

Trivizier



Wat betekent
Hoofdtak 1
voor uw
rechtspositie?

Afspraken
voor burger
in buitenland
noodzaak!

Autisme, ADHD
of dyslexie:
een beperking?

VBM kritisch op Wet op de defensiegereedheid

IN DEZE TRIVIZIER



- 5 Debies visie
- 7 Advertentie OpGroen
- 12 Medezeggenschap
- 13 Quiz
- 15 Bestuursleden gezocht!
- 23 Overleg CZSK
Advertentie Doen
- 24 50 jaar lid!
- 26 Verenigingsnieuws
- 27 Vacature IBB
- 30 RVU burgerpersoneel
- 31 Loyalis
- 32 Memo
- 33 Financieel
- 34 Familieberichten
- 35 Puzzel
- 36 Wat doet uw bond?



Verschijnt 9 maal per jaar.

ISSN 0925-6237.

Te controleren minimale oplage: 22.500 (print) + 900 (digitaal) exemplaren

REDACTIE

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

REDACTIEMEDEWERKERS

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

VORMGEVING

Samira Ay

DRUK

Senefelder Misset, Doetinchem

ABONNEMENTEN

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

VERANTWOORDELIJKHEID

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

LIDMAATSCHAP

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

SITEVIZIER

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

BEZOEKADRESSEN

VBM DEN HAAG

Ametisthorst 20
2592 HN Den Haag

VBM DEN HELDER

Havengebouw
Het Nieuwe Diep 33
1781 AD Den Helder

POSTADRES

Postbus 93037
2509 AA Den Haag

TELEFOON

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

NAVO-norm naar 5%

Tijdens de NAVO-top in Den Haag is afgesproken dat 5% van het bbp wordt geïnvesteerd in veiligheid en defensie.

| Lees verder op pagina 4

VBM kritisch op Wodg

Zet de Wet op de gereedstelling vele bestaande en zorgvuldig opgebouwde wetten en regelgeving buitenspel?

| Lees verder op pagina 6

Gevolgen Hoofdtak 1

Wat betekent de focus op Hoofdtak 1 voor de rechtspositie van het militair en burgerpersoneel?

| Lees verder op pagina 8

Termijn ambtsberichten

De maximale termijn van een ambtsbericht is 6 jaar. Maar een kortere termijn kan dus ook passend zijn!

| Lees verder op pagina 14

Autisme, ADHD, dyslexie ...

Het Kenniscentrum Neurodiversiteit zet zich in voor meer begrip en ondersteuning voor neurodivergente collega's.

| Lees verder op pagina 16

Onderzoek arbeidsmarkt

Jongeren willen toch helemaal geen vast contract? Onderzoek toont aan dat zulke aannames vaak niet kloppen.

| Lees verder op pagina 20

Burgers in buitenland

Er moeten afspraken worden gemaakt over het plaatsen van burgermedewerkers in het buitenland. Nu dreigt willekeur!

| Lees verder op pagina 22

Stand van Defensie

De werkbeleving bij Defensie verbeterd, maar de vulling en materiele gereedheid blijven uitdagingen.

| Lees verder op pagina 28

Ik ben Dennis Oldenburg (46) en ik maak sinds 2021 deel uit van het Algemeen Bestuur van de VBM.

**Wat is je huidige functie bij Defensie?**

Ik ben werkzaam in de afdeling Bestuur en Innovatie van de Directie Bedrijfsvoering en Evaluatie van de DGB (Directoraat Generaal Beleid). We houden ons onder andere bezig met het domein besturen.

Is dat een militaire functie?

Ja, ik ben nu overste, maar binnen mijn afdeling ben ik de enige militair. Binnen de DGB is 80 tot 90 procent burger.

Hiervóór was je voorzitter van de Centrale Medezeggenschapscommissie. Was het lastig om de draad op te pakken in je huidige functie?

Nee, eigenlijk sluit het heel goed op elkaar aan, omdat je vanuit de CMC ook van alles op de inhoud meekrijgt, specifiek binnen het domein besturen.

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat inzet voor medezeggenschap meer als stimulerend voor de loopbaan worden gezien?

Ik denk dat dat heel belangrijk is. We hebben genoeg talentvolle mensen, maar de koppeling naar de medezeggenschap wordt onvoldoende gemaakt. Zo zijn officieren vaker gericht op de zeggenschapskant en zitten er te weinig in de medezeggenschap. Terwijl we allemaal werken binnen 1 organisatie en 1 doel voor ogen moeten hebben. Laten we aan de voorkant loopbaanafspraken maken. Juist medezeggenschap kun je gebruiken om aan bepaalde kwalificaties te werken en competenties te ontwikkelen.

WEBSITE

WWW.VBM.INFO

Hier vindt u veel informatie

E-MAILADRESSEN

ALGEMEEN

VBM@MIJNVBM.NL

BELASTINGSSERVICE

BELASTINGSSERVICE@MIJNVBM.NL

HELPDESK

IBB@MIJNVBM.NL

LEDENADMINISTRATIE/

ADRESWIJZIGINGEN

LEDENADMINISTRATIE@MIJNVBM.NL

REDACTIE

REDACTIE@MIJNVBM.NL

SOCIALE MEDIA

[X.COM/MIJNVBM](https://x.com/MIJNVBM)



WWW.FACEBOOK.COM/MIJNVBM



WWW.LINKEDIN.COM/COMPANY/MIJNVBM



WWW.VBM.INFO



vakbond voor burger en militair defensiepersoneel

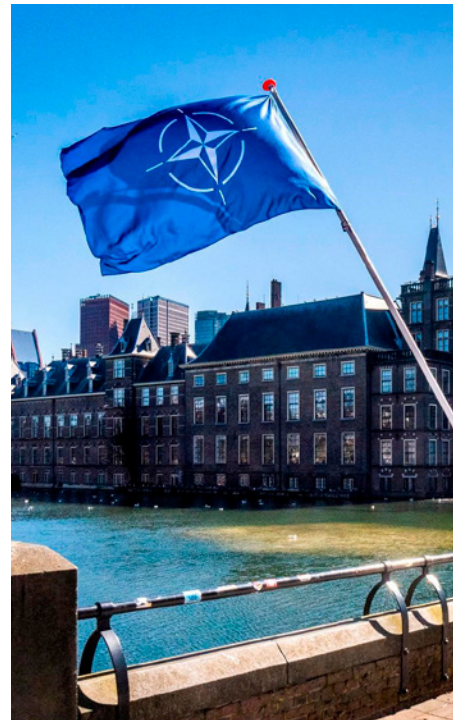
Aangesloten bij het Ambtenarencentrum (AC)

NAVO-TOP STELT 5%-NORM VAST

Tijdens de NAVO-top op 24 en 25 juni in Den Haag hebben de NAVO-bondgenoten afgesproken dat zij gezamenlijk 5% van hun bruto binnenlands product (bbp) zullen investeren in veiligheid en defensie. Hiervan is 3,5% bestemd voor Defensie, terwijl de overige 1,5% wordt ingezet voor onder andere kritieke infrastructuur, cyberbeveiliging, innovatie, civiele paraatheid en versterking van de defensie-industrie.

De landen hebben afgesproken uiterlijk in 2035 aan deze norm te voldoen. De investeringen moeten bijdragen aan voldoende troepen, materieel, infrastructuur, gevechtsgereedheid en veerkracht. In 2029 volgt een evaluatie van de voortgang en verdeling van de uitgaven, waarbij ook rekening wordt gehouden met de geopolitieke situatie en actuele capaciteitsdoelen.

Daarnaast hebben de NAVO-landen opnieuw hun steun aan Oekraïne uitgesproken. NAVO-secretaris-generaal Mark Rutte meldde dat de bondgenoten dit jaar al meer dan 35 miljard euro aan militaire steun voor Oekraïne hebben toegezegd. In de gezamenlijke verklaring staat dat deze hulp wordt voortgezet en binnen de nieuwe 5%-norm valt.



PRO FORMA UITKERINGSBEREKENING VOOR WIE VALT ONDER BARD ARTIKEL 171A

Bent u burgermedewerker bij Defensie en kunt u gebruikmaken van artikel 171a van het Burgerlijk ambtenarenreglement defensie (BARD), ook wel bekend onder de naam FLO-regeling?

BARD artikel 171A is niet het meest eenvoudig te doorgronden artikel in het BARD. In de kern staat er dat er verschillende groepen medewerkers zijn, die vóór hun pensioengerechtigde leeftijd – met recht op een uitkering – kunnen stoppen met werken. Uiteraard is het voor iedereen verstandig om met het stijgen van de leeftijd na te denken over de verdere loopbaan, maar voor de groep medewerkers met deze FLO-rechten adviseren wij dat nadrukkelijk rond de leeftijd van 60 jaar.

Bij de keuze tussen doorwerken of stoppen met gebruikmaking van een uitkering, spelen naast andere dingen uiteraard de financiën een rol.

Als u onder de doelgroep en randvoorwaarden valt, dan kunt u een berekening laten maken van de hoogte van uw uitkering tot AOW-leeftijd. Dit wordt een 'pro forma-berekening' genoemd.

U dient zelf via DCHR (e-mail: DeskundigheidsCentrum.DCHR.CL1@mindef.nl) een verzoek aan het ABP te richten.

In de Mijnservice-omgeving van P-soft kunt u daarvoor een Dfe008-formulier vinden. Als u daar niet uitkomt is ons advies de P&O-adviseur van uw eenheid hierover te benaderen. Als u de pro forma berekening ontvangt, kunt u daarmee een wel-overwogen afweging maken om hier wel of niet gebruik van te maken. Wij kunnen er overigens niet vaak genoeg op wijzen, dat de pensioenopbouw voor de uitkeringsjaren lager wordt dan wanneer u blijft doorwerken (maximaal 50% pensioenopbouw)!



Jean Debie



Ernstige bezorgdheid over de Wet op de defensiegereedheid (Wodg)

Als voorzitter van de VBM maak ik mij ernstige zorgen over de inhoud en reikwijdte van de Wet op de defensiegereedheid (Wodg) voor wat betreft de rechtspositionele rechten en plichten van de militairen en de burgerambtenaren. Minister van staat Herman Tjeenk Willink benadrukt het belang van tegenspraak in democratische besluitvorming, en ik stel dat deze wet deze democratische besluitvorming in gevaar brengt. In de consultatieronde hebben wij de volgende bezwaren ingebracht:

- **Verhouding tot staatsnoodrecht:** De wetstekst is abstract en onduidelijk over de relatie tussen 'gereedstelling' en 'buitengewone omstandigheden'. Dit roept vragen op over de afbakening ten opzichte van bestaande wetten, zoals de Coördinatiewet uitzonderingstoestanden.
- **Objectieve maatstaven:** De term 'gereedstelling' moet eenduidiger worden gedefinieerd met objectieve maatstaven. De huidige formulering biedt te veel ruimte voor interpretatie en kan leiden tot een 'carte blanche'-definitie. De wet is structureel in volle omvang van toepassing.
- **Bevoegdheid:** De wet legt de bevoegdheid om te bepalen of gereedstelling ernstig wordt belemmerd bij de regering, wat vragen oproept over rechtszekerheid en beoordelingsvrijheid. Dit blijft een vage norm.
- **Rechtszekerheid en toetsbaarheid:** Er zijn zorgen over de rechtszekerheid en de mogelijkheid om maatregelen aan te vechten. De grote beoordelingsvrijheid van de minister van Defensie kan leiden tot terughoudendheid van de rechter bij toetsing.
- **Internationale verdragen:** De wet gaat niet voldoende in op hoe deze zich verhoudt tot internationale verdragen met

betrekking tot personeel, terwijl dit voor andere domeinen wel gebeurt.

- **Gevolgen voor defensiepersoneel:** De wet geeft de minister de bevoegdheid om af te wijken van de Wet ambtenaren defensie (WAD), wat kan leiden tot ingrijpende gevolgen voor de rechtspositie en inkomenssituatie van defensiepersoneel.
- **Collectieve belangenbehartiging:** De mogelijkheid voor de minister om af te wijken van het Besluit georganiseerd overleg sector Defensie (BGOD) kan de balans in de arbeidsverhouding en arbeidsrelatie verstoren en het overleg met de werkgever bemoeilijken.
- **Aanpassing van de Wet op de medische keuringen (WMK):** De wet beoogt meer flexibiliteit in medische keuringen, maar biedt onvoldoende motivering voor deze inbreuken op privacy en de noodzaak van langere bewaartermijnen van medische gegevens. De invoering van draagbare sensortechnologie voor gezondheidsmonitoring wordt ook betwijfeld.

Mijn conclusie is dat het wetsvoorstel vooral gericht lijkt te zijn op het omzeilen van bestaande wetgeving, terwijl er al voldoende ruimte is binnen de huidige regelgeving om de nodige aanpassingen mogelijk te maken. De zorgen over rechtszekerheid, de gevolgen voor defensiepersoneel en de onduidelijkheid in de wetstekst maken dit wetsvoorstel zorgelijk. Er zijn nog veel meer juridische, wetstechnische en inhoudelijke argumenten aan te dragen waarom dit wetsvoorstel niet houdbaar is. Checks en balances ontbreken in dit wetsvoorstel in relatie tot de tot stand gebrachte rechtspositie van de militairen en burgermedewerkers!

j.debie@mijnvbm.nl

KRITIEK VBM OP WET OP DE DEFENSIEGEREEDHEID

Zonder tegenspraak geen samenspraak!



‘Zonder tegenspraak geen samenspraak’ is een uitdrukking van minister van staat Herman Tjeenk Willink. In die paar woorden ligt de kern van onze democratische besluitvorming besloten: in alle stadia van beleidsvorming is tegenspraak nodig om tot democratisch gedragen wetten en beleid te komen. Betrokken burgers, zorgvuldig acterende ambtenaren, nauwkeurig werkende wetgevingsjuristen, adviesorganen en belangenverenigingen: ze kosten tijd en zijn soms irritant, maar toch vooral noodzakelijk. Want één foutje in een nieuwe wet en de Staat kan burgers jarenlang benadelen en het draagvlak voor een besluit onderuithalen. De VBM vreest dat dit opnieuw dreigt te gebeuren met de voorgestelde Wet op de defensiegereedheid (Wodg).

Wij zien en horen van dichtbij dat Defensie worstelt met bestaande wet- en regelgeving om te groeien naar een omvang, waarmee Nederland binnen de NAVO aan

afschrikking kan bijdragen en uiteindelijk kan worden ingezet, zoals verwoord in onze Grondwet. Moet je dan met de nieuwe Wodg in staat zijn om met een simpele pennenstreek vele bestaande en zorgvuldig opgebouwde wetten en regelgeving buitenspel te zetten? Nee, luidt ons antwoord.

Een aantal van onze bezwaren op dit wetsvoorstel:

- **Verhouding tot staatsnoodrecht**

- De wettekst is niet duidelijk over de relatie tussen ‘gereedstelling’ en ‘buitengewone omstandigheden’. In eerste instantie lijken deze aan elkaar te worden gelinkt. Wat de vraag oproept wat de afbakening is ten opzichte van bijvoorbeeld de Coördinatiewet uitzonderingstoestanden. Maar verderop in het wetsvoorstel wordt gesteld dat hier geen sprake is van optreden bij buitengewone omstandigheden. Dit is niet duidelijk!

- **Gevolgen voor defensiepersoneel**

- Het wetsvoorstel geeft de minister een bevoegdheid om in de gereedstellingsfase af te wijken van de Wet ambtenaren defensie (WAD), indien een goede voortgang van de gereedstelling dit naar zijn oordeel noodzakelijk maakt. Dit omvat het geheel van de rechtspositionele regelgeving (AMAR, BARD, BGOD, inkomstenbesluiten). Dit kan ingrijpende gevolgen hebben op de inkomenssituatie van het defensiepersoneel en op de omstandigheden waaronder men het werk moet doen. Dit raakt ook aan het privéleven.

- **Collectieve belangenbehartiging**

- Dit wetsvoorstel geeft de minister van Defensie de mogelijkheid om af te wijken van het Besluit Georganiseerd Overleg Defensie (BGOD). Het wordt hiermee zeer ongewis of en wanneer de minister van Defensie het BGOD buiten werking kan of zal stellen. Hierbij komt open en reëel overleg met de werkgever in het geding en daarmee ook de mogelijkheid om te escaleren naar de Advies- en Arbitragecommissie. De op zichzelf al afwijkende rechtspositie – ook wel de bijzondere positie genaamd – kan hierdoor zonder dat er afdoende balans wordt aangebracht oneindig verder opgerekt worden.

Er zijn nog veel meer juridische, wetstechnische en inhoudelijke argumenten aan te dragen waarom dit wetsvoorstel niet houdbaar is. Kijk voor een uitgebreidere versie van dit artikel op:

www.vbm.info/actueel-2/

zonder-tegenspraak-geen-samenspraak

**op
Groen**

Onbezorgd avontuur

**Onze doorlopende reisverzekering
krijgt 5 sterren van MoneyView.**

- ✓ Wereldwijd verzekerd
- ✓ Vervangend vervoer bij pech of een ongeval met je eigen auto
- ✓ 24/7 hulp bij een ongeluk, ziekte of overlijden

Scan de QR-code óf ga naar onze website:
opgroen.nl/vbm/reisverzekering.

Heb je vragen of wil je advies over je
verzekering(en)? Op de pagina Service en contact
kies je de contactwijze die het beste bij je past.



VBM
vakbond voor burger en militair defensiepersoneel

✓ Vanaf € 1,68 per maand



Hoofdtak 1 en de gevolgen voor de rechtspositie



De Nederlandse krijgsmacht heeft 3 hoofdtaken: (1) bescherming van het eigen en bondgenootschappelijke grondgebied; (2) het beschermen en bevorderen van internationale rechtsorde en stabiliteit, en (3) ondersteuning van civiele autoriteiten bij rampen en andere crises binnen Nederland. Vanwege de verslechterde internationale veiligheidssituatie komt de focus steeds meer op Hoofdtak 1 te liggen. Wat betekent dit voor de rechtspositie van het militair en burgerpersoneel? Tijdens de 114e Algemene Vergadering op 23 mei 2023 werd een aantal vragen gesteld over dit onderwerp, onder andere door de Afdeling Gelderland Midden. Hierna een overzicht van de stand van zaken.

Rechtspositie en Hoofdtak 1: wat moet er geregeld worden?

Hoofdtak 1 is nooit weggeweest, maar was na de val van de Muur wel minder relevant. De focus lag de laatste 30 jaar op het invullen van Hoofdtak 2.

Als vakbond kunnen we een mening geven over de samenstelling van de krijgsmacht, de inzet van de krijgsmacht, de opbouw van de krijgsmacht, etc., maar onze instemming op deze thema's is niet vereist. Betekent de omschakeling van Defensie dan dat de rechtspositie van het defensiepersoneel aan de kant kan worden geschoven? Nee, zeker niet. Zolang er geen sprake is van een uitzonderlijke situatie of noodmaatregel, blijft alle wet- en regelgeving onverkort van kracht.

Het valt aan de andere kant niet te ontkennen dat het hier en daar knelt. Daarom werkt Defensie aan het voorstel tot een Wet op de defensiegereedheid (WODG). Dit wetsontwerp doorloopt het normale wetgevingstraject: het kabinet komt met een voorstel, gevolgd door een internetconsultatie, een advies van de Raad van State en parlementaire behandeling in de Tweede en Eerste Kamer, voordat deze van kracht wordt. Dit betekent een traject van ten minste één jaar, mogelijk langer.

De vakbonden hebben in het overleg met Defensie uiteraard oog gehad voor de actualiteit. In de afgelopen arbeidsvoorwaardenakkoorden zijn verschillende maatregelen afgesproken die de rechtspositie van het defensiepersoneel verbeteren dan wel verduidelijken. Denk daarbij aan (niet uitputtend): de Regeling Militaire Inzet, het militaire beloningsgebouw, burgerbezoldiging, vergoedingen bij buitenlandplaatsingen, aanstellingsvormen voor manschappen en korporaals, het dienjaar en meerdere kleine maatregelen voor de reservist. De vakbonden zullen zich blijven inzetten voor andere (beter aansluitende) arbeidsvoorwaarden en regelingen. Het arbeidsvoorwaardelijke kader (wie krijgt wat bij welke inzet) blijft onderwerp van het overleg. Dit is een continu proces, waarbij een zekere achterstand bij uitwerking en implementatie onvermijdelijk is.

Welk mandaat krijgen militairen die in een Hoofdtak 1-situatie uitgezonden gaan worden?

Als de politiek besluit om een eenheid aan de NAVO beschikbaar te stellen, dan wordt het mandaat niet meer door onze defensietop of de politiek bepaald. Als een eenheid gereedstaat

voor mogelijke inzet voor Hoofdtak 1 en ze zijn door Supreme Allied Commander Europe (Saceur) opgeroepen, dan heeft Nederland vanaf het moment dat zij onder bevel staan bij de NAVO geen mandaat meer over haar mensen. Los van het feit dat de rechtspositie blijft bestaan, kunnen we geen invloed meer uitoefenen op de wijze van inzet en de ondersteuning van deze eenheden vanuit Nederland anders dan dat militairen die in het hoofdkwartier van de NAVO zitten dit zouden moeten bewaken.

Wat wordt er geregeld voor het thuisfront als een militair sneuvelt? Wordt het thuisfront 'afgescheept' met 3 maandsalarissen bruto/netto?

De overlijdensuitkering is het brutobedrag van 3 maanden uitkering/loon bij FLO/actief dienende defensiemedewerker en 2 maanden pensioen bij (aanvullend) ouderdomspensioen. Dit bedrag wordt als eenmalig bedrag netto uitgekeerd. Dit bedrag is niet bedoeld als afkoop voor toekomstige kosten, maar om de eerste kosten na overlijden (uitvaart, begrafenis, etc.) draaglijk te maken. Bij overlijden in en door de dienst draagt Defensie overigens bij in de kosten van de uitvaart.

Bij overlijden of invaliditeit is er nog steeds een aanvulling vanuit Defensie bovenop wat elke Nederlander ontvangt, zoals bij overlijden een mogelijke nabestaandenuitkering en een nabestaanden- of (partner-)pensioen (NP of PP). De nabestaande(n) van de militair krijgen er een aanvullend nabestaandenpensioen (ANP) bij. Bij invaliditeit is er een normale WIA-uitkering, een invaliditeitspensioen, een bijzondere invaliditeitsverhoging en eventueel een volledige schadeloosstelling als er nog niet gedekte schade is. Voorwaarde is wel dat de militair komt te overlijden of invalide raakt door zijn inzet voor bijvoorbeeld Hoofdtak 1 of 2.

(Voor de volledigheid verwijzen we naar de Kaderwet militaire pensioenen, het Besluit aanvullende arbeidsongeschiktheids- en invaliditeitsvoorzieningen militairen en het Besluit bijzondere militaire pensioenen, waarin ook de toekenningscriteria staan omschreven.)

Dit alles is onderdeel van een breder vangnet en dat is op de volgende pagina schematisch weergegeven:

		voorzieningen voor:						zorg en ondersteuning		
		preventie	re-integratie	arbeidsongeschiktheid	invaliditeit		overlijden			
Situatie					voor pensioen	na pensioen		aanvullend ivm beperkingen en schade		
Behoud van militaire aanstelling		een veilige defensieorganisatie	vergroten mogelijkheid herplaatsing binnen of buiten Defensie							
Ontslag agv dienstongeschiktheid										
'Reguliere' ziekte of gebrek	AO			AOP					verzuimbegeleiding Defensie	
Bedrijfsongeval	AO			vAOP				BMNP tijdelijk		
	AO			vAOP				BMNP tijdelijk		
Dienstongeval (incl. beroepsincident*)	invalide					MIP 65-	MIP 65+	VzR-MOD	BMNP	coördinatie zorg Defensie
						BIV	BIV	RVS		
Dienstongeval (incl. beroepsincident*), ziekte en gebreken manifesteren zich in post-actieve situatie	invalide	revalidatie en re-integratie Veteranen buiten Defensie		MIP 65-	MIP 65+	VzR-MOD	BMNP	zorg via veteranenloket en LZV		
				BIV	BIV	RVS				
Veteranen (MOD)										
Paraplu	AO of invalide			Garantie	Garantie					

De afkortingen in de tabel hebben de volgende betekenis:

AO	arbeidsongeschiktheidspensioen	VzR-MOD	voorzieningenregeling voor militaire oorlogs- en dienstslofferen
vAOP:	verhoogd arbeidsongeschiktheidspensioen	RVS	regeling volledige schadevergoeding
MIP 65-	militair invaliditeitspensioen vóór pensioendatum	BMNP	bijzonder militair nabestaandenpensioen
MIP 65+	militair invaliditeitspensioen na pensioendatum	Garantie	garantiepensioen
BIV	bijzondere invaliditeitsverhoging	LZV	Landelijk Zorgsysteem voor Veteranen

Waarom worden militairen die in het buitenland hebben gediend ‘gestraft’ door de Belastingdienst door vergoedingen/toelages te belasten? En waarom vallen militairen niet onder de ‘30% regeling’?

Het belastingregime voor werknemers geldt voor eenieder in loondienst van een Nederlandse werkgever, ook voor militairen. De wetten waarop dit is gebaseerd worden in de Staten-Generaal vastgesteld.

De expatregeling (30%-regeling) geldt uitsluitend voor de werknemers die vanuit het buitenland in Nederland komen werken, mits ze aan de gestelde (deskundigheids)eisen voldoen. Onder bepaalde voorwaarden mogen werkgevers belastingvrij 30% van het loon uitbetalen als vergoeding voor de extra kosten van het werken in het buitenland (de zogeheten extraterritoriale kosten). Het percentage van 30% is begrensd met allerlei voorwaarden en het voornemen is deze regeling met ingang van 2027 te verlagen naar 27%.

Burgermedewerkers gaan steeds vaker mee ‘het veld in’ of varen mee, met alle risico’s die de inzet meebrengt. Kunnen burgers op cruciale functies (die benodigd gaan worden tijdens Hoofdtak 1) gelijkgesteld worden aan militairen, zodat ze dezelfde rechten en plichten hebben?

Dat steeds vaker burgers meegaan op oefening of meevaren, hebben we aan de orde gesteld in het overleg. Wij zijn daar tot de conclusie gekomen dat dit alleen kan voortvloeien uit de functionele werkzaamheden van de burgermedewerker (bijvoorbeeld een varende beproeving of ondersteuning van een oefening), op dat moment cruciaal maar ondersteunend voor de militaire taakuitoefening van de eenheid/schip.

Voor de militair en de burgermedewerker geldt dat hun rechtspositie gebaseerd is op één en dezelfde wet, de WAD (Wet Ambtenaren Defensie). Deze is uitgewerkt in het AMAR en BARD. Zij kennen elk een eigen aanstellingsvorm. De oproep om de rechten en plichten gelijk te trekken, is hiermee in tegenspraak. Het is niet voor niets dat de militair een bijzondere positie heeft waarop het AMAR is ingericht. Als de burgermedewerker of de organisatie vindt dat een burgermedewerker zich moet gedragen als een militair, dan is de oplossing dat diens burgeraanstelling wordt ingewisseld voor een militaire aanstelling. Daarmee krijgt hij/zij ook de rechtspositie van een militair. Een andere oplossing (uit het verleden) is het militariseren van een burgermedewerker. Dat betekent overigens niet dat militarisering van een burgermedewerker in dienst van Defensie zomaar kan.

Onderzoek naar het vergoedingsregime wijst uit dat het 1 op 1 toepassen van militaire toelagen voor burgerpersoneel niet altijd voordelig uitpakt voor die burgermedewerker. Zo zijn de meeste burgers met een overwerkvergoeding beter af dan militairen met een VROB-vergoeding bij (mee)varen.

Het niet of onjuist toepassen van bestaande vergoedingen en toelagen is een bekend probleem waarop de VBM Defensie meermaals heeft gewezen. Dat zullen we blijven doen als daarvoor concrete aanleiding is. Het overleg over dit vergelijk is echter nog niet afgerond.

Mogen commandanten werkweken van 60 uur opleggen tijdens opleidingen, om opleidingen die qua duur (verplicht) met weken zijn ingekort, toch te kunnen voltooien?



Op marineschepen werkt Defensie vaak met een mix van militairen en ingehuurd burgerpersoneel, bijvoorbeeld voor onderhoud en logistiek.

Volgens het AMAR/BARD kun je geen (geplande) werkweken maken van 60 uur per week, maar maximaal een gemiddelde werkweek van 45 uur. Dat commandanten vanwege actueel personeelsgebrek op zoek zijn naar de randen van de wet, is bekend. Voor de werk- en rusttijden gelden nog altijd het AMAR en BARD. Deze zijn op onderdelen strenger dan de huidige ATW (arbeidstijdenwet). De bestaande wet- en regelgeving biedt de regering en de minister wel bevoegdheden om af te wijken van wat decennialang gebruikelijk was.

De werk- en rusttijden worden momenteel besproken in overleg tussen Defensie en vakbonden. De discussie hierover is nog niet afgerond. Daarnaast is er een technisch werkverband van Defensie en bonden actief dat de werk- en rusttijden nader onderzoekt.

Geldt de ‘molestclausule’ in geval van inzet ten behoeve van Hoofdtak 1?

Er zijn risicogebieden in de wereld waarvan verzekeraars stellen – op basis van advies van het ministerie van Buitenlandse Zaken – dat je niet verzekerd bent als je daarnaartoe gaat. Militairen moeten uiteraard vaak juist wel in zulke gebieden verblijven. Defensie heeft jaren geleden met het Verbond van Verzekeraars een overeenkomst gesloten die dit probleem oplost. In deze overeenkomst is vastgelegd dat verzekeraars geen beroep doen op de zogeheten molestclausule (die een uitkering uit een levensverzekering voorkomt) als defensiepersoneel voor de dienst wordt ingezet in/uitgezonden naar zulke gebieden.

Er bestaat geen verschil in het wel of niet toepassen van deze clausule onder Hoofdtak 1 of 2. Het afsluiten van een andere, aanvullende verzekering heeft dus ook geen toegevoegde waarde.



Tekst: **Haico Wissink**

Loopt u tegen zaken aan? Benoem deze bij de medezeggenschap!

Zonder personeel geen organisatie – en zonder organisatie geen personeel. Beide versterken en ondersteunen elkaar. Binnen Defensie speelt medezeggenschap een cruciale rol in het uiten van wensen, meningen en keuzes vanaf de werkvloer. Dit gebeurt niet alleen bij beleidsvoornemens of voorgenomen maatregelen met positieve of negatieve effecten, maar ook op andere relevante momenten.

De commandant of het Hoofd van de Diensteenheid (HDE) heeft zeggenschap, terwijl de medezeggenschapscommissie medezeggenschap heeft. Maar medezeggenschap is meer dan alleen opkomen voor de belangen van de achterban. Het gaat om actief meedenken, meepraten en meebeslissen over het huidige en toekomstige werk- en leefklimaat binnen de eenheid. Alleen zo komt men samen tot een gedragen koers.



Groei

Binnen en buiten de eigen eenheid gebeurt vandaag de dag enorm veel. Defensie investeert fors in personeel, materieel, opleidingen, huisvesting en infrastructuur. De ingezette koers is er één van groei. En groei betekent automatisch reorganisatie – een proces waarbij overeenstemming met de medezeggenschap essentieel is. Sterker nog: het is een vereiste. Zonder instemming van de medezeggenschap kan een reorganisatie dus niet effectief worden geïmplementeerd.

In die context spelen de bovenliggende medezeggenschapsorganen – de GMC's, de DMC's en de CMC – een belangrijke rol in de metamorfose die Defensie doormaakt. Hier willen we graag opmerken dat Defensie van alles kan willen, maar het moet ook kunnen! Wat bedoelen we hiermee? Als de opgelegde taken leiden tot onveilige situaties of buitensporige werkdruk, is het aan de medezeggenschap om de signalen van de werkvloer op te vangen en deze bespreekbaar te maken aan de overlegtafel. Als het 'boeien en binden' van personeel een speerpunt van Defensie is, dan mag je toch ook verwachten dat het motiveren, stimuleren en enthousiasmeren van het zittende personeel prioriteit krijgt. Tevreden medewerkers zorgen immers voor een goed functionerende organisatie.

Dus loopt u als werknemer van Defensie tegen zaken aan die de veiligheid, werkdruk of sfeer op de afdeling negatief beïnvloeden? Benoem deze dan bij uw medezeggenschapscommissie. Of beter nog: word zelf actief binnen de medezeggenschap door uzelf kandidaat te stellen en breng uw aandachtspunt direct in bij het eerstvolgende overleg.



Test uw MC-kennis!

De VBM ondersteunt de medezeggenschap binnen Defensie. Bent u op de hoogte van de mogelijkheden en rechten die een medezeggenschapscommissie (MC) heeft? Test hieronder uw kennis! Welke tekst hoort op de puntjes? De antwoorden vindt u op pagina 26.

- 1** De leden van een Gemeenschappelijke Medezeggenschapscommissie (GMC) worden gekozen uit de leden van de betrokken MC's. Het lidmaatschap (van een lid of plaatsvervangend lid) van een GMC eindigt ... zijn of haar lidmaatschap van de MC eindigt.

 - A uiterlijk 2 jaar nadat
 - B van rechtswege als
 - C op verzoek van het Hoofd Diensteenheden (HDE) als
 - D in principe als
- 2** Een Tijdelijke Reorganisatie Medezeggenschapscommissie (TRMC) wordt ingesteld voor de duur van een reorganisatie, en houdt van rechtswege op te bestaan zodra overeenstemming is bereikt over ... verband houdt met de reorganisatie.

 - A de evaluatie die
 - B het beleidsvoornemen dat
 - C de voorgenomen maatregel die
 - D de doorlooptijd welke
- 3** De MC bevordert zoveel mogelijk de naleving van de voorschriften op het gebied van arbeidsvoorwaarden en op het gebied van de gezondheid, veiligheid en ... van werknemers.

 - A tevredenheid
 - B welzijn
 - C inzetbaarheid
 - D zowel antwoord A, B en C zijn juist
- 4** Het College voor Geschillen Medezeggenschap Defensie kan ... inlichtingen en gegevens inwinnen die het voor het opstellen van het advies nodig acht.

 - A ongelimiteerd
 - B tot aan het niveau 'departementaal vertrouwelijk'
 - C tot aan het niveau 'geheim'
 - D met toestemming van de Medezeggenschap én het HDE
- 5** Het is aan te bevelen om communicatie tussen werknemers en het HDE via de medezeggenschap te laten lopen. Het voordeel hiervan is ...

 - A dat de achterban een vast en vertrouwd aanspreekpunt heeft. Zo voorkomt men dat de medewerkers met vragen of problemen blijven doorlopen en er uiteindelijk écht onrust ontstaat.
 - B dat het HDE en de MC de besproken onderwerpen kunnen meenemen in het arbeidsvoorwaardenoverleg.
 - C dat de achterban zich verder nergens meer druk over hoeft te maken.
 - D dat het HDE en de MC processen kunnen toetsen aan het Algemeen Militair Ambtenarenreglement dan wel het Burgerlijk ambtenarenreglement Defensie.





“Aanvechten kan belangrijk zijn”

Tekst: **Chantal Pol**

Welke termijn is passend voor een ambtsbericht?

Burgermedewerkers kunnen als er sprake is van plichtsverzuim, disciplinair worden bestraft (artikel 99 van het Burgerlijk ambtenarenreglement defensie, BARD). Er kunnen diverse straffen worden opgelegd, variërend van een schriftelijke berisping, een extra dienst, financiële straffen, (o)verplaatsing, schorsing en ontslag (artikel 100 BARD). Voor militairen werkt dit anders: er zijn in de militaire rechtspositieregeling (het Algemeen militair ambtenarenreglement, AMAR) minder straffen beschikbaar. Wangedrag van een militair kan op grond van het AMAR alleen worden bestraft met een ambtsbericht (artikel 28c AMAR) of ontslag (artikel 39, lid 2, onder L). Dit artikel gaat over het ambtsbericht.

Gegevens over het gedrag van een militair kunnen schriftelijk worden vastgelegd in een ambtsbericht (artikel 28c lid 1 AMAR). De informatie die in het ambtsbericht wordt vastgelegd kan zowel positief als negatief zijn. In de praktijk zien we dat de informatie die wordt vastgelegd in een ambtsbericht meestal negatief is. Het ambtsbericht kan dan betrekking hebben op bijvoorbeeld ongewenst gedrag, kennis over vermeende strafbare feiten, maar ook zien op gedragingen in het kader van missies.

Wat zijn de gevolgen van een negatief ambtsbericht?

Een ambtsbericht kan vervolgens gedurende maximaal zes jaar

na de vaststelling worden meegewogen bij een rechtspositioneel besluit (artikel 28c lid 5 AMAR). De gevolgen zijn dus niet direct duidelijk. Duidelijk is wel dat de gevolgen ingrijpend kunnen zijn. Een ambtsbericht kan er bijvoorbeeld toe leiden dat je in een bepaalde periode niet wordt toegelaten tot een opleiding of bevorderd wordt. Ondanks dat het concrete effect zich pas later toont, kan het van belang zijn het ambtsbericht aan te vechten. Doe je dit niet, dan komt het ambtsbericht vast te staan. Daardoor kan op een later moment in principe niet meer worden aangevochten dat het ambtsbericht bij andere beslissingen in de opgelegde periode kan meewegen.

De termijn van zes jaar is een maximale termijn. Dat betekent dat er ook aanleiding kan zijn voor een kortere duur dan de maximale zes jaar. Voor de termijn die aan het ambtsbericht wordt verbonden, geldt dat die niet onevenredig mag zijn. Dit moet worden beoordeeld aan de hand van de omstandigheden van het geval. Aangezien deze omstandigheden specifiek zijn en van geval tot geval verschillen, kunnen geen algemene richtlijnen worden gegeven wanneer welke duur passend (niet onevenredig) is.

Oproep

Ben je het niet eens met een (voorgenomen) ambtsbericht? Dan kun je uiteraard contact met ons opnemen. De VBM roept daarnaast leden die een ambtsbericht opgelegd hebben gekregen, op om zich te melden. Het gaat dan (ook) om ambtsberichten uit een verder verleden, ook die waarvoor in principe geen mogelijkheid meer is om deze aan te vechten. Het doel is dan ook niet om deze alsnog ter discussie te stellen, maar om informatie te verzamelen over welke duur Defensie en de verschillende OPCO's aan een ambtsbericht verbinden en zodoende hier meer inzicht in te verkrijgen.



VBM zoekt Algemeen Bestuursleden!



De VBM is op zoek naar enthousiaste bestuursleden die zich willen inzetten voor het defensiepersoneel. We zoeken kandidaten voor een functie in het Algemeen Bestuur (AB).

We roepen vooral actief dienende collega's (militairen én burgers) op die zich willen inzetten voor het belang van al hun defensiecollega's. Voel jij je betrokken bij het reilen en zeilen op de werkvloer, heb jij een actieve opstelling en voldoende tijd (enkele uren per week) om aan de bestuursfunctie inhoud te geven? Heb je een ruime blik en kennis van de defensieorganisatie? Dan nodigen we je van harte uit om te reageren.

Wat doet het Algemeen Bestuur?

Het AB bepaalt de koers van de vakbond: het maakt beleid en ziet toe op de uitvoering ervan. Het AB draagt een aantal van zijn taken op aan het Dagelijks Bestuur (DB). Dit DB is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken binnen de vereniging. Het onderscheid tussen het AB en het DB ligt in de mate van betrokkenheid bij de uitvoering. Het AB stelt de hoofdlijnen van het beleid vast, waarna het DB de uitvoering van dit beleid ter hand neemt. Het AB toetst vervolgens deze uitvoering aan de hoofdlijnen van het beleid.

Wat houdt de functie in?

Als lid van het AB woon je vergaderingen bij en blijf je op de

hoogte van wat er allemaal speelt binnen de vakbondswereld en Defensie, door stukken en het nieuws te lezen. Daarnaast volg je wat er binnen jouw eigen eenheid/organisatie allemaal gebeurt. Gemiddeld ben je een paar uur per week met het AB bezig. Het is dus zeker geen fulltime functie en je kunt het prima naast je eigen werk doen.

Ook voor jonge militairen of burgers?

Zeker, juist ook voor jonger defensiepersoneel! Het aandeel jonge collega's binnen Defensie is (erg) groot, en daarom moet die groep ook goed vertegenwoordigd worden. Als lid van het AB kun jij als jonge burger of militair die belangrijke stem laten horen. Je rang of schaal speelt daarbij geen rol; we nodigen daarom zowel manschappen, korporals, onderofficieren, officieren en burgercollega's uit om te reageren. Als AB-lid kun je bovendien belangrijke skills ontwikkelen: vergaderen, overleggen, het ontwikkelen van een helikopter-view en je leert Defensie écht goed kennen.

Geïnteresseerd of meer informatie?

Neem contact op met secretaris Jacqueline de Werker-Bekx, e-mail: j.dewerker@mijnvbm.nl, tel. 070 3155123.

We zien jouw kandidaatstelling graag vóór 22 september a.s. tegemoet!

Verschillende breinen op de werkvloer

KENNISCENTRUM NEURODIVERSITEIT ZORGT VOOR MEER BEGRIP EN BETERE INZETBAARHEID

Sinds najaar 2024 zorgt het Kenniscentrum Neurodiversiteit voor meer begrip en ondersteuning voor neurodivergente collega's binnen Defensie. Zij hebben bijvoorbeeld autisme, ADHD of dyslexie, wat betekent dat hun brein anders werkt.



Ongeveer een kwart van de Nederlandse bevolking is neurodivergent. Zij kunnen daardoor op hun werk tegen uitdagingen aanlopen, met soms zelfs uitval tot gevolg. Het Kenniscentrum Neurodiversiteit wil dat voorkomen met voorlichting en activiteiten, zodat bijvoorbeeld vaker het gesprek wordt aangegaan en talenten beter worden herkend en benut.

José van Echtelt, projectleider bij het Kenniscentrum Neurodiversiteit, vertelt hoe het kenniscentrum tot stand is gekomen. “Een jaar of drie geleden hebben we bij Defensie een Kenniscentrum Autisme opgezet, met subsidie vanuit het Arbeids- en Scholingsfonds Defensie (ASD), naar aanleiding van hulpvragen vanaf de werkvloer. Sommige medewerkers met autisme kenden hun eigen grenzen niet of wisten niet hoe ze die moesten aangeven. Ook waren er leidinggevenden die niet goed wisten hoe ze moesten omgaan met collega's met autisme. We zijn toen gestart met een workshop autisme. Er waren veel aanmeldingen, maar we kregen ook vragen van mensen met bijvoorbeeld ADHD, die zich afvroegen: waarom is dit er niet voor mij?”

Het leidde tot een projectaanvraag om uit te breiden naar een Kenniscentrum Neurodiversiteit. Subsidie is verstrekt vanuit de MDIEU-regeling vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het ASD, dat ideeën rondom duurzame inzetbaarheid binnen Defensie ondersteunt.

Neurodiversiteit bij Defensie

José van Echtelt: “Hoe groot het percentage neurodivergente mensen bij Defensie is, weten we niet precies. Het percentage zou weleens hoger kunnen liggen dan bij de rest van de bevolking, want veel neurodivergente mensen hebben eigenschappen

die passen bij specifieke functies binnen Defensie. Defensie is een fysieke organisatie en fysiek bezig zijn kan een uitlaatklep zijn voor mensen met ADHD. Voor mensen met autisme kan de structuur en duidelijke hiërarchie bij Defensie fijn zijn. Veel neurodivergente mensen hebben een groot rechtvaardigheidsgevoel, ze willen wat betekenen voor deze wereld. Dat kan ook een reden zijn om bij Defensie te solliciteren.”

José van Echtelt: “wij richten ons als kenniscentrum nu vooral op autisme, ADHD, dyslexie, dyscalculie en hoogbegaafdheid, omdat we merken dat daar nu veel behoefte ligt. Officieel vallen ook PTSS en niet-aangeboren hersenletsel onder neurodiversiteit, maar over PTSS is al zoveel kennis binnen Defensie, dat wij dat overlaten aan de experts die daar al mee bezig zijn.”

Uitdagingen op de werkvloer

De uitdagingen die neurodivergente collega's op het werk kunnen hebben, zijn divers. José van Echtelt: “Het kan zijn dat iemand heel goed is in het uitvoeren van zijn taken, maar moeilijk kan plannen, organiseren of prioriteiten kan stellen. Een collega kan opmerken dat iemand ander gedrag vertoont dan je zou verwachten en dat kan tot discussies of arbeidsconflicten leiden. Het helpt niet dat mensen soms niet durven te vertellen dat ze een label of diagnose hebben, omdat ze bang zijn raar gevonden te worden. Voorheen kon je met autisme geen militair worden, daar werd je op afgewezen. Mede daardoor zwijgen mensen er nu soms nog steeds over.”

Luitenant-kolonel Bert Aarssen, Hoofd Afdeling Training bij het Land Training Centre van de Koninklijke Landmacht, deelt zijn eigen ervaring met zijn dyslexie. “Dat gaat niet zozeer over mijn dagelijks

werk, maar meer over de opleidingshoek van de krijgsmacht. We hebben nog steeds een opleidingssysteem dat best wel ‘talig’ is ingeregeld. Als je aangeeft dat je dyslectisch bent, krijg je meer tijd voor een toets en teksten met grotere letters. Maar ook aan de manier van leren, de manier waarop stof wordt aangedragen, kan gesleuteld worden. Dat doen we nog te weinig, denk ik.”

Voorlichting en activiteiten

Het kenniscentrum organiseert lezingen, een e-learning en een workshop neurodiversiteit. Bij de workshop is een arbeidsdeskundige aanwezig en een ambassadeur, die zelf een vorm van neurodivergentie heeft. Het kenniscentrum heeft een heel team met zulke ambassadeurs, onder wie ook luitenant-kolonel Bert Aarssen. Zij adviseren het kenniscentrum, maken neurodiversiteit bespreekbaar en ondersteunen bij activiteiten.

José van Echtelt: “We bieden ook opdrachten aan waarmee mensen kunnen ervaren hoe het is om dyslexie, ADHD of autisme te hebben. Dat geeft inzicht in hoe een neurodivergent persoon iets kán ervaren, maar we benoemen wel dat dat niet voor iedereen hetzelfde is. Ook neurodivergente mensen zijn allemaal verschillend.” De doelgroep van het kenniscentrum is eigenlijk iedereen binnen Defensie. José van Echtelt: “we richten ons bijvoorbeeld op instructeurs, leidinggevenden en personeelsmanagers, maar ook op hulpverleners. Zo leren bedrijfsartsen in hun opleiding bijvoorbeeld nog maar weinig over neurodiversiteit. In samenwerking met de opleiders van de bedrijfsartsen, willen we dit thema aan de opleiding toevoegen. Voor neurodivergente collega's gaan we deelgenootdagen organiseren, waar ze ervaringen kunnen uitwisselen.”

Begeleiding

Via het Kenniscentrum Neurodiversiteit komen er jobcoaches en buddy's die neurodivergente mensen begeleiden op de werkvloer. José van Echtelt: "Daarbij gaat het er niet om dat iemand met bijvoorbeeld ADHD zich leert aanpassen aan de norm. We willen vooral dat iemand leert waar zijn of haar talenten of valkuilen liggen, hoe iemand daarmee kan omgaan en daarover kan praten. Iedereen heeft andere behoeftes en een jobcoach helpt die behoeftes in kaart te brengen." Een buddy is als naaste collega een direct aanspreekpunt op de werkvloer voor een neurodivergent persoon. "De buddy weet wat het werk inhoudt en op welke manier het gedaan wordt."

Talenten benutten

Luitenant-kolonel Aarssen: "Neurodivergentie wordt vaak als een beperking gezien, terwijl je hersenen gewoon anders werken. Dat betekent dat je sommige dingen minder goed kunt, maar we gaan vaak voorbij aan de talenten die je hebt als je neurodivergent bent. Je zou zelfs kunnen zeggen dat we op bepaalde functies actief aannamebeleid moeten gaan voeren, om juist mensen met die talenten op specifieke functies te krijgen."

'Neurodivergentie wordt vaak als een beperking gezien, terwijl je hersenen gewoon anders werken'

José van Echtelt: "Vaak kunnen neurodivergente mensen goed patronen ontdekken of buiten de box denken. Die krachten kun je zeker bij Defensie gebruiken. Bij het Defensie Cyber Commando gaan ze op zoek naar gaten in het systeem van een ander. Daar wordt al actief geworven op

mensen die goed zijn in het zien van details en afwijkingen. Autisme kan helpend zijn in de zorg, waar het iemand bijvoorbeeld sneller opvalt dat de huidskleur van een patiënt afwijkt ten opzichte van de dag ervoor. Mensen met ADHD kunnen erg snel in actie komen. In sommige functies binnen Defensie is dat echt nodig."

Luitenant-kolonel Aarssen: "Er zat een jongen bij mij in de training tot ambassadeur die heel goed is in visueel denken. Hij heeft nu een functie bij de marechaussee waar hij werkt met onderwijsondersteunende middelen. Daar vertaalt hij ideeën in filmpjes en animaties, waar hij onder andere vanuit zijn neurodivergentie goed in is."

Niet altijd maar aanpassen

José van Echtelt: "Als mensen met autisme tegen een probleem in de communicatie aanlopen, krijgen zij vaak een communicatietraining. Ik ben daar geen voorstander van. Daarmee laat je iemand zichzelf constant aanpassen en dat kan ervoor zorgen dat iemand overbelast raakt. Laten we vooral geen cursussen gaan geven over: hoe pas je je aan je omgeving aan. Veel neurodivergente mensen zijn er al een kei in om continu te maskeren dat ze anders denken. Ik heb veel liever dat we met elkaar in gesprek gaan."

Luitenant-kolonel Aarssen: "Als mensen vastlopen vanwege hun neurodivergentie, is het eigenlijk al te laat. We moeten een organisatie hebben die daarvoor randvoorwaarden inregelt, zodat we een werkomgeving creëren waarin je dingen bespreekbaar kunt maken. Je kunt een stilteruimte krijgen of een headset met noise cancelling, maar we moeten in dat stuk ervoor al in gesprek gaan. Wil jij elke vrijdag weten wat je de week erna gaat doen? Prima, dan regelen we dat."

Hoe ga je in gesprek?

José van Echtelt: "In gesprek gaan doen we vooral door nieuwsgierig te zijn, vragen te stellen en niet in te vullen voor een ander. Je kan vragen: hoe denk jij dat het beter kan?" Luitenant-kolonel Aarssen: "Als ambassadeur wil ik bijdragen aan het bespreekbaar maken van dit onderwerp en creëren van een klimaat waarbij dit mogelijk is. Daarbij stel ik mijzelf open, eerlijk en kwetsbaar op. Mijn ervaring is dat dit vaak begrip oplevert en anderen het gevoel geeft dat erover gesproken kan worden. Ik kan me goed voorstellen dat mensen het nog lastig vinden. Er zijn nog vooroordelen, maar tegelijkertijd is er ook begrip en herkenning'."

José van Echtelt vult aan: "In de workshop autisme maakten we regelmatig mee dat iemand aan het einde zei: 'ik wil toch zeggen dat ik autisme heb en jullie zijn de eersten aan wie ik dat vertel binnen de organisatie'. Nu merken we steeds vaker dat mensen het bij het voorstelrondje al zeggen en er makkelijker open over zijn." José van Echtelt: "Sommige leidinggevenden gaan al makkelijk met hun team erover in gesprek en ervaren geen weerstand vanaf de werkvloer, maar daarin zijn zo veel verschillen. Ik merk dat vooral de ambassadeurs daarin enorm helpen. Als er iemand voor je zit die van belang is voor Defensie en zijn persoonlijke verhaal vertelt, ga je toch anders naar dingen kijken." Luitenant-kolonel Aarssen is het daarmee eens. "Ik denk ook dat een groot deel van de mensen met weerstand er gewoon niet genoeg vanaf weet. Iedereen vindt uiteindelijk wel iets belangrijk, ook de leidinggevende die niets heeft met neurodivergentie. Die vindt bijvoorbeeld effectief werken, of het intermenselijke, belangrijk. Daar kan je dan op inhaken om begrip te krijgen voor dit onderwerp."

Toekomst

Het Kenniscentrum Neurodiversiteit loopt als project nog tot het eind 2025. José van Echtelt: “Er is een reorganisatieplan goedgekeurd waarin ook het kenniscentrum is meegenomen. Dat betekent dat we waarschijnlijk een afdeling gaan worden. Dan gaat de projectstatus eraf en worden we officieel Bureau Neurodiversiteit.”

WAT IS HET ASD?

Wat is het Arbeids- en Scholingsfonds Defensie eigenlijk en wat doet het? Jacques van Hulsen, vicevoorzitter van de VBM, zit als een van de vertegenwoordigers van de werknemersverenigingen in het bestuur van het ASD. Hij legt uit: “Het ASD is een samenwerkingsverband van het Ministerie van Defensie en de defensiebonden en draagt bij aan activiteiten bij defensie op het gebied van arbeidsmarkt-, werkgelegenheids- en scholingsbeleid die aanvullend zijn op wat de werkgever Defensie al doet. Minder cryptisch: het ASD financiert kleine en soms ook grote projecten bij Defensie met eigen geld, die een bijdrage leveren aan – simpel gesteld – een prettige werkomgeving.” Resultaten worden hierbij zover als mogelijk na afronding van het project geborgd in de reguliere bedrijfsvoering.

Bovendien treedt het ASD op als tussenschakel bij de verdeling van Europees subsidiegeld over projecten, zoals het hiervoor genoemde project autisme/neurodiversiteit.

Voor meer informatie of subsidiemogelijkheden: www.stichtingasd.nl
Meer informatie over projecten die met MDIEU-subsidie zijn uitgevoerd: www.stichtingasd.nl/inspirerende-projecten-die-met-mdieu-subsidie-zijn-uitgevoerd



KRAPTE BIEDT KANSEN OP MEER UREN EN VASTE CONTRACTEN

Onderzoek SCP haalt aannames over arbeidsmarkt deels onderuit



Jongeren willen geen vast contract en meer werken loont niet, toch? Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) laat in het onderzoeksrapport *De krapte als kans* (juni 2025) zien dat zulke aannames vaak niet blijken te kloppen. Volgens het SCP levert de aanhoudende krappe arbeidsmarkt niet alleen problemen op, maar biedt deze ook mogelijkheden om arbeidsvoorwaarden te verbeteren.

Het SCP onderzocht hoe de verwachtingen en aannames van werkgevers over werknemers samenhangen met de arbeidstijd en contractvormen die zij aanbieden. De onderzoekers gebruikten vacaturedata (2022) en arbeidsmarktenquêtes van

het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en SCP (2021–2022). Vervolgens interviewden (2023) zij werkgevers in drie sectoren: de zorg (veel deeltijdwerk), de schoonmaakbranche (veel flexwerk) en de bouw (weinig deeltijd- en flexwerk).

Vast of flexibel?

De vacature-analyse laat zien dat werkgevers in de ICT, bouw en industrie in minstens 85% van de vacatures een vast contract aanbieden. Het percentage vaste contracten in vacatures bij overheidsin-

stellingen, het onderwijs en de beveiliging/politie is met ruim 40% het laagst. Binnen de overheid, het onderwijs en de zorg worden vaak tijdelijke contracten met uitzicht op vast ingezet.

Bij bestaande werknemers komen bij de overheid, financiële dienstverlening, specialistische zakelijke dienstverlening, industrie en bouw vaste contracten het meest voor (ruim 80%), in de horeca het minst (56%). Over alle sectoren heeft 78% van de werknemers een vast dienstverband.

Uren in de week

In de sectoren facilitair/schoonmaak en persoonlijke dienstverlening is meer dan de helft van de vacatures parttime (1-32 uur). Ook in vacatures in de gezondheidszorg, landbouw en cultuursector wordt deeltijdwerk veel aangeboden (ruim 40%). Bij de overheid en in het onderwijs is dat 33%. Werkgevers in de nutsvoorziening, bouw, farma/chemie, beveiliging/brandweer/politie bieden vaker voltijdposities aan (60-69%), in het onderwijs of bij de overheid is dat iets minder dan 50%. 13-25% van de vacatures specificeert geen arbeidsduur.

Onder het zittend personeel wordt het minst aantal uren gewerkt in het onderwijs, gevolgd door de gezondheids- en welzijnszorg. Ook binnen de overheid en overige dienstverlening is het aantal gewerkte uren relatief laag, zij het in iets mindere mate. Bij de overheid werkt het merendeel (66%) 35 uur of meer, maar in de bouw en energie is dat aandeel ruim 80%.

Samenhang met persoonlijke kenmerken

Flexibele contracten komen vaak voor onder jongeren, praktisch opgeleiden en

mensen met een migratieachtergrond. De kans op een vast contract wordt vooral bepaald door sector, leeftijd en anciënniteit (hoe lang iemand werkzaam is bij dezelfde werkgever).

Voor de arbeidsduur maken de sector, gender en huishoudenspositie het meest uit. Vrouwen werken vaker in deeltijd. Ook ouders, vooral moeders, werken gemiddeld minder uren. Vrouwen met een hbo-/wo-opleiding werken vaker voltijd dan vrouwen met mbo, vmbo of basis-onderwijs. Verder hebben werknemers met een migratieachtergrond iets vaker voltijdsbanen (en minder vaak grote deeltijdbanen). Jonge werknemers werken vaker voltijd dan ouderen, deels vanwege deeltijdpensioen of ontzierenregelingen.

Aannames onder druk

Volgens werkgevers zijn flexcontracten handig bij fluctuaties in werkaanbod, ziekte of uitval en past deeltijdwerk goed bij sectoren waarin het werk op specifieke momenten wordt verricht. Werkgevers geven aan dat deeltijdwerk goed aansluit bij vrouwen met zorgtaken en flexibele contracten bij de behoefte van jongeren aan flexibiliteit.

De beelden die werkgevers hebben van groepen werknemers kloppen vaak niet of niet helemaal. Ruim de helft van de deeltijdwerkende vrouwen doet dit vanwege zorgtaken, maar ook motieven als meer vrije tijd, studie of gezondheid komen voor. Ook werkt een deel, vooral jonge vrouwen, in deeltijd vanwege een tekort aan voltijdsoplossingen. In de bouw kiezen jonge vaders vaker voor ouderschapsverlof of deeltijd. Daarnaast willen veel jongeren juist een vast contract, in tegenstelling tot wat werkgevers vaak denken.

Meer werken loont

Werkgevers signaleren dat werknemers soms denken dat meer werken niet loont en ook werkgevers zelf geven dit aan. Onder werkgevers blijkt weinig bekend over regelingen die het aantrekkelijker maken om meer te werken, zoals verhoging van de arbeidskorting. Eerder onderzoek laat echter zien dat de meeste deeltijdwerkers er bij meer uren netto op vooruit zouden gaan. Tools als de WerkUrenBerekenaar van het NIBUD kunnen helpen om dit inzichtelijk te maken.

Werkgevers in beweging

Door de krapte op de arbeidsmarkt passen werkgevers hun aanbod aan, ongeacht hun denkbelden over bepaalde groepen werknemers en organisatorische factoren. Ze bieden in vacatures duidelijk minder vaak deeltijd-, en iets minder vaak flexcontracten aan dan eerder gebruikelijk was in hun sector. Vooral in de zorg en schoonmaak worden vaker grotere of voltijdscontracten aangeboden en wordt zittend personeel gestimuleerd meer uren te werken. Tegelijkertijd gaan werkgevers breder en inclusiever werven en nemen ze maatregelen om uitstroom en ziekteverzuim te beperken, zoals individuele begeleiding, doorgroei- en scholingsmogelijkheden. Wel zeggen ze dat de cao's in hun sectoren hen beperken in het aanbieden van aanvullende arbeidsvoorwaarden en geven ze aan dat maatwerk grenzen kent. Een structureel beleid en duidelijke communicatie vanuit de overheid is volgens hen essentieel.

Het onderzoeksrapport 'De krapte als kans' is te vinden op de website van het SCP.

DOSCO

Overlegvertegenwoordiger: **Ronald van Riel**

Rechtspositionele afspraken over burgerpersoneel in buitenland noodzakelijk!

Defensie heeft tijdens een overleg over de reorganisaties bij DOSCO op 13 juni 2025, de vakbonden bijgepraat over een plan om DBBO Patrouillegebied CARIB anders in te richten. Het gaat om een uitbreiding, die benodigd is om de taken op het gebied van bewaking en beveiliging doeltreffend te kunnen uitvoeren. De vakbonden willen het plan bespreken in de Werkgroep Reorganisaties. Dit heeft te maken met het plaatsen van burgermedewerkers in de West.

Het reorganisatieplan past binnen de transformatie van Defensie, die ook gevolgen heeft voor het Caribisch deel van het Koninkrijk der Nederlanden. Dat moet worden toegerust tegen toenemende dreigingen als gevolg van geopolitieke instabiliteit, transnationale georganiseerde misdaad en een toenemende kans op extreem weer.

De gewenste reorganisatie bestaat uit twee deelopdrachten. De bewakingstaak die momenteel wordt uitgevoerd door het CZSK en de Caribische militie (CARMIL), wordt overgedragen aan de DBBO.

Daarnaast worden de walradars op Aruba (AR010 Walradar Hudishibana en AR011 Walradar Jamanota) voorzien van interventiecapaciteit.

Ten behoeve van de overdracht van de bewakingstaak wordt de formatie van het DBBO Patrouillegebied (PG) CARIB uitgebreid met 56 functies. Deze functies worden verdeeld over de locaties Parera en Suffisant (Curaçao) en Savaneta (Aruba).



De vakbonden hebben aangegeven dat het reorganisatieplan als 'Voorlopig Reorganisatieplan' ter behandeling moet worden aangeboden aan de Werkgroep Reorganisaties. De reden hiervoor is dat de vakbonden – gezamenlijk – op 24 februari jl. een brief hebben gestuurd aan de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid, over het plaatsen en/of tewerkstellen van burgermedewerkers in het buitenland. Hier moeten echt rechtspositionele afspraken over worden gemaakt! Binnen de huidige wet- en regelgeving is niet eenduidig opgenomen wat de rechtspositie van dit burgerpersoneel is. We zien dat hier in de praktijk op verschillende manieren invulling aan wordt gegeven. Hier ligt het risico van willekeur/onduidelijkheid op de loer. Tot op heden heeft overleg hierover nog niet plaatsgevonden, ondanks dat dit onderwerp tijdens de een vergadering op 17 april opnieuw onder de aandacht is gebracht.

Uitbreiding Staf Defensie Gezondheidszorg Organisatie

Defensie wil de Staf Defensie Gezondheidszorg Organisatie (DGO) uitbreiden. Ook wordt de digitale ondersteuning geprofessionaliseerd. Het gaat om een uitbreiding van 33 voltijds-equivalenten, verdeeld over verschillende afdelingen en functies. De vakbonden hebben op 5 juni schriftelijk laten weten dat het plan niet hoeft te worden behandeld en dat het plan 'ter kennisname' aan de Werkgroep Reorganisaties kan worden voorgelegd.



CZSK

Overlegvertegenwoordiger: **Haico Wissink**

Reorganisatie Opleidingen Koninklijke Marine

De afdeling Opleidingen Koninklijke Marine (OKM) zal worden gereorganiseerd. Tijdens een overleg op 24 juni heeft het CZSK met de vakbonden gesproken over de motieven en randvoorwaarden voor deze reorganisatie.

De reorganisatie is onder andere noodzakelijk om alle vormen van pre-, zij- en reguliere instroom en doorstroom beter te faciliteren. Maar ook nieuwe generaties met andere leerbehoeftes en de groeiende technologische mogelijkheden spelen een rol. Bovendien worden de komende jaren

nieuwe schepen, voertuigen en andere wapensystemen geïntroduceerd en ontstaan er veranderingen in de bedrijfsvoering van CZSK door de diverse doorontwikkelingsprogramma's. Deze veranderingen zijn medebepalend voor de reorganisatie OKM.

Alle functies in dit plan zijn gewaardeerd door DCO&F. Deze waarderingsadviezen zijn overgenomen. De Gemeenschappelijke Medezeggenschapscommissie OKM is gekend in de waarderingsadviezen van DCO&F.

De vakbonden hebben het plan met CZSK besproken. In overeenstemming tussen beide partijen zal het reorganisatieplan medio september 2025 opnieuw op de agenda van het overleg staan.

Hobbymatig werken?

 **D · O · E · N**
Maak werk van verwerken

Vacature:
D.O.E.N. Hulpverlener

Met jouw expertise, help je slachtoffers na ingrijpende gebeurtenissen.

Wil jij het verschil maken bij het herpakken van hun leven?

We zijn op zoek in diverse regio's, scan de QR-code voor meer informatie.



Spelden voor 50-jarig lidmaatschap

Terwijl Den Haag in het teken stond van de NAVO-top, werden in Den Helder 19 gouden spelden uitgereikt voor langdurig lidmaatschap van de VBM. Dat gebeurde op woensdag 25 juni in de Marine Onderofficieren Club (MOOC).



Namens de VBM reikte Dagelijks Bestuurslid Erik Westermeijer de spelden uit. Hij sprak zijn waardering uit voor het feit dat deze leden lid bleven na hun werkzame leven. “De postactieven brengen wijsheid en reflectie mee om de bond scherp te houden. Door lid te blijven van de vakbond dragen zij twee kenwaarden van de bond uit: solidariteit en collectiviteit.”

Na de uitreiking van 19 spelden kregen de aanwezige partners een bloemetje en was er ruim de tijd om herinneringen uit de diensttijd op te halen.

Elke 3 jaar iets anders

Ook KAPTMARNALG b.d. Klaas van der Linden kreeg een speld uitgereikt. In 1975 begon hij bij Defensie bij de mariniers in

Rotterdam. Hij was toen 16 jaar. 38 jaar later ging hij de dienst uit. “Het beviel hartstikke goed. Van infanterie, tot hoofdkwartier, materieel... Je doet elke 3 jaar iets anders. Daarom heet het ook ‘marinier algemeen’, ze kunnen je overal voor gebruiken.”

Van der Linden heeft op Aruba gezeten, waar hij voorzitter is geweest van de afdeling Aruba van de VBM. Ook werkte hij op Curaçao en werd hij uitgezonden naar Cambodja en Bosnië.

Doorzichtige slaapzak

“Ik zeg altijd zo: de leuke dingen van je diensttijd onthoud je en de slechte dingen vergeet je. Er is wel een hoop veranderd. De eerste keer dat wij naar Noorwegen gingen, dat was eind jaren ‘70 of begin jaren ‘80,

ging je met je Nederlandse slaapzak. Als je die tegen het licht aanhield, kon je er doorheen kijken. Daar lag je dan in een Nederlands tentje bij -30°C. De tweede keer hebben we slaapzakken en tentjes gekocht in Noorwegen. Dat was pionieren.”

FLO-feest van bijna 3 dagen

“Mijn FLO-receptie op Curaçao blijft me altijd bij. Die duurde 2,5 dag. Ik zat toen op Suffisant als eerste officier. Daarvoor was ik Hoofd Opleiding op Suffisant, dus ik had de Antilliaanse militairen daar opgeleid. Toen ik met FLO ging, hebben we een afscheidsfeest gehouden. Dat begon op vrijdagmiddag en zondagmorgen waren we klaar! Daar praten ze nu nog steeds over. Toen was ik wel blij dat ik de dienst uit was, want ik had een beetje tijd nodig om bij te trekken, haha.”

DE SPELD VOOR LANGDURIG LIDMAATSCHAP IS IN DEN HELDER UITGEREIKT AAN:

AOOTD b.d. E. Brinks
J.D. Dienaar (gepensioneerd burger)
LTZ2OC b.d. H. Donker
AOOMARNALG b.d. W. Eefting
AOOLDV b.d. G.T. van Engelen
AOOWDE b.d. F.H.A.M. van Gerven
SMJRODOPS b.d. P.H.M. Heres
LTZ2 b.d. G. M. Kerst
AOOODND b.d. H.A. Kolbeek
SMJRWD b.d. J.F.J. Kuipers
KAPTMARNS b.d. K. van der Linden
AOOODOPS b.d. R. Niesing
LTZA2 b.d. W. Nijdam
AOOODND b.d. R. Raveljé
AOOODOPS b.d. G. J. Ritman
LTZE2OC b.d. J.H. Steeman
SMJRLDGD b.d. M. Steenstra
LTZA1 b.d. L.G. Versluis
SMJRWDW b.d. W.M.G.M. Vullings

DE VOLGENDE LEDEN KREGEN DE SPELD THUISGESTUURD:

SMJRODVB b.d. L. van Aalen
SMJRLDV b.d. P.A. Baarspul
AOOBDWKA b.d. J.A. Backs
LTZ2OC b.d. E.W. van den Berg
AOOTDV b.d. P.J.L. van den Bergh
AOOLDGB b.d. M.H.M. van den
Berkmortel
SMJRLDA b.d. P.J. van Betuw
J. Beumer (gepensioneerd burger)
SGTLDV b.d. R. Boot
SMJRMARNALG b.d. G. Bosman
SMJRLDGD b.d. G.J.F. Bouman
SGTODOPS b.d. H.M. Bouwkamp
Sgt AAT b.d. J. Bronswijk
AOOTDE b.d. E.C. Brouwer
SMJRWDW b.d. R.M. Cevering
LTZT2OC b.d. F.H.J. Claassen
SGTLDV b.d. P.M. Deurloo
ELNTMARNS b.d. A. van Eijk
SMJRWDW b.d. P.W. Erkamps
SMJRWDW b.d. J.C.M. Fakkeldij
SGTMARNALG b.d. M.A. de Faria
SMJRWDW b.d. M. Fierloos

SMJRODND b.d. E. Geene
SMJRWDW b.d. H. van de Graaf
SMJRMARNALG b.d. H.P.G. Groenendaal
AOOMARNALG b.d. H.A.T.M. de Groot
Kpl1 KL b.d. H.L. de Groot
SMJRODVB b.d. W. de Haan
Sgt 1 KLu b.d. W.G. van Heerewaarden
LTZA2OC b.d. W.J.P. Heinen
SGTLDA b.d. K. Herrema
LTZ1SD b.d. R.J. van Heumena
KAPTMARNS b.d. S. den Hollander
H.L.M. van den Hurk (gepensioneerd
burger)
AOOLDA b.d. H.M. Imthorn
Sgt KL b.d. L.A. Jansen
SMJRMARNALG b.d. J.J.A. Jansen
AOOMARNALG b.d. H.E. Jolen
SGTODVB b.d. J. de Jong
SGTMARNALG b.d. G. Keijzer
SMJRLDGD b.d. V.A.H.M. Kerckhoffs
LTZA2OC b.d. J.H. de Klein
AOOLDV b.d. G.C. Klijn
LTZ2OC b.d. C.J. Kloosterman
SMJRBDVMEL b.d. F. Klop
SMJRWDW b.d. E. Kooi
MAJMARNS b.d. W. Kruit
STGLDA b.d. J.A.W. Kuppens
ELNTMARNS b.d. G. Lagerweij
LTZT2OC b.d. C. Lamoré
SMJRLDA b.d. J. Leenhoven
SMJRLDV b.d. E.M. Letema
AOOBDTLF b.d. S. Lindenhovius-
van der Pol
Kpl1 Brandweer KLu b.d. E.G. Looij
SGTMARNALG b.d. F.G.H.M. Majoie
KAPTMARNS b.d. J.I. Marijs
LTZT2 b.d. J.C.M. Markus
KAPTMARNS b.d. P.A.R. van Megen
LTZ2OC b.d. P.L. Meijer
LTZA1 b.d. J.T.S. Melkert
KAPTMARNS b.d. M.G.J. Mesters
LTZ2OC b.d. O.P. Middelkoop
SMJRWDW b.d. W.H.J. Nabben
KAPTMARNS b.d. A. Nieberg
SMJRLDV b.d. P.J.M. van Oijen
LTZE1 b.d. A.C. van Os
AOOMARNALG b.d. R. van der Ploeg
SMJRMARNALG b.d. A.G. van der Pluijm

AOOLDV b.d. M.J.A. Poortvliet
SMJRWDW b.d. H. Postma
SMJRBDTAMB b.d. P.H.M. de Punder
SMJRODVB b.d. B. Reijneveld
Sm Logistiek KLu b.d. H.T.W. van Rijswick
AOOLDV b.d. H. de Roo
AOOMARNALG b.d. E. de Ruijter
SMJRBDWK b.d. M.J.H.J.A. Schaapkens-
Kruize
KPLWDE b.d. R.R. van der Schoor
AOOMARNALG b.d. R.L. van Schoor
SGTMARNALG b.d. P.T.H. Schouten
AOOMARNALG b.d. R. van Sermondt
Sgt1 KL b.d. F.A.M. van Spreuwel
AOOTDE b.d. F.A. Strijd
AOOLDA b.d. H. Strookappe
SGTLDV b.d. P.J.J. Tol
SMJRLDA b.d. R.A. Tolhuizen
LTZE2OC b.d. F.J. Toussaint
R. van Velden (gepensioneerd burger)
LTZT2OC b.d. H.L. Veldsema
SGTLDV b.d. J.L. Versendaal
J. Visser (gepensioneerd burger)
SMJRLDGD b.d. J.J.A. de Weert
AOOTDW b.d. P.W. van der Weg
SGTMARNALG b.d. E. Westerweel
STGLDV b.d. J. Widjie
AOOBDVMK b.d. S. Wiersma
LTZE2OC b.d. J.G.H.P. Wigbold
LTZ1 b.d. R. van Winkel
SGTMARNALG b.d. A. Wit
Sgt Brandweer KLu b.d. A.G.L. ten Wolde
SMJRMARNALG b.d. L. Zandee
LTZT2OC b.d. M.J. van Zijl
LTZT2OC b.d. J. van Zoomeren

Staat uw rang in bovenstaande lijst
verkeerd vermeld? Dan graag een
mailtje naar redactie@mijnvbm.nl.

Staat uw naam er niet tussen
terwijl u wel dit jaar een Speld
voor langdurig lidmaatschap hebt
ontvangen?

Ook in de volgende Trivizier
vermelden wij een aantal leden
dat de speld ontvangen heeft.

VBM in het nieuws

- “Het grootste knelpunt bij de groei van de defensieorganisatie is het aantal instructeurs/onderofficieren. Daarvan moeten er 1200 bijkomen.” Dat zei VBM-voorzitter Jean Debie vrijdag 23 mei in het Radio1 Journaal. “De interesse voor Defensie is gelukkig heel groot. Vervolgens komen ze in het selectieproces terecht waar een aantal mensen afvalt. De uitval uit de opleiding is op dit moment ongeveer 20%. Daarnaast moet er ook een Verklaring van Geen Bezwaar afgegeven worden en dat duurde de laatste tijd ook wat langer.” Maar het belangrijkste knelpunt is volgens Jean Debie dus het aantal instructeurs: “Het is een duivels dilemma om operationele eenheden in te zetten voor opleidingen, maar die keuzes zul je toch moeten maken wil je de groei mogelijk maken.”
- Het plan van Geert Wilders om per direct alle grenzen te sluiten voor asielzoekers en ook met directe ingang die grenzen te bewaken, is een “onrealistisch plan” en een “onuitvoerbaar opdracht”. Dat zegt Jean Debie in een bericht dat op 27 mei is geplaatst in onder andere het Noordhollands Dagblad, Haarlems Dagblad, de Gooi- en Eemlander en het Leidsch Dagblad.

Geert Wilders wil de krijgsmacht inzetten om de Koninklijke Marechaussee te helpen bij de grensbewaking. Dat kan volgens Jean Debie alleen na een beslissing van de minister van Justitie en Veiligheid en daar moeten ‘heel bijzondere omstandigheden’ voor zijn. “Zoals dat er een aanslag is gepleegd”, legt hij uit. “En dat staat nog los van dat het Europese verdrag dit niet toestaat, omdat we een vrije overgang van personen en goederen hebben.”

Wilders kondigde het idee in een zelfbedacht mediamoment aan, zijn toenmalige coalitiepartners had hij nog niet ingelicht.

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

Informatie

ADRESWIJZIGING /LEDENADMINISTRATIE

070 315 51 11 of
ledenadministratie@mijnvbm.nl

BELASTINGINFO EN -HULP

belastingservice@mijnvbm.nl

HELPDESK

Benno Beumers, Gabriëlle Driehuijs, Ton van Elst en Denise Zuurveld.
070 315 51 11 of helpdesk@mijnvbm.nl of vul het formulier in op onze website

NABESTAANDENZORG EN BUNDEL

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)

Dirk Jan Goedee.
Bereikbaar op telnr.: 06 17 85 80 99
Woensdag en vrijdag van 09.00-16.00 uur

Tevens te bereiken via:
stichting.msf@gmail.com
www.stichtingmsf.nl

Koninklijke Onderscheiding

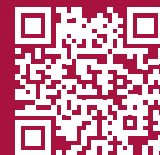


Op 25 april 2025 heeft kpl1 KL J.H. Koppelaar een Koninklijke Onderscheiding ontvangen. Hij is benoemd tot Lid in de Orde van Oranje-Nassau met de zwaarden.

De VBM feliciteert hem van harte!

PAPIER BESPAREN?

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



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

Vacature

Medewerker Individuele Belangenbehartiging



De Vakbond voor Burger en Militair defensiepersoneel (VBM) is de grootste en oudste defensievakbond van Nederland. Al ruim honderd jaar zetten wij ons met veel toewijding in voor de belangen van onze (meer dan 21.000) leden. Ben jij sociaal vaardig, servicegericht en spreekt het snijvlak sociaaljuridisch en personeelsbeleid je aan? Dan is de functie Medewerker Individuele Belangenbehartiging (tevens Helpdeskmedewerker) echt iets voor jou!

In deze functie heb je direct contact met defensiemedewerkers die lid zijn van onze vakbond. Samen met drie collega's vorm je het eerste aanspreekpunt, zowel telefonisch als per e-mail, voor leden met vragen over hun rechtspositie als (oud-)militair of (oud-)burgermedewerker. Je ondersteunt hen bij uiteenlopende onderwerpen zoals ontheffing uit opleidingen, financiële aanspraken, ontslag, re-integratie, loopbaanontwikkeling en pensioen. Ook geef je uitleg over gewijzigde regelgeving als gevolg van nieuwe arbeidsvoorwaarden.

Je analyseert hulpvragen, adviseert over mogelijke vervolgstappen en signaleert eventuele knelpunten. Indien nodig schakel je gespecialiseerde collega's in. Als het om bezwaar- of beroepszaken gaat, stel je een dossier samen dat wordt overgedragen aan onze juristen. Hierbij is het van cruciaal belang dat je de bezwaar- en beroepstermijnen nauwkeurig bewaakt. Daarnaast coördineer je de inzet van onze juridisch assistenten. Zij worden voornamelijk ingezet voor hoorzittingen in het land. Tijdens je inwerkperiode raak je vanzelf vertrouwd met deze onderwerpen. Je werkt in een ervaren helpdeskteam waar de helpdeskcollega's, juristen, maar ook andere collega's je met raad en daad bijstaan.

Tot slot ondersteun je, samen met je helpdeskcollega's, ook beleidsmedewerkers van de Collectieve Belangenbehartiging en de Medezeggenschapsorganisatie.

Geïnteresseerd?

Stuur dan jouw motivatiebrief en cv naar de VBM, t.a.v. dhr. J.J.C. Debie, naar: j.debie@mijnvbm.nl; Reacties graag vóór 13 augustus 2025.

Meer informatie?

Bel voor meer informatie tot 5 augustus Jacqueline de Werker (070-3155111 of 06-51579772) en vanaf 5 augustus tot 13 augustus Jean Debie (070-3155111 of 06-51579760).

STANDPLAATS

Den Haag

SALARIS

tussen € 3.336,- en € 4.478,- (bij 38 uur per week)

DIENSTVERBAND

min. 32 uur tot max. 38 uur per week

CONTRACT

tijdelijk contract met uitzicht op vast contract

WIJ VRAGEN

- Mbo+/hbo-werk- en denk-niveau op (sociaal)juridisch vlak en/of personeelsgebied
- Affiniteit met vakbondswerk en Defensie
- Uitstekende schriftelijke en mondelinge uitdrukkingsvaardigheden
- Servicegerichtheid
- Zelfstandigheid
- Verantwoordelijkheidsgevoel
- Accuratesse
- Een proactieve, ondernemende houding
- Een collega voor in ieder geval de dinsdag t/m de vrijdag
- Pre: kennis van het AMAR, BARD en het bestuursrecht

WIJ BIEDEN

- Een uitdagende, afwisselende en zelfstandige functie, binnen een gezellig team.
- Een jaarcontract voor ten minste 32 uur tot maximaal 38 per week met de mogelijkheid op verlenging/een vast contract.
- Uitstekende arbeidsvoorwaarden; salaris tussen € 3.336,- en € 4.478,- (bij 38 uur per week). Een goede pensioenregeling en secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals reiskostenvergoeding (een NS Business-card als je met het OV komt).

STAND VAN DEFENSIE VOORJAAR 2025

Werkbeleving verbetert verder, vulling blijft uitdaging

Defensie zit midden in de transformatie naar een sterkere, grotere en slimmere krijgsmacht. De ambitie is om in 2027 de krijgsmacht te hebben ingericht in een vredesorganisatie en een oorlogsorganisatie. Deze schaalbare krijgsmacht moet uiterlijk in 2030 zijn gevuld met 100.000 mensen bestaande uit beroepsmilitairen, reservisten en burgerpersoneel. Is Defensie op weg om deze doelen te behalen? De onlangs gepubliceerde rapportage 'Stand van Defensie' geeft een gematigd optimistisch beeld.

De totale personeelsomvang van Defensie bedraagt per 1 april 2025 75.530 VTE'n (voltijds equivalenten). In het kalenderjaar 2024 groeide het personeelsbestand 3,2% bij de categorie beroepsmilitairen, 9,6% bij reservisten en 11% bij het burgerpersoneel. Deze groei is natuurlijk positief, maar moet – vooral in de categorie beroepsmilitairen – versneld worden om de gestelde doelen te behalen.

Daartoe worden onder andere de opleidingscapaciteit en de functieruimte om zo veel mogelijk belangstellenden voor het dienjaar een plek te kunnen bieden, stapsgewijs uitgebreid.

Volgens staatssecretaris van Defensie Gijs Tuinman wordt de Regeling tijdelijke aanstelling militairen, die de rechtspositie van de dienjaar-militairen regelt, naar verwachting eind 2025 opgenomen in de bestaande rechtspositie. Deze regeling is al overeengekomen met de vakbonden, maar het wetgevingstraject loopt nog. (Meer over deze regeling las u in de Trivizier van januari/februari 2025.)



Daarnaast wordt nog dit jaar de nationale weerbaarheidstraining gestart; een traject waarbij kandidaten in ongeveer drie maanden worden opgeleid tot reservist.

Behoud van personeel

Een positieve ontwikkeling is dat sinds 2022 de uitstroom van beroepsmilitairen afneemt. Dat komt mede door maatregelen zoals vaste aanstellingen voor manschappen en onderofficieren. Het irreguliere verloop is afgenomen tot 3,4% van het totale bestand. Dat is zelfs (flink) lager dan het gemiddelde van 5% binnen de sector Rijk.

Bij beroepsmilitairen die toch de organisatie verlieten, noemde 50% de balans tussen werk/reistijd en privéleven als reden. De wijze waarop de organisatie wordt bestuurd was voor 37% de belangrijkste reden voor vertrek.

Bij vertrekkend burgerpersoneel ging het vaak om de inhoud van de functie (43%) en eveneens de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd (36%).

Motivatie en vertrouwen

De werkbeleving bij Defensie verbetert: tevredenheid, motivatie en vertrouwen in de toekomst nemen toe. In 2022 overwoog nog 20% van het personeel om te vertrekken; dat percentage is inmiddels gedaald naar 15%. De onderlinge sfeer en collegialiteit worden vaak genoemd als belangrijke motivatie om te blijven, zowel door de militairen als de burgers.

Modernisering decoratiebeleid

Derk Boswijk (CDA) heeft in de Tweede Kamer vragen gesteld over de modernisering van het decoratiestelsel van Defensie. Staatssecretaris Tuinman van Defensie laat in zijn antwoord weten dat de conceptbesluiten van de medailles per krijgs-

machdeel zijn aangepast. Dat betekent dat er nu meer eenheid is tussen de verschillende defensieonderdelen in de wijze waarop de medailles worden toegekend.

Defensie heeft verder een voorstel voor een nieuwe onderscheiding voor inzet uitgewerkt: de Herinneringsmedaille 'Inzet op afstand'. Ook treft Defensie voorbereidingen voor het instellen van een nieuwe nationale dapperheidsmedaille. Dit najaar worden de voorstellen afgerond en vindt besluitvorming plaats.

Het medaillebeleid voor reservisten is geëvalueerd en er zijn stappen gezet richting een meer gelijkwaardige toekenning van medailles aan reservisten bij de operationele commando's. Zo komen nu ook reservisten die voldoen aan de daarvoor gestelde criteria in aanmerking voor de krijgsmachtdeelmedailles.

Chroom-6-regeling

Kamerlid Sarah Dobbe (SP) had gevraagd om de Regeling uitkering chroom-6 Defensie ook van toepassing te verklaren op nabestaanden wanneer de (inmiddels overleden) betrokkene daar zelf nooit een beroep op heeft gedaan.

Voor het opstellen van de Uitkeringsregeling zijn door de vakbonden en Defensie expertsessies georganiseerd. Deze hebben geleid tot het uitgangspunt dat de regeling in lijn moet zijn met het Nederlands schadevergoedingsrecht en daarmee met het Burgerlijk Wetboek. Daarmee is ook aansluiting gezocht bij de bestaande regelingen voor asbestslachtoffers.

Het uitgangspunt is dat een nabestaande niet zelfstandig recht heeft op een immateriële schadevergoeding. De nabestaande heeft alleen recht op het smartengeld van

het slachtoffer als het slachtoffer hierop vóór diens overlijden, een beroep heeft gedaan.

Sinds 1 januari 2019 komt affectieschade voor vergoeding in aanmerking. Naast van slachtoffers met ernstig en blijvend letsel en nabestaanden hebben sindsdien een eigen aanspraak op schadevergoeding voor hun verdriet.

Materiële gereedheid

De gemiddelde materiële gereedheid van A-(wapen)systemen is het afgelopen half jaar licht toegenomen. Het realiseren van nieuwe materieelprojecten blijft een uitdaging, vooral omdat de vraag sneller groeit dan het aanbod. (A-wapensystemen zijn essentiële, prominente en doorgaans complexe wapensystemen).

Ondanks de stijging van de totale defensie-uitgaven naar € 20 miljard heeft Defensie in 2024 in het Defensie Materieel Fonds € 3,65 miljard moeten doorschuiven naar latere jaren, vooral door de krapte in de defensiematerieelmarkt en arbeidsmarkt. Voor Defensie blijven deze middelen beschikbaar, maar worden verspreid over de komende jaren uitgegeven.

Defensie investeert verder in commandovoerings- en inlichtingencapaciteiten zodat de krijgsmacht multidomein en informatiegestuurd kan optreden. Defensie heeft daartoe ook een wetsvoorstel voorbereid voor de Wet op de defensiegereedheid. Deze wet maakt het onder andere mogelijk om communicatie- en informatiesystemen en sensor-, wapen- en commandovoeringssystemen digitaal afdoende te kunnen beveiligen, er volwaardig mee kunnen oefenen en trainen en om tijdig een omgevingsbeeld te kunnen opbouwen.

Stand van zaken RVU-regeling burgerpersoneel



Foto: MCD/Sjoerd Hilckmann

Goedkeuring TNO nodig

RVU-regelingen blijven dus mogelijk, maar mogen uitsluitend gericht zijn op werknemers met zwaar werk en moeten bedoeld zijn voor een afgebakende doelgroep, inclusief onderbouwing. Alle cao-partijen die nu een RVU-regeling hebben, moeten in overleg. Ze moeten bepalen of voortzetting na 2025 wenselijk is, of dat alternatieven – zoals verlofsparen of een vitaliteitspact – beter passen voor hun werknemers met zware functies. Kiezen cao-partijen ervoor om de RVU-regeling voort te zetten na 2025, dan moeten zij de doelgroep nauwkeurig afbakenen, op basis van centrale richtlijnen.

Dankzij een tijdelijke RVU-regeling (Regeling Vervroegd Uittreden) konden werkgevers en werknemers afspraken maken om sommige groepen werknemers met zwaar werk eerder te kunnen laten stoppen met werken zonder dat daar een fiscale boete (de zogeheten RVU-heffing) tegenover stond. Deze tijdelijke RVU-regeling is onderdeel van het Pensioenakkoord uit 2019 en is geldig tot 1 januari 2026. Ook een groep defensiemedewerkers valt, op basis van afspraken die Defensie en de bonden hebben gemaakt, onder deze tijdelijke vrijstelling van de heffing, namelijk een specifieke groep burgerpersoneel met belastend werk (zie <https://www.vbm.info/actueel-2/regeling-eerder-vertrek-voor-burgermedewerkers-een-feit>).

(Het gaat hier nadrukkelijk niet om militairen. Die vallen onder de Uitkeringswet Gewezen Militairen.)

Zonder verdere maatregelen dreigde de tijdelijke mogelijkheid om aan te vragen eerder te stoppen met werken dus vanaf 1 januari 2026 weer te verdwijnen. In oktober 2024 hebben het kabinet, vakbonden en werkgeversorganisaties een onderhandelaarsakkoord bereikt over een blijvende, gerichte RVU-regeling voor werknemers met zwaar werk. De ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Financiën werken nu aan de wetswijziging om de drempelvrijstelling van de RVU structureel te maken. Hiermee blijven RVU-regelingen, onder bepaalde voorwaarden, ook na 1 januari 2026 mogelijk. Met de RVU-drempelvrijstelling mogen werkgevers aan oudere werknemers, die 36 maanden of minder van hun AOW-leeftijd zijn verwijderd, een uitkering verstrekken tot aan een maximale hoogte. (In 2025 is die uitkering maximaal €2273 bruto per maand; in 2026 zal dit bedrag hoger uitvallen.)

TNO is aangewezen om deze afbakening te beoordelen (en daarna goed dan wel af te keuren). Daartoe richt TNO een expertisecentrum zwaar werk op, dat na de zomer operationeel zal zijn.

Om op basis van objectieve criteria tot een onderbouwde afbakening te komen, heeft TNO een kader ontwikkeld. In dit kader staan de belastende elementen beschreven waar TNO naar kijkt voor de beoordeling.

De VBM vindt het belangrijk dat er voor bepaalde groepen burgermedewerkers een regeling is, die hen in staat stelt het arbeidsproces eerder te verlaten. Een RVU-regeling moet daarom ook in de toekomst beschikbaar blijven. Op basis van de toetsingscriteria moet dit voor defensiemedewerkers lukken. Daarnaast zet de VBM zich in voor het treffen van maatregelen die de ergste vormen van belasting zoveel mogelijk wegnemen.

Grote financiële klap

Stel, u raakt arbeidsongeschikt. Wat dan?

Stel u voor dat u arbeidsongeschikt raakt en niet goed verzekerd bent. Wat gebeurt er dan? Wie beschermt uw inkomen als u niet meer kunt werken? Een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) is niet verplicht als u in loondienst bent, maar soms bent u als medewerker niet of niet voldoende verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid.

Werken bij Defensie is vaak een roeping. Elke medewerker werkt wereldwijd mee aan vrede en veiligheid. Met of zonder uniform. Zorgen voor een ander staat voorop. Maar het is minstens net zo belangrijk dat u ook goed voor zichzelf zorgt. Want als u uit de running raakt, heeft dat veel impact. Ook op uw inkomen.

Zorg voor een stabiel inkomen

Het is onze missie om uw inkomen te beschermen bij onverwachte gebeurtenissen, zoals arbeidsongeschiktheid. Met een AOV bent u zeker van een stabiel inkomen tot AOW-leeftijd. Het geeft u financiële rust als u (deels) arbeidsongeschikt raakt. U heeft dan immers al genoeg zorgen aan uw hoofd.

Wat gebeurt er als u niets regelt?

Vaak wordt gedacht dat het wel goed zit met de sociale zekerheid in Nederland en dat ons inkomen bij arbeidsongeschiktheid goed is beschermd. Maar dat is niet altijd zo. Uitkeringen van de overheid en het pensioenfonds zijn in bepaalde gevallen tijdelijk en ontoereikend. Daarom heeft Defensie samen met ons een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) samengesteld die de WIA en de cao- en pensioenregeling aanvult. U verzekert zo alleen wat écht nodig is, waardoor uw premie laag blijft. En belangrijker nog: u voorkomt dat uw inkomen afzakt tot bijstandsniveau. Dat is zeker bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een reëel scenario.

Voordelen van de verzekering

Via uw werkgever kunt u zich tegen gunstige voorwaarden verzekeren voor het risico bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. Met Loyalis zijn goede afspraken gemaakt:

- ✓ Onze verzekering sluit aan op uw regelingen vanuit de overheid, cao en pensioen.
- ✓ Ontvang 22% premiekorting.

De verzekering meteen regelen of meer weten?

Hier vindt u alle informatie, berekent u uw premie en vraagt u de verzekering aan.

loyalis.nl/defensie-burgerpersoneel

loyalis.nl/defensie-militairen



Loyalis

een merk van a.s.r.

Beklemd in de enclave

OOGGETUIGENVERSLAG IN DE SCHADUW VAN SREBRENICA

Op Nationale Veteranendag, zaterdag 28 juni, is het boek 'Beklemd in de enclave' verschenen. Wat betekent het om als VN-waarnemer in voormalig Joegoslavië alleen en ongewapend oog in oog te staan met oorlog en onmenselijkheid?

'Beklemd in de enclave' is het persoonlijke verhaal van VN-waarnemer Ad van de Kreeke, vanuit de omsingelde enclave Bihać (1994-1995), in de schaduw van Srebrenica. In zijn boek neemt Van de Kreeke de lezer mee naar een van de buitenwereld geïsoleerde 'veilige zone', waarin politieke onmacht, geweld en menselijke warmte hand in hand gaan.

Ad van de Kreeke (1962) werkt sinds 1981 bij Defensie. Vele jaren diende hij

bij de Luchtmobiele Brigade. Hij werd uitgezonden naar Libanon, ging vier keer naar Bosnië en met de Special Forces naar Afghanistan.

Titel: Beklemd in de enclave

Auteur: Ad van de Kreeke

Uitgever: Kompas

Omvang: 320 pagina's

ISBN: 9789492107626

Prijs: € 23,95



Thuisfront PTSS

LIEFDE, LOYALITEIT EN LOSLATEN

Het boek Thuisfront PTSS is het verhaal van Aaliyah Muggen, dochter van een Dutchbat II-veteraan met complexe PTSS. Zij beschrijft het leven in een gezin dat worstelt met de gevolgen van oorlog. Met openhartige verhalen en een mix van moed, liefde, humor en onmacht schetst Muggen een beeld van het thuisfront dat niet naast, maar midden in het trauma leeft. Haar boek roept op tot meer erkenning en begrip voor de gezinnen van veteranen en hulpverleners.

Aaliyah Muggen (1997) is social media-specialist bij het Nederlands Veteraneninstituut. Ze deed onderzoek naar erkenning voor Dutchbat-veteranen.

Titel: Thuisfront PTSS

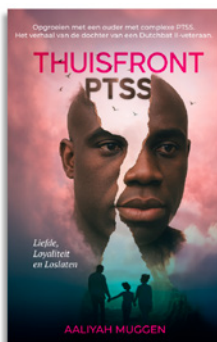
Auteur: Aaliyah Muggen

Uitgever: Kompas

Omvang: 152 pagina's

ISBN: 9789492107633

Prijs: € 22,95



BETAALDATA SALARISSEN EN UITKERINGEN

Defensie betaalt de salarissen uit op donderdag 24 juli en vrijdag 22 augustus. De SVB en het ABP storten de uitkeringen op woensdag 23 juli en donderdag 21 augustus.

Uiterlijk de volgende werkdag na de betaaldatum staat het geld op uw rekening bijgeschreven.

Papier besparen?

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



Of geef uw e-mailadres en uw registratienummer of werknemersnummer via e-mail door aan: redactie@mijnvbm.nl

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.

VERKIEZINGSDATA MEDEZEGGENSCHAP

Bestuursstaf

Dir CIO 1 augustus

CZSK

JWITT 20 juli

CLAS

43 GNKcie 28 juli
LWC 28 juli
CMO 28 juli
Staf OTCO 28 juli
44 Painfbat 2 september
OTCRij 4 september

Eenmalige uitkering: € 350



In juli ontvangt u, naast uw reguliere inkomsten, een eenmalige bruto uitkering van € 350. Deze uitkering is het gevolg van het Arbeidsvoorwaardenakkoord dat de vakbonden vorig jaar met Defensie hebben gesloten.

U komt in aanmerking voor dit bedrag als u op 1 juli 2025 voltijds in dienst was, of UKW'er, wachtgelder of FLO'er. Werkt(e) u in deeltijd, dan ontvangt u de uitkering naar rato van uw dienstverband.

Let op: de eenmalige uitkering wordt belast volgens het bijzondere belastingtarief. Afhankelijk van uw persoonlijke situatie kunt u bij uw belastingaangifte over 2025 mogelijk een deel van de ingehouden belasting terugkrijgen.

Nabestaandenpensioen in geval van een ander woonadres

Heeft u een samenlevingscontract met uw partner met daarin een wederzijdse zorgplicht? En staat de partner op een ander adres dan u ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP)? Dan kan de partner per 1 juli 2025 toch nabestaandenpensioen ontvangen als u mocht komen te overlijden. (Mits de partnerrelatie voldoet aan de voorwaarden).

Vanaf 1 juli 2025 is het pensioenreglement van het ABP aangepast. Nu hoeft u niet meer op hetzelfde adres ingeschreven te staan als uw partner in de BRP om recht te hebben op nabestaandenpensioen. Dit speelt bijvoorbeeld als u vanwege werk op een ander adres dan uw partner moet wonen, of als een van beiden in een verzorgingshuis woont.

U bouwt in principe pensioen op voor uzelf (het ouderdomspensioen), maar ook voor de partner (het nabestaandenpensioen). De partner ontvangt dit nabestaandenpensioen als u komt te overlijden en de partnerrelatie voldoet aan de voorwaarden. De partner krijgt dit pensioen levenslang.

Voor mensen met een samenlevingscontract bestond tot 1 juli jl. de voorwaarde, dat beide partners daadwerkelijk op hetzelfde adres staan ingeschreven in de BRP. Sinds 1 juli 2025 is dat géén voorwaarde meer. Het is uiteraard wel noodzakelijk dat u deze partner bij het ABP heeft aangemeld!

Voor alle duidelijkheid: bij een huwelijk of geregistreerd partnerschap hoeft de

partner niet aangemeld te worden. Voor gehuwden of mensen met een geregistreerd partnerschap was het bovendien al zo, dat een verblijf in bijvoorbeeld een verzorgingshuis of een ander woonadres niets verandert aan de rechten op een nabestaandenpensioen. Alleen bij echtscheiding of het beëindigen van het geregistreerd partnerschap vervalt het recht op nabestaandenpensioen.

Eindigt de relatie met de partner met wie u een samenlevingscontract heeft? Dan moet u uw (ex)partner ook zelf weer afmelden!

Meer info: www.abp.nl/uw-situatie-verandert/relatie-en-prive/trouwen-samenwonen

FAMILIEBERICHTEN

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

OVERLEDEN

Maart 2025

10-03 M.H.J. Maquine (88 jaar)
LTZVK2OC b.d.
Lombokstraat 15
1782 SR Den Helder

April 2025

03-04 H.M. Smout (59 jaar)
Sgt1 KL b.d.
Amsteldiep 7
5172 AR Kaatsheuvel

14-04 B.H.A. ter Woerds (74 jaar)
Gepensioneerd burger
Hupselseweg 15
7151 EL Eibergen

15-04 W.A. Brakel  (93 jaar)
MJRTPMKR b.d.
Beatrixstraat 70B
1781 ER Den Helder

Mei 2025

03-05 J.J. de Bruijn (81 jaar)
LTZE2OC b.d.
Koolzaadstraat 12
7552 ER Hengelo

27-05 J.D. Huisman (87 jaar)
LTZVK2OC b.d.
Vogelzand 3421
1788 ME Julianadorp

Juni 2025

06-06 G. Terlage (94 jaar)
LTZVK2OC b.d.
Dijkschouwerslaan 85
1785 HN Den Helder

06-06 M.J.M. Donkers (73 jaar)
LTZE2OC b.d.
Zwanenbalg 1312
1788 ZC Julianadorp

07-06 W.C. Bernds (90 jaar)
MJRTPMKR b.d.
p/a Doorzwin 1125
1788 KB Julianadorp

08-06 J. Wichelo (72 jaar)
LNTKOLMARN b.d.
Oranjelaan 18
6901 BL Zevenaar

12-06 J.M. Oligschlager (87 jaar)
AOOBDMZKT b.d.
p/a Kerkstraat 31
4247 EK Kedichem

15-06 C.P. Zonneveld (81 jaar)
Gepensioneerd burger
Wingerdstraat 23
1783 HJ Den Helder

20-06 J.J. Emons (86 jaar)
LTZVK2OC b.d.
p/a Zegelaarweg 4
3632 JC Loenen aan de Vecht

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

KOPPELPUZZEL

Koppel elke omschrijving aan een defensielocatie. Gebruik van elke locatie de letter die erbij staat. Zet ze achter elkaar en vind het zomerse woord!

Stuur deze oplossing vóór **25 augustus 2025** naar: puzzel@mijnvbm.nl
Vergeet niet uw naam en woonplaats te vermelden!

Let op: het is niet meer mogelijk het antwoord per post in te sturen. Dit komt omdat we de VVV-bonnen alleen nog digitaal uitgeven. De winnaars zullen de prijs per e-mail ontvangen.

Onder de goede inzendingen worden 3 digitale VVV-cadeaukaarten t.w.v. €20,- verloot. (Alleen inzendingen op naam 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 juni 2025:

Wij leven in vrijheid omdat anderen voor ons opstonden.

De winnaars zijn (na loting):

P.J.J.M. Heuten, Voerendaal
P. van den Hoeven, Werkhoven
C. de Bruin, Rijnsburg

Defensie Zommerroute

- 1 Uitgestrekt zand- en bosgebied, populair voor infanterietraining.
- 2 Bosrijke kazerne voor snel inzetbare luchtmobiele eenheden.
- 3 Grote kazerne in het zuiden, trainingsplek voor diverse eenheden.
- 4 Tropische marinebasis nabij een kleurrijke havenstad.
- 5 Tropische basis waar mariniers trainen tussen palmbomen.
- 6 Luchtmachtbasis in Noord-Brabant met moderne straaljagers.
- 7 Noordelijke opleidingskazerne, vernoemd naar een verzetsstrijder.
- 8 Trainingslocatie van de militaire politie.
- 9 Thuisbasis van de helikoptervloot.
- 10 Radarpost midden in bosrijk gebied, bewaakte het luchtruim.
- 11 Thuishaven van fregatten en onderzeeërs.
- 12 Oefenterrein in Duitsland in bosrijke omgeving.
- 13 Thuisbasis van de MQ-9 Reaper

Oefenterrein Grafenwöhr

Kazerne Oirschot

Oranjekazerne

Vliegbasis Volkel

Marechaussee Opleidingscentrum

Johannes Post-kazerne

Vliegbasis Leeuwarden

Marinierskazerne Savaneta

Vliegbasis Gilze-Rijen

Radarstation Nieuw-Milligen

Marinehaven Den Helder

Legerplaats Harskamp

Duidelijkheid over status ongeval



Wat moet er gebeuren als je als militair letsel oploopt bij een ongeval? In elk geval moet er een proces-verbaal van ongeval (PVO) worden opgemaakt. Let erop dat dit PVO zorgvuldig wordt opgesteld. Hoe beter de inhoud klopt, hoe kleiner de kans op discussies achteraf. Daarna bepaalt het ABP in een

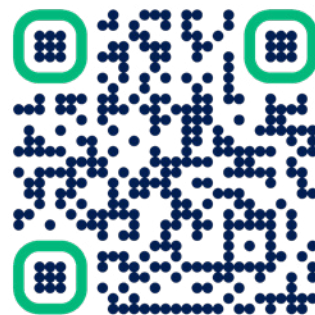
schriftelijk besluit wat voor soort ongeval het is.

Is het ongeval je tijdens oefening of uitzending overkomen, dan is er veelal sprake van een dienstongeval. Gaat het om een ongeval dat je onder 'normale' werktijd is overkomen, dan wordt het ongeval als

bedrijfsongeval aangemerkt. Het onderscheid tussen deze twee soorten van ongevallen is belangrijk, omdat een dienstongeval ruimere aanspraken kan geven dan een bedrijfsongeval. Krijg je een ABP-besluit over de status van je ongeval waarvan de inhoud je niet duidelijk is, neem dan contact met ons

op. We kunnen je dan zo goed mogelijk advies geven en zo nodig in bezwaar gaan. Daar hebben we in het verleden leden goed mee kunnen helpen. Bel ons ook als je vragen hebt over de rechtspositie na het ongeval – ook daar kunnen we je wijzer over maken.

Nog geen lid?
Meld u aan op www.vbm.info



070 3155111

of via MDTN (sterretje dan nummer) *0654666156

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