509 AA Den Haag**

# Rijbewijsmaatregel & Aanstellingspremies 2023



De volgende categorieën personeel komen bij aanstelling in 2023 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 2023 direct starten met de gewenste theorie- of rijopleiding. Defensie komt de gemaakte kosten met terugwerkende kracht tegemoet op het moment dat betreffende militair declareert, waarbij zowel de proeftijd in tijd is verstreken als de initiële opleiding met goed gevolg is afgerond.

Het betreft militairen die in het jaar 2023 worden aangesteld bij het beroepspersoneel en ingedeeld zijn bij:

- a. Commando Zeestrijdkrachten
- b. Commando Landstrijdkrachten
- c. Commando Luchtstrijdkrachten
- d. Koninklijke Marechaussee

Ook na invoering van het nieuwe loongebouw voor militairen op 1 januari 2023 blijft Defensie gebruikmaken van aanstellingspremies voor bepaalde categorieën personeel. Iedere militair die in 2023 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

## Behorende tot een categorie in: Premiebedrag per maand Premiebedrag per jaar

Premiegroep 4	€ 400	€ 4.800
Premiegroep 3	€ 300	€ 3.600
Premiegroep 2	€ 200	€ 2.400
Premiegroep 1	€ 100	€ 1.200



**Premiegroep 4** € 4.800

**CZSK:**

MATR TD, OOFF TD (Sewaco, Platform, TDV en WDV)

**CLAS:**

OFF IC tevens SEH-verpleegkundige (BIG-gereg.)<sup>1)</sup>, Kpl LOG TD (MECH-2/3)

**CLSK:**

OFF LGL (PMO), OOFF Vliegtuigonderhoud (B1/B2), OOFF IDT-IVT/IVS (Elek), OOFF GU Mech, OOFF AM, Kpl GU, Kpl AM

**Premiegroep 3** € 3.600

**CZSK:**

OFF-TD MS&T (MWO), OFF Cyber, OOFF LDGD (MBO-4, BIG gereg.)

**CLAS**

OFF IC-verpleegkundige (BIG-gereg.)<sup>2)</sup>, OFF SEH-verpleegkundige (BIG-gereg.)<sup>3)</sup>, OFF Cyber (CAT-1)<sup>4)</sup>, OFF GN (KOO), OFF LOG TD (KOO), OFF VBDN (KOO), OOFF SPEC Verpleegkundige (MBO-4) (BIG-gereg.), Sgt GN (MBO-3/4), Sgt LOG TD-EST/SST/VST/EODD/MUNTECH (MBO-3/4), Sgt LOG GNK-APO (MBO-4)<sup>5)</sup>, Sgt LOG GNK-MMIT (MBO-3), Sgt LOG GNK-MSMH (MBO-3)<sup>6)</sup>, Sgt VBDD

**CLSK:**

OFF CIS/Elek/Tech (PMO), OFF Cyber, OOFF CIS, OOFF LGL, OOFF LOG, Kpl CIS

**KMAR:**

OFF Cyber, OFF IM, OOFF LOG

**Premiegroep 2** € 2.400

**CZSK:**

OFF-TD (KOO), OFF-Z HNO opgeleid, MATR ODOPS OZD, MARN VBD, MARN TMB/PPR, MATR LDV

**CLAS**

OFF Cyber (CAT-2)<sup>7)</sup>, Sgt LOG GNK-AMV (MBO-V niv-4/HBO-V) (BI-gereg.), Sld GN, Sld VBDD, Sld LOG B&T

**CLSK:**

OOFF Geneeskundige Verzorging (MBO-4, BIG-gereg.), Kpl LOG

**Premiegroep 1** € 1.200

**CZSK:**

OFF-MARNS/Z MS&T (MWO)

**CLAS**

OFF GN (MWO-MS&T), OFF LOG TD (MWO-MS&T), OFF VBDN (MWO-MS&T), OFF LOG GNK (HBO-V) (BIG-gereg.), Sld Artillerie, Sld Luchtdoelartillerie

**CLSK:**

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

Noten:

1) Lidmaatschap van de beroepsvereniging Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland afd. IC (V&VN IC) en ingeschreven in kwaliteitsregister van de beroepsvereniging Nederlandse Vereniging Spoedeisende Hulp Verpleegkundigen (NVSHV).

2) Lidmaatschap van de beroepsvereniging Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland afd. IC (V&VN IC).

3) Ingeschreven in kwaliteitsregister van de beroepsvereniging Nederlandse Vereniging Spoedeisende Hulp Verpleegkundigen (NVSHV).

4) Dient aangesteld te worden op een functie bestemd voor CYBER categorie-1.

5) Dient ingeschreven te staan in Kwaliteitsregister Apothekersassistenten KABIZ.

6) Dient lid te zijn van de beroepsvereniging Sterilisatie Vereniging Nederland (SVN) en geaccrediteerd volgens de richtlijnen SVN.

7) Dient aangesteld te worden op functie bestemd voor CYBER categorie-2

*'Daar gebruik je onze Nederlandse vlag niet voor'*

## Nieuw gezicht bij VBM Ledenservice: adjutant b.d. Rob Verberne

**Ze zijn vaak het eerste aanspreekpunt van de bond: de medewerkers van de VBM/BBTV-Ledenservice, herkenbaar aan hun rode shirt of vest. Het team bezoekt (nagenoeg) alle defensielocaties om op de werkvloer contacten te onderhouden, vragen te beantwoorden (of door te geleiden) en om nieuwe leden te werven. Sinds september '22 maakt marine-adjutant b.d. Rob Verberne deel uit van het Ledenservice-team.**



### ***Je bent in september begonnen bij de Ledenservice. Wat zijn je eerste indrukken?***

De Ledenservice heeft een leuk team, het werk bevalt me goed en het is fijn om mensen te kunnen helpen, ook omdat je veel kennis hebt van de militaire organisatie. Ik ben nu al op meerdere kazernes in Nederland geweest en dat maakt het werk gevarieerd.

### ***Wat is de grootste fout waar je jongere militairen of burger-medewerkers voor zou willen behoeden?***

Denk goed om jezelf, of je nu militair of burger bent. Er zijn erg veel vacatures, waardoor iedereen soms een stapje meer moet doen. Dat is vaak ook geen probleem. Maar als het werk serieus te veel wordt, en je de werkzaamheden van ondertussen meerdere mensen probeert uit te voeren omdat je gevoelsmatig je werk tóch voor elkaar wilt hebben, dan is de kans groot dat het niet goed met je afloopt en je met een burn-out thuis komt te zitten. Geef je grenzen aan.

**Ben jij onlangs de dienst uitgegaan of ga je binnenkort Defensie verlaten, en zoek je een (bij)baan waarin je met 1 been in de defensie-organisatie blijft? De VBM Ledenservice kan nog altijd versterking gebruiken! Zie: [www.vbm.info/actueel-2/vacature-medewerker-ledenservice](http://www.vbm.info/actueel-2/vacature-medewerker-ledenservice)** **◀◀**

### ***Rob, wat kun je vertellen over jouw loopbaan bij Defensie?***

Ik ben 24 september 1979 bij de Koninklijke Marine opgekomen. Na de EMMV (Eerste Maritieme Militaire Vorming) doorgestroomd naar de Operationele school voor de eerste vakopleiding Operationele Dienst Operaties (ODOPS). Na een informatief praatje over de Onderzeedienst heb ik gekozen om bij de Onderzeedienst te gaan. Van 1980 tot 2001 heb ik veel gevaren. Ik ben begonnen op de Dolfijn/Potvis-klasse (de 3 cilinder-onderzeeboten), vervolgens de Zwaardvis-klasse en Walrusklasse. Ik heb een heel mooie operationele periode gehad met veel opwerken en diverse missies. Vanaf 2001 tot 2014 heb ik op de Nederlands-Belgische Operationele School in diverse functies gewerkt.

### ***Aan welke periodes bewaar je de beste herinneringen?***

Mooie herinneringen heb ik aan de periodes dat we binnen lagen in de Engelse en Schotse havens Portland, Plymouth, Londen, Edinburgh, Faslane en natuurlijk meer havens.

### ***Wat vind jij als veteraan van de omgekeerde vlaggen langs de weg?***

Ik vind dat niet goed; daar gebruik je onze Nederlandse vlag niet voor. Zó sta je als militair in de houding voor de Nederlandse vlag en vervolgens zie je de vlag denigrerend omgekeerd in het straatbeeld hangen. Jammer dat mensen op deze wijze hun protest een gezicht proberen te geven. Ik betwijfel ook sterk de meerwaarde ervan.

# De beste dekking én een scherpe premie.

Dat is onze missie.

De beste zorg bieden voor iedereen die een relatie heeft of heeft gehad met Defensie. Dat is onze missie. Zorgzaam is een stichting zonder winst oogmerk en is opgericht door defensievakbonden.

Daarom begrijpen we als geen ander het belang van een goede zorgverzekering voor gezinsleden van militairen, ex-militairen en hun gezin én defensiemedewerkers.

Kijk op [www.zorgzaam.nl](http://www.zorgzaam.nl)

Samen zijn we  
**Zorgzaam**



# ‘Wij behartigen de belangen van álle leden’

## 109e AV in het teken van arbeidsvoorwaarden, pensioen en verkiezingen

**Het Dagelijks Bestuur is tijdens de 109e Algemene Vergadering (AV) van de VBM uitgebreid met een vierde bestuurslid. Althans, voor de komende verkiezingstermijn. Erik Westermeijer (55), tot recent werkzaam bij DMO als plaatsvervangend hoofd bestuursondersteuning, is tijdens de AV, gehouden op 25 november te Stroe, per acclamatie benoemd in het DB. Hij gaat op termijn, na een lange inwerkperiode, de taken van Jacques van Hulsen overnemen. Erik maakt al sinds 2015 deel uit van het Algemeen Bestuur. “Ik heb er zin in”, reageerde hij op zijn benoeming. “De onderwerpen waarover we het gaan hebben, doen er echt toe.”**

Voorzitter Jean Debie werd herkozen, evenals Algemeen Bestuursleden Stephan van Twuijver en Richard Herben. Twee bekende gezichten binnen de VBM werden welkom geheten als ‘nieuwe’ afdelingsbestuurders. Dat zijn Jaap van der Laan, die zich gaat inzetten als voorzitter van de afdeling Assen en Roel Frencken, die actief wordt als bestuurder van de afdeling Limburg. Dat is een welkome versterking voor het Limburgse bestuur, dat alleen nog bestond uit Jos Ubachs. De afdeling Assen zat zelfs helemaal zonder bestuur.

### Pensioenstelsel

De afdeling Apeldoorn vroeg tijdens de AV

aandacht voor het nieuwe pensioenstelsel. Een onderwerp dat gepensioneerden, maar zeker ook actief dienenden aangaat. Voorzitter Eric van Eijk (Apeldoorn): “Moet het huidige pensioenstelsel nou zo nodig vervangen worden? Kan het niet na enkele simpele aanpassingen, onder andere op het gebied van de rekenrente, nog vele jaren mee?

We hebben vanmorgen kunnen lezen dat het ABP bijna 12% indexatie biedt. Ik heb nu toch wel spijt dat ik zo veel effort heb gestoken in een beschouwing”, grapte Van Eijk. Maar dan serieus: “Deskundigen, voor- en tegenstanders, buitelen over elkaar heen en er is weinig

*know how* in de Staten Generaal en regering. Pensioengerechtigden vrezen een casinopensioen.”

Voorzitter Jean Debie reageerde dat er al 12 jaar wordt gediscussieerd over het pensioenstelsel, in de Pensioenkamer, tussen sociale partners, maar ook met Kamerleden en het ABP-bestuur. “Het huidige stelsel kent ook zijn problemen. Generaties van nu hebben vaak 6 of 7 verschillende werkgevers en wisselen daarvoor ook vaak van pensioenfonds. Zoals het stelsel nu is, is het niet eerlijk tegenover sommige generaties. Wij zitten als VBM niet in de SER (Sociaal Economische Raad), maar hoe de uitvoering van het



“Ik heb er zin in”, reageerde Erik Westermeijer op zijn benoeming.

stelsel er precies uit gaat zien, die discussie vindt in de Pensioenkamer plaats. Dáár zitten we zelf bij. En daar zullen we het belang van onze leden vooropstellen.”

### Minstens 2%

De afdeling Twente/Eibergen brak een lans voor het initiatiefvoorstel voor een defensiewet. “Het is triest dat er kennelijk eerst een oorlog moet uitbreken, voordat onze regering inziet dat er geld bij moet en men de noodzaak van de NAVO-norm (2% van het bbp) inziet”, zei Helen Bal-Stofregen. “Maar is 2% niet te weinig? Er is meer nodig om onze jarenlang uitgeholde krijgsmacht meer slagkracht te geven. In de defensiewet moet ook worden vastgelegd dat de NAVO-norm een ondergrens moet zijn.”

Jean Debie kon de vergadering meedelen dat de VBM door de SGP is uitgenodigd om te reageren op hun initiatiefwetsvoorstel. “Wij zijn daarop ook ingegaan en hebben gevraagd: amendeer het voorstel nu zodanig, dat er staat: ten minste 2% van het bbp, zodat het ook voor de toekomst



De afdeling Apeldoorn (voorzitter Eric van Eijk) vroeg tijdens de AV aandacht voor het nieuwe pensioenstelsel.

structureel wordt verankerd in de wet. De VVD en het CDA steunen het voorstel, maar dat is nog geen meerderheid.”

### Scheefgroei salaris

De afdeling Den Helder merkte op dat sommige burgercollega's een scheefgroei ervaren tussen hun inkomens en het nieuwe militaire loongebouw. Dennis Warnars: “Burgers mogen zich geen tweederangs medewerkers gaan voelen.” Volgens Jean Debie mag dat nooit gebeuren: “Wij maken geen onderscheid tussen leden. Op alle vlakken behartigen wij de belangen van de leden: burgers, militairen, inclusief reservisten, UGM-ers, wachtgelden, gepensioneerden. Maar het loongebouw van de militair dateerde uit 1907 en moest veranderd worden. Door een

grote gezamenlijke inzet is het gelukt om genoeg geld te krijgen voor goede arbeidsvoorwaarden. Ook burgers, zeker in de schalen 2 tot en met 7, profiteren hiervan sterk. We hebben flink aangedrongen op een minimumloon van 14 euro per uur (gelijk aan 2310 euro per maand). Dat was heel belangrijk voor de VBM. We wilden niet alleen de onderkant van het militaire loongebouw versterken, maar ook de onderkant van het burgerloongebouw. Gelukkig is dat ook gelukt.”

### Leeftijdsontslag zware beroepen

De afdeling Den Helder informeerde ook naar de pensioenaanspraak van personeel van het oude MBK, het Korps Marinebrandweer en de Havendienst.



Het voltallige bestuur.



Jaap van der Laan gaat zich inzetten als voorzitter van de afdeling Assen.

Dit in combinatie met het verhogen van de AOW-leeftijd. Vicevoorzitter Jacques van Hulsen herkende het verhaal. “We zijn in Havelte geweest, in Den Helder en in Den Haag: de groep krijgt – terecht – aandacht. Er zijn afspraken gemaakt in het arbeidsvoorwaardenakkoord dat deze groep mensen er met 64 jaar uit kan. Ik begrijp hun ongerustheid. Ze hadden het gevoel: wij worden wel verplicht weggestuurd, maar krijgen te maken met een steeds groter gat in inkomen doordat de AOW- en pensioendatum verschoven zijn en het ouderdomspensioen zeer lange tijd niet geïndexeerd is. Wat er daarnaast ook leeft, is dat ze in het verleden UPO's (uniforme pensioenoverzichten) hebben ontvangen die niet realistisch waren. Daarin werd ten onrechte uitgegaan van een standaard ambtenaar. Wat de VBM betreft is het dossier niet met de arbeidsvoorwaarden-afspraken gesloten. We hebben samen met de AFMP dit thema bij Defensie aangekaart om iets te doen aan hun inkomenspositie. We gaan daarover nog dit jaar spreken en we gaan ons uiterste best doen om er meer uit te halen.”

### Pijn

De afdeling Rotterdam reageerde op de uitspraak van afdelingsbestuurslid Dani van de Weijer (Doorn) in de Trivizier van oktober. Die vroeg zich af of post-actieve bestuursleden wel ‘de pijn op de werkvloer voelen’ zoals actief dienenden dat doen. “Ja, wij voelen die”, verzekerde Mario van der Linden. “Het heet niet voor niets ‘belangenbehartiging’. Wij vertegenwoordigen 20.000 leden. Laten we ons goed inzetten voor de toekomst en ook uitdragen wat wij voor de leden doen.”

### Uitreiking teken van verdienste

Harry Klappers is tijdens de 109e AV onderscheiden met het teken van verdienste van de VBM.

Majoor b.d. Klappers (69) staat binnen de VBM bekend als een sociaal, betrokken en oprecht mens. Toen de NOV in 2012 afscheid nam van de VBM, koos hij bewust voor de VBM. Niet alleen voor het lidmaatschap, maar ook voor het bestuurswerk binnen de (toen nog) afdeling Duitsland-Zuid, als voorzitter. Harry Klappers is

altijd erg betrokken en kritisch en dat wordt gewaardeerd. Als voorzitter van de huidige afdeling Duitsland zet hij zich met hart en ziel in voor de leden in deze afdeling. Daarnaast organiseert hij ook de Belastingsservice in Duitsland en droeg hij fors bij aan het Beleidsplan. Klappers kreeg het teken van verdienste opgespeld door voorzitter Jean Debie.

Ook Helen Bal-Stofregen (68) werd onderscheiden met het teken van verdienste. Nadat zij in 1996 lid werd van de VBM, werd ze al gauw actief in het bestuur van de afdeling Den Haag, vervolgens de afdeling Zwolle en nu voor de afdeling Twente/Eibergen, waarvan ze sinds 2019 voorzitter is. In die laatste functie heeft ze bijzonder veel energie gestoken, meldde Jean Debie in zijn toespraak voorafgaand aan het uitreiken van de onderscheiding. Helen Bal-Stofregen hield altijd oog voor alle leden: de gepensioneerden – voor wie zij vaak aandacht vroeg – maar ook de actief dienenden. Jean Debie: “Helen, ik wil jou bedanken voor je inzet. En hou je kritische houding!”





Dennis Warnars: "Burgers mogen zich geen tweederangs medewerkers gaan voelen."



Harry Klappers werd onderscheiden met het teken van verdienste van de VBM.

### Contributie 2023

Tijdens de Algemene Vergadering is de contributie voor het jaar 2023 vastgesteld. Per 1 januari 2023 bedraagt het lidmaatschap van de VBM per maand:

**€ 10,64** (actief dienenden jonger dan 23 jaar)

**€ 11,40** (actief dienenden van 23 jaar of ouder)

**€ 7,72** (post-actieven).

### Overige benoemingen

In de vertrouwenscommissie zijn benoemd de heren Hans van Rooijen, Henk van de Beek en Hans van Ginneken.

De begeleidingscommissie bestaat uit Leen Brand, Glen Steins en Hans Poorthuis.

De financiële adviescommissie is 'in de ijskast' gezet. Er zijn op dit moment onvoldoende kandidaten en er is in de AV een pleidooi gehouden om weer terug naar de bedoeling van deze commissie te gaan.

Jaarrekeningen en financieel beleid zullen uiteraard zoals altijd worden gecontroleerd en beoordeeld door de accountant.



⏪ Ook Helen Bal-Stofregen (68) werd onderscheiden met het teken van verdienste.



## 10 pensioenvragen

Tijdens de 109e Algemene Vergadering van de VBM, gehouden op 25 november op de Generaal-majoor Kootkazerne te Stroe, is ook uitgebreid gesproken over pensioenen. ABP-bestuurder André van Vliet, die namens het Ambtenarencentrum in het bestuur van het pensioenfonds zit, gaf een presentatie en behandelde enkele actuele en langlopende onderwerpen. Ook Jacques van Hulsen, vicevoorzitter van de VBM en vertegenwoordiger van werknemers in de Pensioenkamer van de ROP (Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid) en Jean Debie namen deel. Hieronder een aantal van de besproken onderwerpen.

### **Wat is het effect van de pensioen-indexatie van bijna 12% op de dekkingsgraad?**

ABP heeft besloten om per 1 januari 2023 de pensioenen te verhogen met 11,96%. Dat is gelijk aan de prijsinflatie van september 2021 tot september 2022. De verhoging geldt voor iedereen. Door de indexatie stijgen uiteraard de verplichtingen voor het pensioenfonds ook. Daardoor daalt de dekkingsgraad, namelijk van 125,5% naar 112,1%. Daarmee behoudt het fonds een financiële buffer die een verantwoorde overstap naar het nieuwe pensioenstelsel mogelijk moet maken. (Een snelle rekensom: als de verplichtingen stijgen met circa 12%, moet je de dekkingsgraad delen door 1,12.) De beleidsdekkingsgraad was 118,1%. Die zal door de indexatie ook gaan dalen.

### **Wat is nu de indexatie-achterstand?**

De indexatie-achterstand over 2008-2022 bedraagt maximaal 19,95% (in juli van dit jaar werden de pensioenen tussentijds verhoogd met 2,39%). Overigens: niet iedereen heeft een indexatie-achterstand van 19,95%. Pensioen dat u bijvoorbeeld 2 jaar geleden heeft opgebouwd, heeft maar een paar procent indexatie gemist.

### **Wat gebeurt er met de pensioenpremies voor burgerpersoneel in 2023?**

De premie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen voor het burgerpersoneel stijgt van 25,9% naar 27,9%. In 2020 werd besloten de premie in 3 jaar stapsgewijs te verhogen. De stijging van de premie werd in 2022 uitgesteld naar 2023. De stijging van 25,9% naar 27,9% lijkt fors, maar in de praktijk valt dat wel mee. Dat komt doordat de franchise volgend jaar stijgt. Dat is het deel van het inkomen waarover u geen pensioenpremie betaalt.



De premie kan daardoor in euro's zelfs afnemen. Bij een inkomen van € 2.600 bruto per maand wordt de premie enkele euro's lager op basis van datzelfde inkomen. Bij een inkomen van € 3.500 bruto wordt de premie ongeveer € 1 hoger.

### **Wat gebeurt met de premie voor de militair?**

Het premiepercentage voor de militair stijgt licht: het premiepercentage voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen gaat in 2023 van 24,7% naar 24,9%. Hiervan betaalt de werkgever 17,43%. Het percentage dat de militair betaalt, gaat van 7,41% naar 7,47%.

Maar, doordat ook voor de militair de franchise stijgt, gaat ook hij of zij premie betalen over een kleiner deel van het inkomen. Daardoor gaat de premie in euro's omlaag.

Tenzij het inkomen sterk omhooggaat in 2023. Dan kan de premie toch licht stijgen.

Stel, u heeft op dit moment een bruto-inkomen van € 3.500 per maand, dan wordt de premie ongeveer € 7 lager op basis van datzelfde inkomen. Stijgt uw inkomen sterk in 2023, dan groeit automatisch ook het deel van uw inkomen waarover u pensioenpremie betaalt. Daardoor kan de daling van de pensioenpremie in euro's kleiner uitvallen.

Bij een grote stijging van uw inkomen, kan de premie licht stijgen.

### **In de pensioendiscussie valt regelmatig de term 'casino-pensioen'. Hoe groot worden de risico's straks als het bijvoorbeeld helemaal misgaat op de beurs?**

Het nieuwe pensioenstelsel wordt géén loterij. Pensioenen zullen weliswaar meer





ABP-bestuurder André van Vliet

dan nu meebewegen met de 'beurs', maar zullen niet ongecontroleerd als een jojo op en neer bewegen. Een daling van een paar procent is al héél veel. Toegegeven, indien het over een langere periode helemaal misgaat op de financiële markten, kan geen buffer daartegenop. Tegelijkertijd: dat geldt ook voor het huidige pensioenstelsel. De uitdaging van het nieuwe pensioenstelsel zit meer in het invaren. Invaren betekent in dit geval het omzetten van al het gespaarde pensioenvermogen naar het nieuwe stelsel. Het geld verhuist van die ene grote pot, waarop iedereen een aanspraak heeft, naar 3,1 miljoen potjes. ABP moet dus berekenen wat de aanspraak van iedereen waard is en hoe de reserves verdeeld worden.

### ***Wat zijn de kosten van deze verdeel-operatie en waaruit worden die betaald?***

Die worden betaald uit de pot en zullen tientallen miljoenen bedragen. Dat lijkt veel, maar afgezet tegen de miljarden die ABP beheert, is dat bedrag overkomelijk.

### ***Gaat 'invaren' ook over de waarde-overdracht van het ene naar het andere pensioenfonds?***

Nee, invaren heeft op zich niets te maken met waardeoverdracht van het ene naar het andere pensioenfonds. Echter, waardeoverdracht wordt – als iedereen in de toekomst zijn eigen 'potje' heeft – natuurlijk wel een stuk eenvoudiger.



Moet ABP niet veel meer beleggen in de defensie-industrie?

### ***Klopt het dat jongeren voor 1600% in aandelen gaan beleggen?***

Dat gaat ABP echt niet doen; jongeren hoeven zich daarover geen zorgen te maken. Misschien is het in theorie best mogelijk binnen de nieuwe pensioenwet, maar grote pensioenfondsen zoals ABP gaan echt niet zulke onverantwoorde dingen doen. ABP werkt aan een voorlichtingscampagne over dit soort geluiden.

### ***Moet ABP niet veel meer beleggen in de defensie-industrie? Niemand kan toch meer zo***

### ***naïef zijn om te denken dat Defensie, maar ook de politie, geen wapens nodig hebben?***

De VBM heeft, in de persoon van voorzitter Jean Debie, bij ABP aangedrongen om wat meer in de defensie-industrie te investeren. Kijk je naar de echte defensiebedrijven, dan belegt ABP daar circa 180 miljoen euro in. Jacques van Hulsen nuanceert dat bedrag, omdat er ook bedrijven zijn die je mis-

schien niet meteen aanmerkt als 'defensie-industrie', maar die toch (mee) werken aan wapensystemen. Hoe het ook zij, dat ABP wat meer mag beleggen in de defensie-industrie staat volgens de VBM buiten kijf. Een bedrag van 180 miljoen – ook al is dat te laag ingeschat – is op de schaal van ABP natuurlijk een schijntje. Overigens zijn er ook pensioenfondsen die nog steeds niet in defen-

siebedrijven willen beleggen. Dat is nooit het standpunt van ABP geweest.

### ***Moeten op het moment van 'invaren' alle fouten en foutjes uit de ABP-administratie gehaald zijn?***

Ja! Op het moment van invaren moet de administratie van 3,1 miljoen deelnemers foutloos zijn. Dat is een vierjarig project, waarmee ABP ongeveer halverwege is. In het verleden kwamen die fouten vaak aan het licht tegen de pensioendatum. Die escape is er straks niet meer. Dus nu moet het ook voor de 30-jarige en 40-jarige al 100% goed geadmistreerd zijn. ◀◀

# FAMILIEBERICHTEN

Postbus 93037 2509 AA Den Haag, email: [redactie@mijnvbm.nl](mailto:redactie@mijnvbm.nl)

## OVERLEDEN

### Augustus 2022

04-08 J.J.L. van Berkel (81 jaar)  
Sm KL b.d.  
Turnhoutsebaan 22  
5051 DZ Goirle

### September 2022

09-09 M.A. van den Brink-Sinke  
(65 jaar)  
Burger  
Lorentzhof 7  
4416 EP Kruiningen

### Oktober 2022

06-10 M.J.A. van Eijk-Van Leeuwen  
(85 jaar)  
p/a De Kervershilt 47  
3831 NL Leusden

30-10 P. de Vogel (94 jaar)  
Kpl1 GN b.d.  
Jasmijnstraat 3  
8091 TP Wezep

30-10 A.M. Maijen-De Rijck (86 jaar)  
Cornelis Gerritsz Geusstraat 262  
1785 EH Den Helder

### November 2022

05-11 C. Bernard (88 jaar)  
OPPHOFM b.d.  
Wilhelminastraat 1-c106  
1756 TH 't Zand

14-11 E.T. Smit (81 jaar)  
AOOODND b.d.  
p/a Zeeweg 19  
1789 AC Huisduinen

16-11 I.L. Kroon (62 jaar)  
LTZ2OC b.d.  
Sperwerhof 144  
1742 EK Schagen

19-11 B.A.F.M. Clabbers (81 jaar)  
Lkol KL b.d.  
Sweerts de Landasstraat 72  
6814 DJ Arnhem

22-11 W.A.Th. Kooijmans (81 jaar)  
Ritm KL b.d.  
Kieftenweg 71  
7751 DB Dalen

26-11 O. Schaap (86 jaar)  
AOOTDV b.d.  
p/a Andromeda 117  
1785 DS Den Helder

### December 2022

02-12 J. Mondeel (79 jaar)  
LTZE2OC b.d.  
Bernhardplein 32B  
1781 HH Den Helder

## In Memoriam Ben Clabbers

Op zaterdag 19 november jongstleden is B.A.F.M. (Ben) Clabbers, luitenant-kolonel van het Wapen der Verbindingsdienst b.d., overleden. Ben Clabbers is gedurende vele jaren nazorgmedewerker geweest van de VBM. In 2017 heeft hij deze functie neergelegd. Daarna heeft hij zich vanaf 2018 ingezet als afdelingsbestuurder van de afdeling Apeldoorn.

Ben stond bekend als zeer betrokken, rustig - soms stil - maar als hij wat zei was het altijd raak.

Ben werd 81 jaar.

Correspondentieadres:

Sweerts de Landasstraat 72  
6814 DJ Arnhem.

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

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



## VBM in het nieuws

■ Voorzitter Jean Debie reageert op 16 november in **Editie NL (RTL)** op het idee om militairen gratis met de trein te laten reizen. Volgens Debie zal dit bijdragen aan de zichtbaarheid in de samenleving. Daar valt volgens de voorzitter nog een hoop winst te behalen.



■ Door de toegenomen dreiging uit het Oosten geven meer NAVO-lidstaten gehoor aan het verzoek om meer geld te investeren in de militaire capaciteit van het bondgenootschap. Dat

geldt ook voor Nederland. **Tv-programma Zembla** sprak in de uitzending van 17 november onder andere met VBM-voorzitter Jean Debie. Debie spreekt in de uitzending onder meer over de doorgesloten bezuinigingen en de gevolgen daarvan. "In die tijd, na de val van de muur, kan ik me goed voorstellen dat men zei: kan het ook een pondje minder. Maar daar blééf het niet bij. Veel eenheden werden opgeheven, kazernes gesloten en er verdwenen 11.700 arbeidsplaatsen."

Behalve Jean Debie interviewde Zembla ook Mart de Kruijf, Joris Voorhoeve en de Amerikaanse *lieutenant general* Ben Hodges. Bekijk de uitzending terug op: <https://www.vbm.info/actueel-2/zembla>

## 50 jaar lid

Tijdens de Algemene Vergadering op 25 november 2022 ontving **Kpl1 AAT b.d. J.A. Kluin**, afdelingsbestuurder bij de afdeling Zwolle, de Speld voor langdurig lidmaatschap. Hij kreeg de speld uitgereikt door voorzitter Jean Debie.



**KAPTMARNS b.d. E.R. van der Woude** kreeg de Speld voor langdurig lidmaatschap thuisgestuurd. De VBM bedankt beiden voor hun trouwe steun.

## Test uw MC-kennis: de antwoorden!

Hieronder de juiste antwoorden bij de vragen op pagina 13 van deze Trivizier:

- 1 - C
- 2 - D
- 3 - C
- 4 - B
- 5 - A en C zijn beide juist
- 6 - B
- 7 - D



### COLLECTIEVE ONGEVALLEN-VERZEKERING

DE VBM HEEFT VOOR ALLE ACTIEF DIENENDE LEDEN (MILITAIEREN EN BURGERS) EEN ONGEVALLENVERZEKERING AFGESLOTEN. DEZE ONGEVALLENVERZEKERING GEEFT DEKING IN DE HELE WERELD, OOK TIJDENS MISSIES, GEDURENDE 24 UUR PER DAG, 7 DAGEN PER WEEK EN GEDURENDE HET HELE JAAR. DE ONGEVALLENVERZEKERING VERVANGT DE WOONWERKVERKEERVERZEKERING EN HET UITZENDCERTIFICAAT. U HOEFT DUS GEÉN UITZENDCERTIFICAAT IN TE VULLEN ALS U OP UITZENDING GAAT.

adreswijziging /ledenadministratie  
070 315 51 11 OF LEDENADMINISTRATIE@MIJNVBM.NL

BELASTINGINFO EN -HULP  
BELASTINGSERVICE@MIJNVBM.NL

HELPDESK  
GABRIËLLE DRIEHUIJS, TON VAN ELST EN ELAIN WIJNANDS  
070 315 51 11 OF HELPDESK@MIJNVBM.NL  
OF VUL HET FORMULIER IN OP ONZE WEBSITE

### NABESTAANDENZORG EN BONDEL

SUSIE RANGAI  
NAZORG@MIJNVBM.NL

DE VAKBOND VOOR BURGER EN MILITAIR DEFENSIEPERSONEEL VBM VERLEENT NAZORG BIJ OVERLIJDEN. WIJ KUNNEN U DOELTREFFEND ONDERSTEUNEN. U KUNT ONS HELPEN DOOR AL UW GEGEVENS TE ORDENEN. VRAAG BIJ DE VBM NAAR DE HANDLEIDING VOOR NABESTAANDEN. OF KIJK OP WWW.VBM.INFO BIJ 'DIENSTEN'.

STICHTING MSF (SOCIAAL FONDS)  
JOHAN LIEKENS. BEREIKBAAR OP TELNR.: 0223 61 58 85  
DINSDAG EN VRIJDAG VAN 09.00-16.00 UUR.  
TEVENS TE BEREIKEN VIA:  
STICHTING.MSF@GMAIL.COM  
WWW.STICHTINGMSF.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](http://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!**



**KERSTFILIPPINE**

Vul de antwoorden van boven naar beneden in. In de groene balk ontstaat horizontaal de oplossing. Gelijke cijfers zijn gelijke letters.

Stuur deze oplossing vóór 30 januari 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.

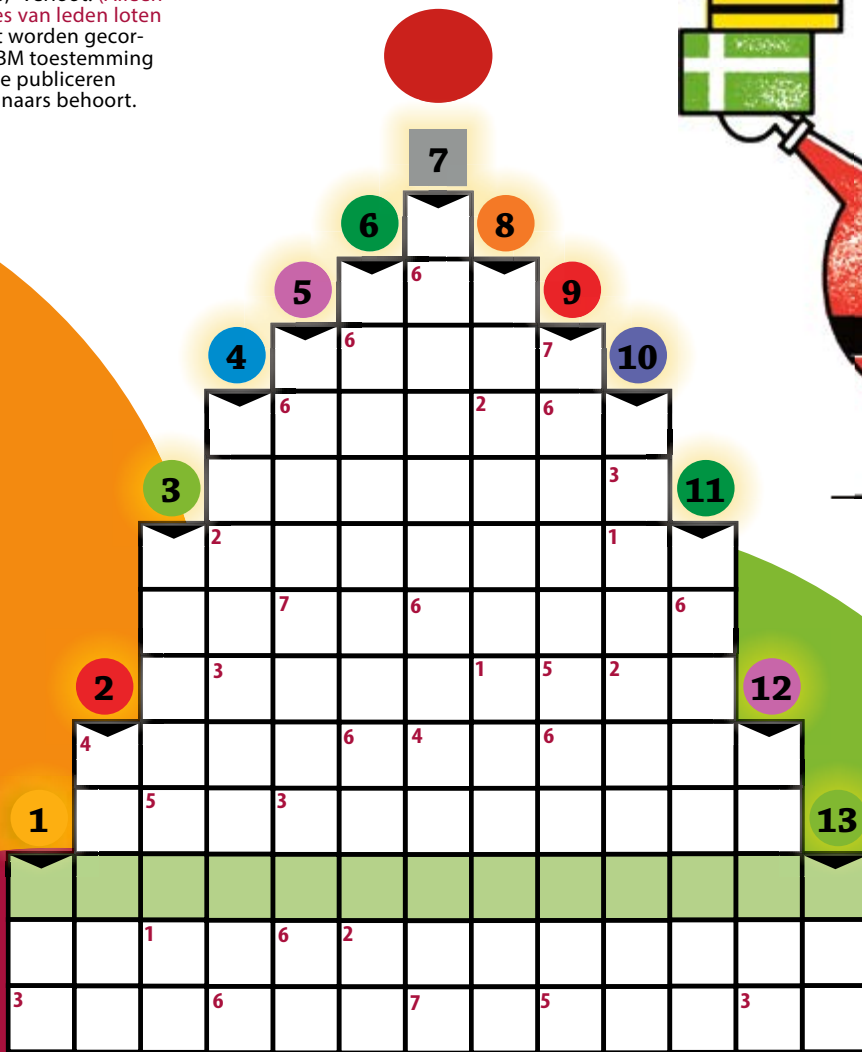
**Oplossing november 2022:**  
Kindervriend

**De winnaars zijn (na loting):**

C. Jansen-Dirkx, Reusel

D. Maas, Katwijk

M. van der Meulen, Donkerbroek



- 1. Feestelijke cocktail met een scheutje Crème de cassis (3)
- 2. Dun pannenkoekje (5)
- 3. Voor deze delicatessa wordt een gans vetgemest (8)
- 4. Informeel gesprek tussen enkele mensen, waar anderen niet bij zijn (10)
- 5. Komende tijd worden er weer veel bezorgd door de postbode (11)
- 6. Deze vrolijkheid wil je niet bederven op een party (12)

*Vrolijk kerstfeest en een gelukkig nieuwjaar*

- 7. Cadeau onder deze boom (13)
- 8. Laatste dag van het jaar (11)
- 9. Dit muzikale stemgeluid hoor je veel rond kersttijd (10)
- 10. Kookgeur tijdens bakken van vlees (10)
- 11. Geboorteplaats van Jezus (8)
- 12. Ziek na rijkelijk alcoholgebruik (5)
- 13. Frans voor water (3)



## VBM dient ingebrekestelling in namens kortmodelcadetten

De VBM heeft in de afgelopen maanden voor talloze KOO- en PMO-cadetten (hierna kortmodelcadetten) die na de afronding van hun KMA-opleiding niet direct tot tweede luitenant waren bevorderd, een bezwaarschrift ingediend. Daarna heeft Defensie besloten dat de kortmodelcadetten die op of omstreeks 27 januari 2022 de opleiding aan de KMA hebben afgerond, vóór aanvang van de VTO worden bevorderd. Op die datum heeft de Centrale Raad van Beroep namelijk bepaald dat kortmodelcadetten ten onrechte pas na de VTO tot tweede luitenant worden bevorderd. Goed nieuws dus voor alle kortmodelcadetten die sindsdien de KMA-opleiding hebben afgerond!

Waar Defensie nog altijd geen knoop over heeft doorgehakt, is over de vraag hoe ze willen omgaan met de bezwaren van al die (voormalig) kortmodelcadetten die met terugwerkende kracht bevorderd willen worden tot tweede luitenant. De VBM heeft Defensie ruim de tijd gegeven om een standpunt te bepalen. Dat heeft Defensie (op het moment van schrijven) nog altijd niet gedaan. Daarom hebben we namens hen een ingebrekestelling ingediend. Hiermee willen we bereiken dat Defensie op korte termijn beslissingen gaat nemen op de ingediende bezwaren. We hopen nog altijd dat Defensie tot besluiten komt die blijk geven van goed werkgeverschap.

**Nog geen lid?**  
Meld u aan op [www.vbm.info](http://www.vbm.info)



**070 3155111**

of via MDTN (sterretje dan nummer) \*0654666156

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