

Trivizier

Reservist, laat
van je horen!

VBM pleit voor
aanpassing
van Wodg

Richtlijnen
voor lokaal
personeel

Bezoek uw
afdelings-
vergadering!



Maak Nederland weerbaar!

IN DEZE TRIVIZIER



- 5 Visie
- 7 Advertentie
- 10 Juridisch
- 11 Advertentie
- 12 Gezocht ...
- 13 Quiz
- 21 Afdelingsvergaderingen
- 22 Voorzieningen klokkenluiders
- 28 Memo
- 29 Familieberichten
- 30 Korte berichten
- 31 Puzzel
- 32 Wat doet uw bond voor u?



Verschijnt 9 maal per jaar.

ISSN 0925-6237.

Te controleren minimale oplage: 24.500 (print) + 1.100 (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

VBM Reservistendag

Bezoek de Reservistendag – een actieve bijeenkomst waarin jouw ervaringen en ideeën als reservist centraal staan!

| Lees verder op pagina 4

Machtiging Belastingservice

Wil je straks weer gebruikmaken van de VBM Belastingservice? Regel dan de doorlopende machtiging!

| Lees verder op pagina 6

Reactie op Miljoenennota

Nederland moet weerbaar zijn, verkondigde onze koning. De VBM is positief over nog een paar zaken uit de Miljoenennota.

| Lees verder op pagina 8

Pas Wodg aan!

Voorzitter Jean Debie heeft in de Tweede Kamer gepleit voor ingrijpende aanpassing van het wetsontwerp voor de Wodg.

| Lees verder op pagina 14

Bescherm lokaal personeel

De internationale richtlijnen ter bescherming van lokaal personeel tijdens missies liggen er. Tijd dat Nederland ze overneemt!

| Lees verder op pagina 16

Uitnodiging

Als lid van de VBM (of BBTv) ben je van harte welkom om aan de vergadering van jouw afdeling deel te nemen.

| Lees verder op pagina 21

Rooster eenzijdig wijzigen?

Mag een commandant een rooster eenzijdig wijzigen? Haico Wissink (Bureau Ondersteuning Medezeggenschap) geeft uitleg.

| Lees verder op pagina 24

Bestuursverkiezingen

Drie 'bekende gezichten' binnen de VBM zijn verkiesbaar voor het algemeen bestuur.

| Lees verder op pagina 26

Ik ben Remco van Lent (52) en ik werk sinds juli 2026 bij de VBM op het secretariaat.

**Wat maakt het werk op het secretariaat leuk?**

Wanneer je iemand kunt helpen. Om maar een voorbeeld te noemen, deze week belde iemand over de speld voor langdurig lidmaatschap, die ondanks meer dan 50 jaar lidmaatschap niet was uitgereikt. Dat hebben we alsnog kunnen regelen. Dit soort dingen zitten er vaker tussen.

Wat voor werk deed je hiervoor?

Ik heb 14 jaar lang een drukkerij gehad. Briefpapier, enveloppen, folders, flyers, proefschriften. Het bijzondere was dat we de grootste geboortekaarten-collectie van Nederland hadden. Dit is inmiddels 16 jaar geleden, maar ik wordt nog steeds af en toe gebeld voor geboortekaartjes! Daarna ben ik actief geweest als storemanager. Ik was me aan het oriënteren op een functie in de zorg, maar toen kwam ik deze vacature bij de VBM tegen.

Ben je al gewend aan de vele militaire afkortingen?

Nee, ik weet er al een hoop, maar het is soms best lastig.

Wat zijn je hobby's?

Ik sta in het weekend op markten en braderieën met Funko-poppen. De populairste is met stip de pop van Michael Jackson. Bij jonge kinderen zijn vooral de enge poppen populair: Annabelle, Chucky, Five nights at Freddy's. Terwijl ze die films niet eens hebben gezien.

Is er een boek dat je kunt aanraden?

Ik hou zelf erg van de thrillers van de Nederlandse schrijfster Marelle Boersma. Als ik er één moet noemen: Nephila's netwerk.

WEBSITE

WWW.VBM.INFO

Hier vindt u veel informatie

E-MAILADRESSEN**ALGEMEEN**

VBM@MIJNVBM.NL

BELASTINGSERVICE

BELASTINGSERVICE@MIJNVBM.NL

HELPPDESK

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)

Reservist, kom naar de Reservistendag!

DINSDAG 1 DECEMBER 2026 | GMK-KAZERNE STROE | 10.00–15.00 UUR

Jij combineert het reservist-zijn met je werk, studie, gezin of andere verplichtingen. Je kiest ervoor om je in te zetten voor Defensie, vaak naast een druk dagelijks leven. Maar sluit de organisatie voldoende aan bij jouw praktijk? Wat gaat goed, waar loop je tegenaan en wat moet volgens jou beter?

Op 1 december 2026 organiseert de Vakbond Nederlandse Reservisten (VNR), al 23 jaar onderdeel van de Vakbond voor Burger en Militair defensiepersoneel (VBM), een dag die volledig in het teken staat van jou als reservist. Geen lange vergaderdag, maar een actieve bijeenkomst waarin jouw ervaringen, ideeën en behoeften centraal staan.

We gaan onder meer met elkaar in gesprek over:

- jouw positie binnen de groeiende krijgsmacht;
- de combinatie van je militaire inzet met je civiele werk, opleiding en privéleven;
- rechtspositie, arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid;
- praktische knelpunten die je ervaart: waar jij tegenaan loopt;
- wat jij van de VNR/VBM verwacht en hoe wij jouw belangen beter kunnen behartigen.

Je krijgt niet alleen informatie, maar vooral de ruimte om ervaringen uit te wisselen met andere reservisten en rechtstreeks mee te praten over de onderwerpen die voor jou belangrijk zijn. Samen bepalen we welke thema's prioriteit moeten krijgen en hoe reservisten ook na deze dag betrokken kunnen blijven.

Deze bijeenkomst is bedoeld voor reservisten van alle krijgsmachtdelen en uit alle categorieën. Juist de verschillen in achtergrond, functie en ervaring maken het gesprek waardevol.

Wil jij meepraten over jouw positie als reservist en bijdragen aan een betere belangenbehartiging? Meld je dan uiterlijk **11 november 2026** aan via reservist@mijnvbm.nl. Vermeld daarbij je naam, krijgsmachtdeel, eenheid en eventuele dieetwensen. Jouw gegevens worden op de dag gecontroleerd bij binnenkomst en na afloop conform AVG vernietigd.

Na aanmelding ontvang je meer informatie over het programma en de toegang tot de kazerne.

***Jouw ervaring telt. Jouw ideeën doen ertoe.
Zorg dat je erbij bent op 1 december!***

PRAKTISCHE INFORMATIE

Datum: dinsdag 1 december 2026

Tijd: 10.00–15.00 uur

Locatie: Generaal Majoor

Kootkazerne, Wolweg 100, 3776 LR

Stroe, KEK-gebouw (gebouw 540)

Lunch: inbegrepen



Jean Debie

“Een punt van grote kritiek blijft nog steeds dat er te veel reservisten zijn die niet op tijd hun loon ontvangen.”

Prinsjesdag 2026



In de Troonrede benoemt onze koning dat veiligheid en defensie stevige investeringen vragen. Een belangrijk punt is dat elke Nederlander zich realiseert, dat we weerbaar moeten zijn om onze vrijheid, vrijheid en onze rechtstaat te verdedigen. Wat mij betreft is er in Europa een goed voorbeeld, namelijk Zweden. Zweden heeft een systeem waarin iedere burger een rol heeft als er oorlog komt, of een andere crisis. Het is de moeite waard om daarvan kennis te nemen.

De oudere militairen en burgermedewerkers weten hoe groot de financiële verwaarlozing van de krijgsmacht in het verleden is geweest. Dit had en heeft nog steeds grote gevolgen voor de gevechtskracht, gevechtsondersteuning en de logistieke component van de krijgsmacht, alsook de veroudering van leslokalen, legering, magazijnen en werkplaatsen.

Enorme inspanningen van militairen en burgermedewerkers hebben de afgelopen jaren de inzet en de benodigde veranderingen in de defensieorganisatie mogelijk gemaakt. Echter, de huidige verander-opgave is enorm. De instroom van militairen en reservisten moet sneller omhoog om in 2030 te komen tot een krijgsmacht van ongeveer 102.000 medewerkers.

De basis daarvoor is goed werkgeverschap, zowel voor de militairen als de burgermedewerkers, maar zeker ook voor de mensen die reservist willen zijn. Dit is een punt waarop wij vanuit onze verantwoordelijkheid als vakbond de werkgever blijven aansporen. In goed overleg met elkaar kun je randvoorwaarden scheppen waardoor mensen erkenning en waardering voelen voor de opdrachten die zij moeten uitvoeren.

Een punt van zorg blijft hierbij, dat we de juiste balans moeten vinden om nieuwe medewerkers weliswaar kort, maar ook

vakbekwaam te kunnen opleiden. Dit vergt het nodige van de militaire instructeurs, maar ook na de opleiding van ervaren collega's die coaching en begeleiding kunnen bieden. Bijzondere aandacht verdient hierbij de omgang van mannen met vrouwen, zowel tijdens inzet of oefening als op de kazerne of op kantoor. Iedereen is nodig en iedereen verdient (onder meer) een veilige werkomgeving.

Het is goed om te lezen dat Defensie verder inzet op de versterking van de rechtspositie van de reservist in de civiele arbeidsverhouding, zoals loondoorbetaling bij ziekte, verlof en bescherming tegen ontslag door de civiele werkgever als de reservist wordt opgeroepen.

Een punt van grote kritiek blijft nog steeds dat er te veel reservisten zijn die niet op tijd hun loon ontvangen. Ook wanneer op de ontvangen loonstrook wel het salaris staat vermeld, geldt dat niet voor de opkomsturen, waardoor het onmogelijk is te controleren of het salaris juist is uitbetaald. De staatssecretaris van Defensie moet hier zeer snel verbeteringen inzetten!

Een goed punt is ook dat Defensie inzet op het versterken van de personele zorg en welzijn in het algemeen, maar Hoofdtak 1 vergt in het bijzonder zorg voor gesneuvelden, vermiste, gewond geraakte of gevangengenomen militairen en hun thuisfront en/of nabestaanden.

Het is tot slot belangrijk dat de koning in de Troonrede zijn dank uitsprak aan de vrouwen en mannen die als militair paraat staan, en de veteranen die paraat stonden, om te beschermen wat ons dierbaar is!

j.debie@mijnvbm.nl

Gebruikmaken van de VBM Belastingsservice?

REGEL DAN DE DOORLOPENDE MACHTIGING!

VBM-leden kunnen gebruikmaken van de VBM Belastingsservice voor de aangifte van hun inkomstenbelasting. Een team van zeer gewaardeerde vrijwilligers en twee VBM-medewerkers verzorgt jaarlijks meer dan 5.000 aangiften inkomstenbelasting voor de leden. Doorgaans kunt u zich vanaf november weer inschrijven voor de Belastingsservice.

De VBM Belastingsservice werkt met voorgevulde gegevens (VIA) van de Belastingdienst. Om dit te kunnen doen, is het noodzakelijk dat onze leden ons hiervoor machtigen. De voorgaande jaren heeft een grote meerderheid van de leden die gebruik maken van onze Belastingsservice, gelukkig gereageerd op de doorlopende machtigingen die wij voor hen hebben aangevraagd. Hierdoor hebben wij het overgrote deel van de door ons aangevraagde doorlopende machtigingen, kunnen activeren. We streven ernaar om voor iedereen die een beroep op de Belastingsservice van de VBM doet, een doorlopende machtiging te activeren.

Het grootste voordeel van het werken met de doorlopende machtigingen is de nauwkeurigheid waarmee we de aangiften

kunnen doen, omdat we de VIA's mogen inzien en gebruiken. De VIA gegevens staan daarvoor bij de Belastingdienst klaar voor gebruik. De Belastingdienst heeft deze mogelijkheid opengesteld, zodat alle belastingplichtigen deze voorgevulde gegevens kunnen (laten) gebruiken, zodat snel en correct aangiften kunnen worden gemaakt.

Heeft de VBM Belastingsservice van u nog geen doorlopende machtiging ontvangen?

Dan hebt u wellicht reeds een 5 bladzijden tellende brief van de Belastingdienst ontvangen, met daarin een activeringscode voor de doorlopende machtiging (zie de laatste bladzijde van de brief). Wij verzoeken u vriendelijk om deze code zo spoedig mogelijk naar ons toe te sturen (via e-mail belastingsservice@mijnvbm.nl of per post PB 93037, 2509 AA, Den Haag).

NB: Deze code moet binnen de beperkte geldigheidsduur van 2 maanden geactiveerd worden!

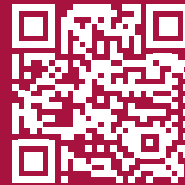
Alvast hartelijk bedankt!

Let op! Een machtiging is nog géén aanmelding en betekent ook niet dat de aangifte automatisch gemaakt wordt! Heeft u de VBM Belastingsservice gemachtigd om uw aangifte te doen, dan moet u zich dus nog steeds áánmelden. Aanmelden is vanaf medio november weer mogelijk via www.vbm.info.

STIJGENDE BEZORGKOSTEN TRIVIZIER

Wanneer u weleens post verstuurt, zult u het gemerkt hebben: de postbezorging wordt steeds duurder. Dit geldt ook voor de bezorging van de Trivizier.

Daarom stellen wij het zeer op prijs, wanneer leden aangeven om de Trivizier voortaan digitaal te willen ontvangen in plaats van per post. Scan hiervoor 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.



**Op
Groen**

Krijg 10% korting

✓ Op o.a. je auto-, woonhuis- en inboedelverzekering



Combineer slim en bespaar direct.

Profiteer nu van 10% korting op je auto-, woonhuis-, inboedel- én aansprakelijkheidsverzekering. En het wordt nog beter: sluit je zowel een nieuwe woonhuis- als inboedelverzekering af? Dan krijg je naast korting een doorlopende reisverzekering cadeau. Hoe werkt het? Vraag je woonhuis-, inboedel- én doorlopende reisverzekering tegelijk, op dezelfde dag aan en na één jaar krijg je de volledige premie van de doorlopende reisverzekering terug. Zo ben je in één keer goed verzekerd, thuis én onderweg.

En je persoonlijke spullen op de kazerne? Die zijn standaard meeverzekerd bij onze inboedelverzekering dankzij de kazernedekking.



Scan de QR-code of ga naar opgroen.nl/vbm/korting en vergelijk en bereken je premie. Vervolgens wordt je korting berekend. Tevreden? Sluit je verzekering af. Bij groen licht kun je een account aanmaken en 24/7 inloggen.

'NEDERLAND MOET WEERBAAR ZIJN'

Groei naar 3,5% NAVO-norm ingezet



“Een veilige toekomst vraagt stevige investeringen. Nederland moet weerbaar zijn en klaarstaan om de vrijheid, democratie en rechtstaat te verdedigen. Om te beginnen is een inhaalslag nodig in militair opzicht. Te lang hebben Nederland en Europa de eigen krijgsmacht financieel verwaarloosd. Maar dat tij is gekeerd. In de begroting voor 2027 is opnieuw flink meer geld beschikbaar voor Defensie.”

Dat zei koning Willem-Alexander in zijn Troonrede die hij uitsprak op dinsdag 15 september 2026. De Troonrede en de tijdens Prinsjesdag gepresenteerde Miljoenennota staan dit jaar in een iets ander daglicht dan voorgaande jaren. Omdat het kabinet Jetten een minderheidskabinet is, zal voor alle plannen en vraagstukken telkens gezocht moeten worden naar een politieke meerderheid.

De Troonrede werd – net als voorgaande jaren – uitgesproken in de Koninklijke Schouwburg te Den Haag. Koning Willem-Alexander kondigde aan dat Nederland intensiever gaat samenwerken met internationale bondgenoten om te zorgen voor meer wapens en militaire slagkracht. “Met een agressief Rusland aan de oostgrens van Europa blijft doorgaande steun aan Oekraïne een directe investering in

onze eigen veiligheid. De verwevenheid met sterke internationale organisaties als de Europese Unie en de NAVO is hierin cruciaal.”

De koning sprak zijn waardering uit voor militairen: “De vrouwen en mannen die als militair paraat staan en de veteranen die paraat stonden om te beschermen wat ons dierbaar is, verdienen onze speciale dank. Uiteraard geldt dat ook voor de politie en al die andere mensen die iedere dag pal staan voor onze nationale veiligheid. Die raakt steeds meer verweven met wat er internationaal gebeurt, en op dat vlak moet Nederland niet naïef zijn. Cyberdreigingen en digitale hacks vanuit Rusland en andere landen, en vanuit internationaal opererende criminele organisaties, zijn nu al aan de orde van de dag. Dat vereist een stevig antwoord. Het kabinet komt daarom met voorstellen zodat de inlichtingendiensten burgers en bedrijven beter kunnen beschermen tegen cyberaanvallen, desinformatie en terrorisme.”

De NAVO-landen hebben zich in 2025 gecommitteerd om uiterlijk in 2035 5% van hun bbp aan defensie en defensiegerelateerde veiligheid uit te geven. Daarvan is 3,5% bestemd voor de krijgsmacht zelf en 1,5% voor bredere defensie- en veiligheidsgerelateerde uitgaven, zoals maatschappelijke weerbaarheid, cyberveiligheid en infrastructuur.

De Miljoenennota 2027 laat zien dat het kabinet structureel investeert in de versterking van de krijgsmacht en dat een groeipad richting 3,5% bbp in 2035 is ingezet.

De netto-uitgaven aan Defensie (inclusief het Defensiematerieelbegrotingsfonds) betreffen een intensivering van ruim 2 miljard euro in 2027 die oploopt tot

circa 12 miljard euro in 2031. De uitgaven in 2026 zijn incidenteel hoger door de affinanciering van de begrotingsgefinancierde militaire pensioenen voor 8,73 miljard euro en door militaire steun aan Oekraïne (€3,1 miljard). De totale geraamde Defensie-uitgaven bedragen in 2027 €28,9 miljard. Dit is inclusief €600 miljoen additionele middelen uit het Coalitieakkoord. Het totaal aan defensie-uitgaven exclusief militaire steun aan Oekraïne komt neer op 2,12% van het bbp.

Koning Willem-Alexander riep in zijn Troonrede verder op tot het beschermen van de democratie, tot minder polarisatie en meer samenwerking tussen coalitie en oppositie. De koning wees erop dat politici problemen moet oplossen en zich niet moeten laten leiden door de ophef van de dag.

Ontwikkeling koopkracht

Een deel van de hoofdlijnen van de Miljoenennota 2027 is – zoals gebruikelijk – vóór Prinsjesdag al uitgelekt. Daaruit kwam het beeld naar voren dat niet alle afspraken uit het Begrotingsakkoord uit september overeind blijven staan. Bezuinigingen op WW, WIA en AOW worden uitgesteld, afgezwakt of geschrapt.

De eerder aangekondigde verkorting van de maximale WW-duur van 24 naar 12 maanden gaat voorlopig niet door. Dit zou oorspronkelijk in 2028 ingaan, maar het wordt uitgesteld tot 2029.

De koopkrachtcijfers zien er over het algemeen niet heel gunstig uit. Hoewel de vrijheidsbijdrage (een belastingverhoging om extra defensie-uitgaven te financieren) voor 2027 wordt geschrapt, gaan de middeninkomens en hoge inkomens er respectievelijk 0,1% en 0,2% op achteruit. Daar staat tegenover dat lage inkomens er

in 2027 0,2% op vooruit gaan en gepensioneerden 0,3%. De AOW-leeftijd gaat niet versneld omhoog.

Er wordt daarnaast een flinke bezuiniging aangekondigd op de Rijksoverheid. Voor alle duidelijkheid: de Defensie-intensivering blijft overeind. Ook het uitstellen van de vrijheidsbijdrage betekent niet dat extra defensie-uitgaven worden geschrapt.

Verkorten opleidingen

Voorzitter Jean Debie van de VBM is kritisch op verkorten van opleidingen. Om Defensie te laten groeien wil men niet alleen de opleidingscapaciteit uitbreiden en onderwijs vaker modulair aanbieden, maar worden opleidingen ook verkort. Volgens de VBM heeft dit een negatief effect op de kwalitatieve vulling.

Debie: “Positief is dat leeftijdsgrenzen voor in- en uitstroom worden verruimd in overleg met de vakcentrales, passend binnen de demografische ontwikkelingen en rekening houdend met loopbaan, levensfasen en arbeidsvoorwaarden. Het is ook positief dat de rechtspositie, de bedrijfsvoering en de communicatie voor reservisten wordt verbeterd, onder andere door afspraken over loondoorbetaling bij ziekte, verlof en bescherming tegen ontslag door de civiele werkgever als de reservist wordt opgeroepen.

Ook zijn we blij met de specifieke aandacht voor de gezondheid en gezondheidszorg van vrouwelijke militairen en met het versterken van de personele zorg en welzijn in het algemeen en in het bijzonder de zorg voor gesneuvelden, vermiste, gewond geraakte of gevangengenomen militairen en hun thuisfront en/of nabestaanden. Dit zal evenzeer voor veteranen moeten gelden.”



'Dat veranderde door een uitspraak van de Raad van State in 2019'

Tekst: **mr. Maarten de Haas**

Wanneer is sprake van 'gewekt vertrouwen'?



Bij het doornemen van jurisprudentie stuiten wij op een recente uitspraak van de rechtbank Den Haag van 24 april 2026 (te raadplegen op www.rechtspraak.nl: ECLI:NL:RBDHA:2026:15764). Daarin lasen we dat door een medewerker van Defensie een toezegging was gedaan aan een burgerambtenaar bij Defensie dat salarisverschillen met militaire collega's zoveel mogelijk zouden worden beperkt. Op die toezegging had de burgermedewerker mogen vertrouwen volgens de rechtbank. Dat leverde haar niettemin geen voordeel op, onder meer omdat niet was beloofd dat die toezegging op haar hele loopbaan betrekking zou hebben.

Hoe zit het eigenlijk met gewekt vertrouwen in het bestuursrecht? Defensieambtenaren hebben een bijzondere rechtspositie – op hen zijn bestuursrechtelijke wetten en regels van toepassing.

Eén daarvan is het vertrouwensbeginsel dat, opvallend genoeg, een ongeschreven beginsel is.

Gewekt vertrouwen wordt al lang beschermd in het bestuursrecht. De eisen om van gewekt vertrouwen te kunnen spreken, lagen tamelijk hoog. Een toezegging moest in beginsel afkomstig zijn van het bevoegd gezag, en dat was veelal niet het geval. Toezeggingen komen meestal van ondergeschikte ambtenaren en daar konden burgers zich doorgaans niet op beroepen. Dat was voor burgers frustrerend, want het is voor een burger niet altijd helder wie bevoegd is.

Dat veranderde door een uitspraak van de Raad van State in 2019 in de zogenoemde Amsterdamse Dakopbouwzaak. Ingegeven

door het perspectief van de burger, werden er nieuwe criteria ontwikkeld voor de reikwijdte van het vertrouwensbeginsel. Een burger zou er bijvoorbeeld op moeten kunnen vertrouwen dat een heldere uitspraak van een deskundige ambtenaar van de juiste overheidsafdeling, klopt.

Het toetsingscriterium bestaat uit drie stappen. Stap 1 is de vraag of er sprake is van een toezegging. Daarbij moet 'de nadruk worden gelegd op hoe een uitlating bij een redelijk denkende burger overkomt'. De tweede stap is of de toezegging aan het bevoegde bestuursorgaan kan worden toegerekend. Een toezegging kan worden toegerekend 'indien de betrokkene op goede gronden mocht veronderstellen dat degene die de toezegging heeft gedaan, de opvatting van het bevoegde orgaan vertolkte'. En stap 3 betreft een belangenafweging tussen de belangen van het bestuursorgaan en de belangen van de burger.

Het doorlopen van dit stappenplan kan tot de conclusie leiden dat er sprake is van gewekt vertrouwen. Wat dit betekent hangt, zoals juristen wel vaker zeggen, maar net van de omstandigheden

van het geval af. Zo zou eventuele schade die met de toezegging samenhangt, voor vergoeding in aanmerking kunnen komen. Voor de ambtenaar die naar aanleiding van haar beroep de bovengenoemde uitspraak kreeg, leverde het beroep niets op, ook omdat ze tegen een eerder compensatiebesluit geen bezwaar had gemaakt. Niettemin laat de uitspraak zien dat het soepeler stappenplan ook voor defensieambtenaren van betekenis kan zijn.

Wat betekent dit nu voor de defensieambtenaar? Die zit zelden tot nooit met het bevoegd gezag aan tafel. Dat hoeft en kan ook niet – zaken kunnen prima besproken en behandeld worden door P&O'ers, leidinggevend en juristen. Het is altijd verstandig om afspraken over bijvoorbeeld aanstelling, loopbaan en functie-toewijzing schriftelijk vast te laten leggen. En als dat gebeurt, dan worden die afspraken in de regel ook wel nagekomen. Als gemaakte toezeggingen niet worden nagekomen, schroom dan niet om bij ons te checken of er sprake is van geschonden vertrouwen in de juridische betekenis daarvan. 

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.



Gezocht

SMJRBDGSK b.d. Gerrit ter Haar uit Den Helder heeft in 1962 met Hr. Ms. Groningen een reis gemaakt naar de West (Curaçao/VS). Hiervan is toen een herdenkingsboek verschenen, dat is uitgereikt aan de bemanning. Hij heeft dit boek in de loop van de jaren uitgeleend en het is kwijtgeraakt. Hij zou graag weer in het bezit komen van een exemplaar van dit boek. Hij heeft al diverse pogingen ondernomen, maar tot nu toe zonder resultaat.

E-mail: terhaar58@quicknet.nl

AOOODND b.d. Rijk van Lavieren uit Den Helder is op zoek naar een naamboek onderofficieren van de Koninklijke Marine, jaargang 1988. Hij is in 1959 in dienst gegaan en heeft in 1990 de dienst verlaten.

E-mail: rijkvanlavieren@gmail.com

SMJRHOFM b.d. Willem Kort, onder andere voormalig voorzitter van de VBM-afdeling Aruba, zou graag in het bezit komen van een naamboek onderofficieren van 1994, 1995 of 1996. Willem Kort was in dienst van 1963 tot 1997.

E-mail: Gwkort@zeelandnet.nl

VERKIEZINGSDATA MEDEZEGGENSCHAP

Bestuursstaf

DGB 15 oktober

CZSK

HYD 27 oktober

OPV ROOD 6 november

CLAS

PLC 8 oktober

DOSCO

DP&O 2 november

COMMIT

Directie 26 oktober

Projecten 26 oktober

ITCC 3 november



Informatie

ADRESWIJZIGING /LEDENADMINISTRATIE

070 315 51 11 (keuzemenu 4) of
ledenadministratie@mijnvbm.nl

BELASTINGINFO EN -HULP

belastingservice@mijnvbm.nl

HELPDESK

Benno Beumers, Gabriëlle Driehuijs, Ton van Elst, Wesley Wonnink en Denise Zuurveld.
070 315 51 11 (keuzemenu 1) 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

Test uw kennis over de medezeggenschap!

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! Kies telkens het meest juiste antwoord. Kijk voor de antwoorden op pagina 28 van deze Trivizier.

- 1** Het is een (...) van werknemers om via een MC mee te praten dan wel mee te beslissen over het beleid van een organisatie.
 - A plicht
 - B illusie
 - C beleidsmatig recht
 - D wettelijk recht

- 2** Werknemers, gekozen in de MC, (...) de besluitvorming en de werkomstandigheden.
 - A oefenen druk uit op
 - B oefenen invloed uit op
 - C veranderen
 - D negeren desgewenst

- 3** Is het deelnemen aan de medezeggenschap over het algemeen (zeer) goed voor je carrière?
 - A nee, het vergroot je netwerk binnen de organisatie wel enigszins, maar dat kan ook juist nadelig voor je zijn
 - B eigenlijk niet, de vaardigheden die je kunt ontwikkelen kun je in je dagelijkse functie vaak ook opdoen
 - C ja, je krijgt de kans je eigen zienswijze te delen en je kunt jezelf daardoor profileren bij leidinggevend
 - D ja, het biedt je een unieke kans om vaardigheden te ontwikkelen die je in je dagelijkse functie vaak niet opdoet en het vergroot je netwerk binnen de organisatie aanzienlijk

- 4** Medezeggenschap brengt voor het management een groot voordeel met zich mee. Het management krijgt namelijk (...) signalen en waardevolle (...) vanuit de (...).
 - A geregeld – ideeën – ideeënbus
 - B direct – feedback – overtuiging van de MC
 - C desgevraagd – ideeën – lijn
 - D direct – feedback – praktijk

- 5** Welk voordeel heeft medezeggenschap voor het personeel binnen een onderdeel?
 - A medewerkers krijgen meer grip op hun eigen werkomgeving en de koers van het bedrijf
 - B medewerkers krijgen zeggenschap over hun eigen werkomgeving en de koers van het HDE/de commandant
 - C medewerkers krijgen aanspraak op juridische ondersteuning van het College voor Geschillen (CGMD)
 - D medewerkers krijgen aanspraak op juridische ondersteuning vanuit het Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP)



POLITIEKE VRAAGTEKENS ROND WODG

VBM pleit voor ingrijpende aanpassing wetsontwerp

Het wetsvoorstel voor de Wet op de defensiegereedheid (Wodg) is op een aantal belangrijke onderdelen te vaag en te onduidelijk. Dat bleek tijdens een rondetafelgesprek in de Tweede Kamer op woensdag 9 september. Voorzitter Jean Debie van de VBM was één van de deelnemers aan dit gesprek over het wetsvoorstel.



“GEREEDSTELLING IS EEN PERMANENT PROCES”

De Wodg is een wetsvoorstel dat ervoor moet zorgen dat de Nederlandse krijgsmacht beter en sneller kan worden gereedgesteld voor een mogelijk grootschalig conflict. Ook de VBM erkent dat de krijgsmacht worstelt met geldende wet- en regelgeving om te kunnen groeien naar een omvang, waarmee Nederland binnen de NAVO aan afschrikking kan bijdragen en ultiem kan worden ingezet, zoals verwoord in onze Grondwet.

Het wetsvoorstel in zijn huidige vorm legt echter te veel macht bij één regeringslid zonder dat daar voldoende tegenmacht tegenover staat, betoogde Jean Debie in de Kamer. “Er is geen noodzaak voor de Wodg in het personeelsdomein. De huidige Wet ambtenaren defensie (WAD) en rechtspositieregelingen bieden de minister van Defensie nu al voldoende mogelijkheden om gemotiveerd af te wijken als de veiligheidssitua-

.....

tie in Nederland dat vordert”, sprak de voorzitter. “Eigenlijk wordt met deze wet de rechtspositie van het personeel buitenspel gezet. Het is onaanvaardbaar dat de Wodg het mogelijk maakt om zorgvuldig opgebouwde wet- en regelgeving die rechtszekerheid borgt voor het personeel, met een simpele pennenstreek buiten werking te stellen.”

Jean Debie leverde ook kritiek op het ontbreken van objectieve maatstaven. “Gereedstelling is een permanent proces, zonder duidelijke begin- of eindpunten. Er ontbreken maatstaven voor wanneer het gewenste niveau van gereedheid dan is bereikt. Dit geeft Defensie in feite een ‘carte blanche’ waarbij deze wet structureel van toepassing is.” Daarnaast had de voorzitter kritiek op de wel héél ruime beoordelingsvrijheid van de uitvoerende macht: “Het oordeel of een gereedstelling ernstig wordt belemmerd, ligt uitsluitend bij de minister van Defensie. Dit creëert op personeelsgebied rechtsonzekerheid, terwijl de rechter achteraf – wegens deze ruime beoordelingsvrijheid – een maatregel slechts terughoudend zal kunnen toetsen.”

De voorzitter gaf in het rondetafelgesprek aan dat de relatie tussen de begrippen gereedstelling, buitengewone omstandigheden en het reguliere Staatsnoodrecht (zoals de Coördinatiewet uitzonderingstoestanden) verwarrend en abstract is. “Dit moet beter worden beschreven en met waarborgen omkleed.”

Kritiek van diverse kanten

Het wetsvoorstel geeft de minister van Defensie de ruimte om af te wijken van het Besluit georganiseerd overleg sector Defensie. Omdat het parlement en de vakbonden pas achteraf worden geïnformeerd, komen het recht op collectieve

onderhandelingen en de gang naar de Advies- en Arbitragecommissie (AAC) in het geding. Ook de Raad van State toonde zich eerder al kritisch op dit aspect van de Wodg.

Er klonk tijdens het rondetafelgesprek ook kritiek op de versoepeling van de medische keuringen (Wmk) die in de Wodg wordt voorgesteld. De voorgestelde flexibilisering maakt het mogelijk om personeel breder te keuren en functies uit te sluiten zonder heldere wettelijke kaderstelling. De VBM heeft grote twijfels bij het oprekken van bewaartermijnen van medische persoonsgegevens (basis 2 jaar, verlengbaar met 1 jaar). Daarnaast vraagt de VBM zich af hoe individuele gezondheidsmonitoring via sensoren/wearables zich verhoudt tot artikel 11 van de Grondwet (onaantastbaarheid van het lichaam) en het recht op privacy. Wat dragen individuele wearables daadwerkelijk bij aan de gereedstelling? Het gaat om gereede eenheden en niet individuen. Op het gevechtsveld kan de VBM zich voorstellen dat wearables kunnen bijdragen ter monitoring van de vitale lichaamsfuncties, indien de militair gewond raakt, maar in situaties buiten het gevechtsveld moet artikel 11 van de Grondwet zwaarder wegen. Er bestaan grote zorgen over wie toegang krijgt tot deze gevoelige biometrische en gezondheidsgegevens, hoe de dataveiligheid gewaarborgd is en hoe bewaartermijnen worden gecontroleerd.

Voorzitter Jean Debie heeft daarom in de Tweede Kamer gepleit voor ingrijpende aanpassing van het wetsontwerp.

Tijdens het rondetafelgesprek bleek dat ook bij de aanwezige politici nog veel vragen en onduidelijkheden leven, onder andere over het opslaan en verwerken

van bijzondere categorieën van persoonsgegevens van ambtenaren. Denk aan ras of etnische afkomst, politieke opvattingen, religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging, of het lidmaatschap van een vakbond, gegevens over gezondheid en seksuele gerichtheid.

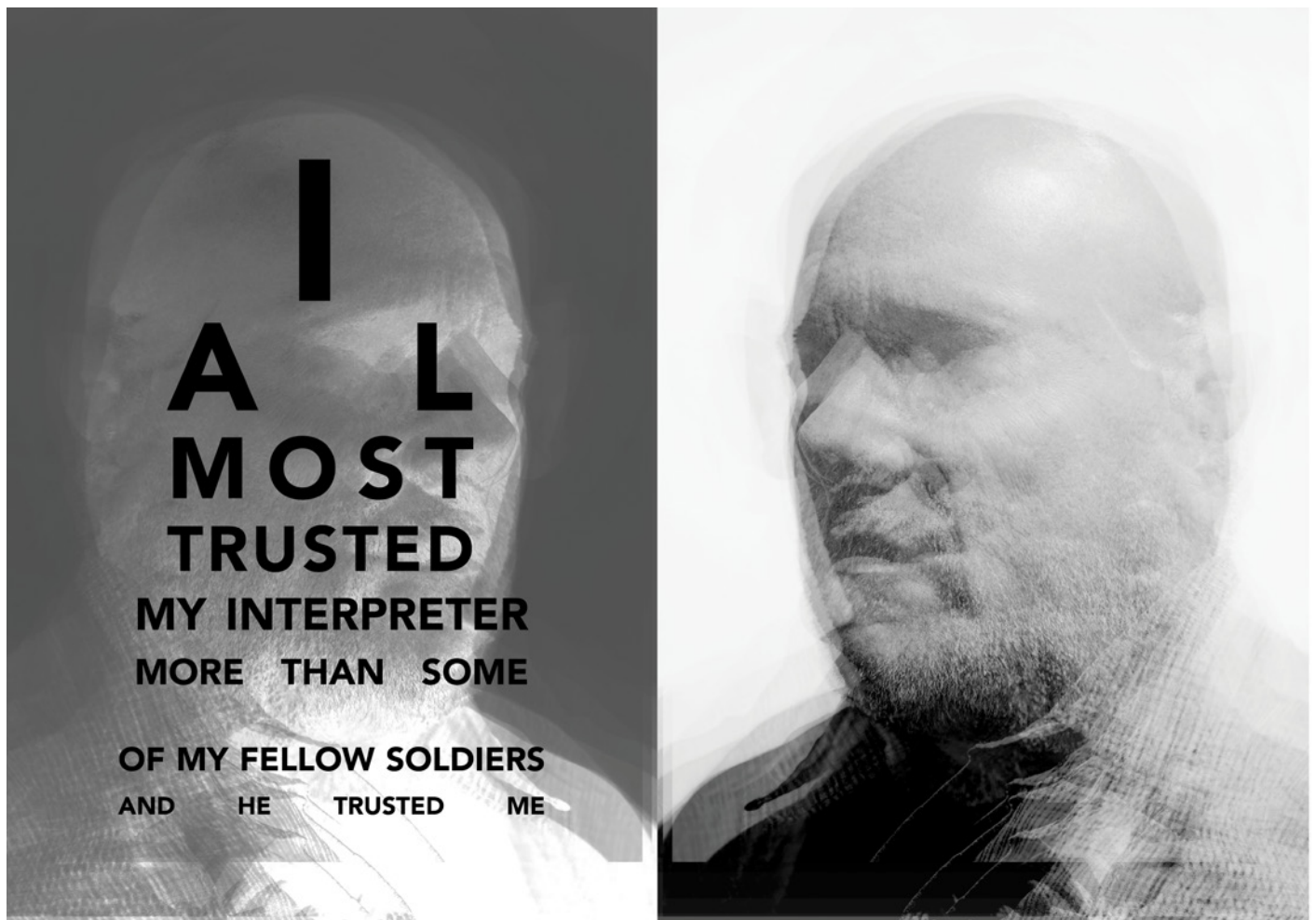
Kwaliteit wettelijk stelsel

Ook bij regeringscommissaris Omgevingswet prof. mr. dr. Kars de Graaf krijgt de Wodg niet de handen op elkaar. Zijn rol is om namens de regering te letten op de eenheid en kwaliteit van het wettelijk stelsel van de Omgevingswet. De Omgevingswet is in 2024 van kracht geworden en dient juist om één samenhangend wettelijk kader te vormen voor regels voor de fysieke leefomgeving. Denk aan bouwen, wonen, infrastructuur, water, natuur, milieu en ruimtelijke ordening.

Volgens Kars de Graaf wordt met de Wodg zoals die nu voorligt, de samenhangende benadering van de Omgevingswet onderuitgehaald. “De integrale belangenafweging in het fysieke domein wordt onmogelijk gemaakt. Het idee van de Omgevingswet is dat alle ministeries gezamenlijk de regels over de fysieke leefomgeving in één wet bundelen. De Wodg maakt die puzzel op bepaalde punten weer heel lastig”, aldus de professor. De Wodg wijkt af van de systematiek van de Omgevingswet. “Ik denk dat dat voor een behoorlijk aantal van de activiteiten niet nodig is; die kunnen in de normale structuur van de Omgevingswet worden ingebouwd. Dan heb je een zuiver systeem dat recht doet aan de Omgevingswet waar zo lang over is nagedacht. Als deze wet op deze manier wordt ingevoerd, wordt het complexer en ingewikkelder.” In de richting van de politici: “Ik wil u meegeven om goed na te denken voor u dat doet.”

Lokale medewerkers: de onzichtbare ruggengraat van internationale missies

EERSTE INTERNATIONALE RICHTLIJNEN VOOR DE RECHTEN EN BESCHERMING VAN LOKAAL PERSONEEL



Portretfoto van Jon Feltham uit het fotoproject Armed with Words, waarin tolken en veteranen zijn geïnterviewd en gefotografeerd. Fotografie en ontwerp: © Andy Barnham (andybarnham.com), interviews en quotes: prof. Sara de Jong

Veel militaire, humanitaire, ontwikkelings- of diplomatieke missies maken gebruik van lokaal personeel. Maar bij gebrek aan gemeenschappelijke internationale standaarden lopen zij tegen langdurige en terugkerende problemen aan. Daarom publiceerde de organisatie Local Staff International (LSI) in januari 2026 richtlijnen om de rechten en bescherming van lokale medewerkers te waarborgen. De vakbonden VBM, AFMP en Marver ondersteunen de richtlijnen en roepen de Nederlandse regering op deze over te nemen en te handhaven.

‘Tijdens de evacuatie uit Kaboel kwamen tolken ineens in de belangstelling te staan’

Lokale medewerkers in internationale missies hebben te maken met inconsistente wervingspraktijken, ontoereikende risicobeheersing en beperkte bescherming na afloop van het dienstverband. Wanneer verantwoordelijkheden niet vanaf het begin duidelijk zijn gedefinieerd, gaat het mis op het moment dat het er het meest toe doet: zoals na de val van Kaboel in augustus 2021.

Local Staff International

LSI is een internationale organisatie die is opgericht om die kloof te dichten. LSI's richtlijnen voor de rechten en bescherming van lokale medewerkers in internationale missies bieden een praktisch kader waarmee overheden, maatschappelijke organisaties, opdrachtnemers en andere missiepartners de rechten en bescherming van lokaal personeel kunnen versterken, gedurende de hele missiecyclus. Het is het eerste document van zijn soort.

Sara de Jong, professor politicologie aan de Universiteit van York, en Jon Feltham, Canadees veteraan, zijn bestuursleden bij LSI en co-auteurs van de richtlijnen. Professor Sara de Jong is tevens co-oprichter van de Sulha Alliance, een Brits goed doel dat Afghaanse tolken en andere lokale medewerkers ondersteunt. Jon Feltham is bestuursvoorzitter van Aman Lara, een Canadees goed doel voor het ondersteunen van Afghaanse tolken, andere lokale medewerkers en kwetsbare groepen in Oekraïne en Gaza.

Wereldwijd probleem

Professor Sara de Jong onderzocht vanaf 2017 middels interviews hoe lokale mede-



Professor Sara de Jong. Foto: Andreas Fischer

werkers bij een gebrek aan een juridisch kader zelf voor hun rechten opkwamen, evenals de strategieën van degenen die hen bijstonden: vluchtelingenorganisaties, veteranen of advocaten. “De interviews waren met individuen uit Afghanistan en Irak en hun bijstanders, maar lokale medewerkers zijn onvervangbaar voor elke missie. Het is een wereldwijd probleem.”

Jon Feltham diende zo’n 25 jaar bij de Canadese strijdkrachten en werkte samen met Nederlandse, Britse en Amerikaanse strijdkrachten in verschillende internationale operaties, waaronder in Afghanistan. “Ik was me toen erg bewust van hoe essentieel lokale medewerkers waren. Ik ga zo ver dat ik zeg: zonder lokale medewerkers hadden we geen enkel succes gehad.”

“Zonder lokale medewerkers hadden we geen enkel succes gehad”

Documentatie en verantwoordelijkheid

Professor Sara de Jong: “Het is gebruikelijk

dat lokale medewerkers voor verschillende soorten missies gewerkt hebben: militaire, humanitaire, ontwikkelings- of diplomatieke missies. Ook komt het veel voor dat lokale medewerkers eerst een jaar voor het ene land werkten en dan bijvoorbeeld twee jaar voor een ander land. Soms is er helemaal geen documentatie van voor wie een lokale medewerker gewerkt heeft, en moeten ze dat zelf bewijzen. Terwijl zij vaak alleen een voor- of bijnaam weten van iemand met wie ze gewerkt hebben.”

Jon Feltham: “Bij gebrek aan een internationaal kader is de realiteit dat twee tolken hetzelfde werk kunnen doen op eenzelfde missie, maar verschillend behandeld worden, omdat ze bij verschillende landen in dienst zijn. En dat is in alle aspecten verkeerd. In Afghanistan namen sommige landen lokale medewerkers aan via een ander land, zo ook bijvoorbeeld Nederland en Canada. Het kan dus voorkomen dat ik de Canadese overheid benader om een lokale medewerker te helpen die voor hen gewerkt heeft, maar dat zij zeggen: diegene was aangenomen onder een Amerikaans contract, dus wij



Jon Feltham. Foto: © Andy Barnham (andybarnham.com)

zijn niet verantwoordelijk. Als er in de tijd van Afghanistan een langetermijnkader was geweest, zouden we hier nu vijf jaar later niet zitten, nog steeds aan het proberen om de juiste mensen uit Afghanistan te krijgen. Zij lopen tot op de dag van vandaag nog steeds gevaar.”

Gebrek aan juridisch kader

Professor Sara de Jong: “Lokale medewerkers hebben geen beschermde status onder internationaal humanitair recht, dus zij hebben niet dezelfde positie als bijvoorbeeld humanitair medewerkers of journalisten. We hebben rechten voor militairen, en rechten voor burgers, maar juist lokale medewerkers, terwijl ze burgers zijn, vallen een beetje in het midden. Vaak dragen ze

een militair uniform, dus worden ze als legitiem militair doel gezien. Maar tegelijkertijd hebben ze niet dezelfde bescherming als bijvoorbeeld krijgsgevangenen.

Voor onze militairen denken we al na over wat te doen als mensen gerepatrieerd moeten worden, wanneer ze overtallig worden, hoe ze in de burgermaatschappij kunnen re-integreren. Dat gaat niet allemaal perfect, dat is waarom je ook militaire vakbonden nodig hebt, maar er is dus al een model. Uiteindelijk gaat het om de zorgplicht die je hebt als werkgever. En de behoeften van een Afghaanse, Iraakse of Vietnamese lokale medewerker zijn daarin niet zo anders dan die van een militair.

Onze eigen militairen kunnen een missie ook niet effectief uitvoeren en lopen meer risico, wanneer we lokale medewerkers niet goed behandelen. Het gaat dus ook over operationele effectiviteit, zowel voor hedendaagse missies als voor de toekomst, en over de integriteit en geloofwaardigheid die je hebt als land.”

Onzichtbare ruggengraat

Professor Sara de Jong: “Over het algemeen zijn lokale medewerkers in de media onderbelicht, maar tijdens de evacuatie uit Kaboel in augustus 2021 kwamen tolken ineens in de belangstelling te staan. Dat is niet bij toeval. Tolken spreken Engels of de taal van het aanwezige land. Daardoor zijn ze benaderbaar voor journalisten om het verhaal vanaf de grond te vertellen. Maar tot vandaag de dag, wanneer gewonde of overleden journalisten of humanitaire medewerkers in de media genoemd worden, worden lokale medewerkers als slachtoffers vaak slechts in een voetnoot genoemd. En wanneer overheden publiceren over de verliezen uit de oorlog, worden lokale medewerkers vaak weggelaten.” Jon Feltham: “Ik omschrijf lokale medewerkers vaak als de onzichtbare ruggengraat van internationale missies.”

Zesde zintuig

Professor Sara de Jong: “Lokale medewerkers brengen kostbare kennis de missie in, ook omdat ze vaak langer binnen de missie werken dan militairen.” Jon Feltham: “In Afghanistan hadden sommige lokale medewerkers een soort zesde zintuig. Als er iets ergs ging gebeuren, voelden zij dat aan en het gebeurde dan ook echt.”

Onder militairen op missie is er in het begin soms nog onvoldoende begrip voor het werk van lokaal personeel. Professor Sara de Jong: “Militairen hebben mij verteld dat ze in het begin dachten dat een

tolk bijna als een soort machine woorden om zou zetten. Zij waren zich er onvolgende van bewust dat tolken ook situational awareness en institutionele kennis toevoegen.”

Ook is er onder militairen niet altijd begrip voor culturele gebruiken. Jon Feltham noemt een voorbeeld waarin militairen halal-maaltijden bedoeld voor tolken afpakten of bewust omwisselden. Vervolgens hield hij deze zelf als leidinggevende voor zijn tolk apart. Jon Feltham: “Militairen krijgen voor een missie informatie over de spinnen die in het land aanwezig zijn en welke slangen je kunnen bijten. Maar waarom hebben we het niet over de culturele aspecten van lokale medewerkers en hoe onze militairen daarmee moeten omgaan?”

Richtlijnen

Professor Sara de Jong: “De richtlijnen van LSI omschrijven de minimale principes waaraan landen en andere missie-partners zich zouden moeten houden, als het gaat om de behandeling van lokale medewerkers. En dat voor vier verschillende fases van een missie: voorafgaand, tijdens, na, en in een eventueel crisis-/evacuatiescenario. Daarbij hebben we concreet omschreven: wat zijn de standaarden die je moet volgen om ervoor te zorgen dat deze principes realiteit worden. In het document worden de richtlijnen gevolgd door een collectie aan waargebeurde scenario’s, deels verzameld uit mijn interviews, die laten zien wat er in het verleden verkeerd ging en waarom de richtlijnen nodig zijn.

Landen kunnen zelf invulling geven aan hoe ze de richtlijnen implementeren, ze worden niet in detail voorgeschreven. Er staat niet: dit is precies hoe een contract eruit moet zien. Maar wel: er moet een contract zijn en de medewerker moet daar

een kopie van krijgen. Want zelfs zoiets fundamenteels is er soms niet.

In een begeleidend verslag worden de juridische strategieën en struikelblokken van lokale medewerkers in kaart gebracht. Dat is geschreven door mij en Betsy Fisher, een immigratie-advocaat in de VS. We hebben meer dan 60 rechtszaken uit 8 verschillende landen omschreven, om in kaart te brengen waarmee lokale medewerkers naar de rechter gaan. De uitspraken zijn inconsistent en zaken duren vaak heel lang, terwijl mensen acuut gevaar lopen.”

Veranderingen in beleid

Uiteindelijk is het doel van de richtlijnen het bieden van een uniform internationaal moreel kader, dat leidt tot veranderingen in beleid. Professor Sara de Jong: “Dat is nog niet gebeurd, omdat de richtlijnen nog zo nieuw zijn. Maar we hebben als onderdeel van het lobbyen als nationale organisaties wel veranderingen teweeg gebracht. In Nederland was het hervestigingsprogramma voor Afghaanse medewerkers eerst alleen gericht op tolken. Maar vervolgens de Asylum Report van de European Union Agency for Asylum (EUAA) liepen bewakers ook gevaar. Wij konden door ons internationale perspectief zeggen: Duitsland, Groot-Brittannië en de VS erkennen dat bewakers risico lopen. Dus waarom neemt Nederland het besluit om aanmeldingen van bewakers af te wijzen?

Op 18 augustus 2021 werd een motie aangenomen die de regering opriep om ook andere groepen personen uit Afghanistan te evacueren, waaronder bewakers. Het is gelukt de meeste bewakers met wie ik toen zelf contact had, naar Nederland over te brengen. Maar natuurlijk waren er ook bewakers van wie ik persoonlijk niet wist. Dat laat zien dat het echt niet op mij als individu aan moet komen om gegevens aan

te leveren, omdat de regering geen goede documentatie heeft. Of op een bewaker die toevallig mijn contactgegevens kan vinden. Er moet een structuur zijn. Maar de overheid heeft dit nog niet opgelost. Terwijl bijvoorbeeld Groot-Brittannië zo’n structuur wel heeft. Zij hebben een ‘labour support unit’, die de rekrutering en alle administratie regelt van lokale medewerkers. Zij zorgen dat iedereen hun eigen personeelsbestand heeft, waar lokale medewerkers zelf ook inzage in hebben.

De positie van Afghaanse bewakers is in Nederland nog steeds niet goed geregeld, ook doordat een besluit kan veranderen met de komst van een nieuw kabinet. Zo werd door het kabinet-Rutte IV het besluit genomen een groep Afghaanse bewakers alsnog naar Nederland te halen, maar door het kabinet-Schoof werd dit weer teruggedraaid. Er werd een rechtszaak aangespannen, maar het kabinet ging in hoger beroep tegen het besluit dat Nederland hierin een zorgplicht heeft als werkgever.”

Voortrekkersrol

Jon Feltham: “Voor een klein land is er in Nederland wel veel betrokkenheid vanuit de community. Nederland is van alle landen misschien wel het meest actief geweest als het gaat over het pushen van overheidspartners.” Professor Sara de Jong: “Het feit dat je in Nederland militaire vakbonden hebt, betekent ook dat Nederland hierin een voortrekkersrol kan spelen.”

Contact

jon.feltham@localstaff-international.org
sara.dejong@localstaff-international.org
info@localstaff-international.org
De richtlijnen en het bijbehorende juridische verslag zijn hier te vinden:
www.localstaffinternational.org/policy-advocacy-research/

STATEMENT

Aan de Nederlandse regering:

Neem nu verantwoordelijkheid en borg de rechten en bescherming van lokaal personeel en militairen in alle internationale missies. De internationale richtlijnen liggen er; het is tijd dat Nederland deze integraal overneemt en handhaaft.

De Richtlijnen voor de Rechten en Bescherming van Lokaal Personeel in Internationale Missies formuleren duidelijke principes en minimumnormen voor alle fasen van betrokkenheid. Van werving en training voorafgaand aan de missie, via actieve dienst en crisisrespons, tot nazorg en re-integratie.

Lokaal personeel, zoals tolken, chauffeurs, bewakers en analisten, is onmisbaar voor het slagen van militaire, diplomatieke en humanitaire operaties. Toch worden zij nog te vaak blootgesteld aan onaanvaardbare risico's, zonder voldoende bescherming, duidelijke rechten of adequate nazorg. Dit is niet alleen onrechtvaardig, maar ondermijnt ook de effectiviteit en geloofwaardigheid van missies waarin Nederland participeert.

Het ontbreken van consistente standaarden heeft geleid tot structurele tekortkomingen: onduidelijke werving en ontslag, gebrekkige risicobeperking, ontoereikende compensatie en onvoldoende ondersteuning na afloop van hun inzet. Deze situatie is niet langer houdbaar.

Daarom roepen wij de Nederlandse regering op om:

- de internationale richtlijnen voor de rechten en bescherming van lokaal personeel in internationale missies **onverwijld te implementeren**;
- zorg te dragen voor **transparante en eerlijke wervings- en arbeidsvoorwaarden**;
- te garanderen dat lokaal personeel **gelijke bescherming en rechtszekerheid** krijgt als andere betrokkenen;
- te investeren in **structurele nazorg en re-integratie** na afloop van missies;
- en deze zorgplicht **expliciet te verankeren in beleid en uitvoering**, zonder uitzonderingen.

Zorgplicht is geen optie, maar een fundamentele morele en professionele verantwoordelijkheid van de Nederlandse overheid. Door nu te handelen, versterkt Nederland niet alleen de veiligheid en waardigheid van betrokkenen en eigen militairen, maar ook de legitimiteit en effectiviteit van zijn internationale inzet.

De Nederlandse militaire vakbeweging staat hier onvoorwaardelijk achter en verwacht dat de regering haar verantwoordelijkheid neemt.

Jean Debie
VBM

Ruud Bergsma
AFMP

Sven Schuitema
MARVER

Uitnodiging: kom naar uw afdelingsvergadering!

Voorafgaand aan de 117e Algemene Vergadering van de VBM vinden de afdelingsvergaderingen plaats. Als lid van de VBM (of BBTv) bent u van harte welkom om aan de vergadering van uw afdeling deel te nemen. Dit is een goed moment om mee te praten over onderwerpen die onze vereniging aangaan en u op de hoogte te stellen van actuele ontwikkelingen uit het

overleg. Heeft u een thema dat leeft onder uw collega's, dat u onder de aandacht wilt brengen, of wilt u gewoon goed op de hoogte blijven? Bezoek dan uw afdelingsvergadering.

Tip: kijk kort voor de vergadering op www.vbm.info om te zien of er nog wijzigingen zijn.

AFDELING DOORN

Maandag 12 oktober, 10.00 uur
Van Braam Houckgeestkazerne,
Gouden Bal
Oude Arnhemse Bovenweg 1d,
3941 XM Doorn

AFDELING GELDERLAND MIDDEN

Dinsdag 13 oktober, 18.00 uur
Echos Home De Landing
Deelenseweg 28, 6816 TS Arnhem

AFDELING VOLKEL/DE PEEL

Donderdag 15 oktober, 18.00 uur
Luitenant-generaal Bestkazerne,
gebouw 243
(voormalig Basis Informatie Centrum)
Ripseweg 1,
5816 AC Vredepeel

AFDELING ZWOLLE

Donderdag 15 oktober, 19.30 uur
Tonnetkazerne, gebouw 150
Eperweg 141, 8084 HE 't Harde

AFDELING AMSTERDAM

Maandag 19 oktober, 19.00 uur
Marine Etablissement A'dam,
Evenementencentrum A'dam,
gebouw 030, zaal Spatoe
Kattenburgerstraat 7,
1018 JA Amsterdam

AFDELING VALKENBURG

Dinsdag 20 oktober, 20.00 uur
(zaal open vanaf 19.30 uur)
Dorpscentrum Oegstgeest
Lijtweg 9, 2341 HA Oegstgeest

AFDELING ASSEN

Woensdag 21 oktober, 19.30 uur
Johan Willem Frisokazerne,
De Brammert
Balkenweg 3, 9405 CC Assen

AFDELING ZEELAND

Donderdag 22 oktober, 19.30 uur
(zaal open vanaf 19.00 uur)
Buurthuis De Burgerij
Van Hogendorpweg 58a,
4384 HA Vlissingen

AFDELING EINDHOVEN

Maandag 26 oktober, 18.30 uur
Echos Home 'De Vrijheid'
Eindhovenensedijk 33, 5688 GN Oirschot

AFDELING HAVELTE/STEENWIJK

Dinsdag 27 oktober, 17.00 uur
Echos Home 'Het Bakken'
Johannes Postweg 5, 7973 JB Havelte

AFDELING DEN HELDER

Woensdag 28 oktober, 19.00 uur
Havengebouw (eerste etage)
Het Nieuwe Diep 33, 1781 AD Den Helder

AFDELING BELGIË

Donderdag 29 oktober, 19.00 uur
Doornikse Heerweg 95,
9700 Oudenaarde
België

AFDELING TWENTE/EIBERGEN

Maandag 2 november, 19.30 uur
Kulturhus
Henry Woodstraat 62,
7558 CP Hengelo

AFDELING ROTTERDAM

Dinsdag 3 november, 14.00 uur
Van Ghentkazerne, Tempo Doeloe
Toepad 120, 3063 NJ Rotterdam

AFDELING WEST BRABANT

Dinsdag 3 november, 19.30 uur
Trip van Zoudtlandtkazerne,
gebouw D 'Polski Dome'
De la Reijweg 95, 4818 BA Breda

AFDELING DUITSLAND

Woensdag 4 november, 19.00 uur
Hotel-restaurant Fröhlich
Dansenberger Strasse 10,
67661 Kaiserslautern, Duitsland

AFDELING DEN HAAG

Maandag 9 november, 19.30 uur
VBM-kantoor
Ametisthorst 20, 2592 HN Den Haag

AFDELING LIMBURG

Woensdag 11 november, 19.00 uur
M.F.C. It Maskelyn
Easteromwei 5, 9254 GM Hurdegaryp

AFDELING AMERSFOORT/ UTRECHT

Donderdag 12 november, 19.30 uur
Noorderlichtkerk
Bergweg 92b, 3707 AE Zeist

AFDELING CURAÇAO

Datum volgt, zie www.vbm.info
Marinebasis Parera,
In het bargedeelte van de Longroom
Nightingaleweg z/n Willemstad.
Curaçao

Voldoen de voorzieningen voor klokkenluiders?



Het doen van een klokkenluidersmelding is ingrijpend en vergt veel van melders. Het gaat hier, simpel gezegd, om meldingen van werkgerelateerde misstanden met een structureel karakter. Een melding heeft vaak niet alleen juridische gevolgen, maar raakt ook aan werk, inkomen en welzijn. In het verleden konden de kosten van juridische bijstand een belangrijke belemmering vormen voor sommige klokkenluiders om hun melding

dóór te zetten. Daarom bestaat sinds 1 februari 2024 de 'Subsidieregeling rechtsbijstand en mediation Wet bescherming klokkenluiders'. Met deze voorziening kunnen klokkenluiders, personen die een klokkenluider bijstaan of betrokken derden, kosteloze rechtsbijstand krijgen. De voorziening kan ook gelden voor personen die overwegen een melding te doen, bijvoorbeeld in het geval iemand zich heeft uitgesproken over een

vermoeden van een misstand en daarvoor in conflict komt met zijn werkgever. Ook bestaat er een voorziening voor psychosociale ondersteuning, uitgevoerd door Slachtofferhulp Nederland. Deze voorzieningen zijn alleen beschikbaar na een doorverwijzing door het 'Huis voor Klokkenluiders'. Voldoen deze regelingen in de praktijk? Adviesbureau Kwink deed onlangs onderzoek naar het functioneren ervan.

De voorziening voor kosteloze rechtsbijstand is belegd bij de Raad voor Rechtsbijstand (RvR). Niet onlogisch, want de RvR heeft ervaring met vergelijkbare regelingen en beschikt over de infrastructuur voor het verstrekken en vergoeden van rechtsbijstand. Het Huis voor Klokkenluiders beoordeelt of sprake is van een redelijk vermoeden van een misstand en beoordeelt of rechtsbijstand of mediation nodig of wenselijk is. De RvR verzorgt vervolgens de matching met aangesloten advocaten en mediators en vergoedt de verleende rechtsbijstand en mediation. Dat laatste komt in de praktijk overigens weinig voor, omdat mediation in veel gevallen een gepasseerd station lijkt. Mediators geven zelf overigens aan dat mediation ook in dit stadium nog steeds waarde kan hebben.

De voorziening voorziet in een duidelijke behoefte, blijkt uit het onderzoek. Klokkenluiderszaken zijn vaak complex en belastend, waardoor het voor melders van belang is dat zij toegang hebben tot professionele rechtsbijstand. De voorziening maakt dat klokkenluiders er niet alleen voor staan en ondersteuning kunnen krijgen bij de juridische gevolgen van hun melding. Tegelijkertijd blijkt uit het onderzoek dat een deel van de klokkenluiders kritisch is op de dienstverlening door advocaten. Dat komt deels doordat sommige klokkenluiders denken dat de advocaat hen ook inhoudelijk bijstaat in de zaak rond de misstand zelf.

De voorziening is daar niet op gericht, maar is gericht op het verlenen van juridische bijstand bij de rechtsgevolgen van het melden, zoals benadeling, aansprakelijkstelling of arbeidsrechtelijke geschillen. Niet op het onderzoeken of oplossen van de misstand zelf. Immers, de verantwoordelijkheid voor het onder-

zoeken of oplossen van misstanden ligt niet bij de klokkenluider of diens advocaat.

Het beschikbaar zijn van kosteloze juridische ondersteuning maakt het voor klokkenluiders inderdaad beter mogelijk om het traject vol te houden, blijkt uit het onderzoek. Niet alleen hoeven ze de kosten van rechtsbijstand niet zelf te dragen, maar ook geeft het hebben van een advocaat hen het gevoel er niet alleen voor te staan en er sterker voor te staan. De juridische ondersteuning via de voorziening kan bijdragen aan een betere onderhandelingspositie, bijvoorbeeld bij het maken van afspraken met de werkgever.

Uit het onderzoek blijkt dat het in het matchingsproces niet altijd lukt om klokkenluiders direct aan een passende advocaat of mediator te koppelen. Een deel van de melders heeft meerdere matchingsvoorstellen nodig gehad. Dat advocaten een zaak niet altijd aannemen, is op zichzelf niet heel vreemd, maar het is onwenselijk dat de gevolgen daarvan in belangrijke mate bij de klokkenluiders worden neergelegd.

Ook geven advocaten aan dat de hoogte van de forfaitaire vergoeding onvoldoende aansluit bij de gevraagde tijdsinvestering van klokkenluiderszaken (die complex en intensief kunnen zijn).

Adviesbureau Kwink onderzocht ook de voorziening psychosociale ondersteuning die klokkenluiders kunnen krijgen (na doorverwijzing door het Huis voor Klokkenluiders). Sinds 1 september 2022 kunnen klokkenluiders gebruik maken van deze voorziening, die wordt uitgevoerd door Slachtofferhulp Nederland.

Uit de evaluatie blijkt dat melders de voorziening waarderen. Het helpt klok-

kenluiders onder meer bij het omgaan met stress en onzekerheid, het ordenen van gedachten en het volhouden van het meldproces.

Tegelijkertijd blijkt dat de voorziening voor een substantieel deel van de klokkenluiders niet volledig aansluit op de behoefte. Een groot deel van de melders had behoefte aan intensievere of meer specialistische psychologische hulp.

De instroom in de voorziening is beperkt. In de periode 1 september 2022 tot en met 1 december 2025 hebben in totaal 34 klokkenluiders psychosociale ondersteuning ontvangen. Door deze lage instroom is het voor Slachtofferhulp Nederland moeilijk om praktijkervaring duurzaam op te bouwen en te borgen. Mede daardoor is niet zeker of deze voorziening in deze vorm wordt voortgezet. Een aanbeveling van het adviesbureau is wel, dat ook in de toekomst melders laagdrempelig toegang moeten houden tot psychosociale ondersteuning en méér specialistische psychologische hulp, zonder lange wachttijden.

Klokkenluiders geven aan dat de voorziening in combinatie met andere factoren (zoals een coach, een psycholoog, een advocaat) bijdraagt aan het kunnen volhouden van het meldproces. Verschillende klokkenluiders geven aan dat de psychosociale ondersteuning hen heeft geholpen om tijdens een langdurig en belastend traject 'staande te blijven'.

De subsidieregeling draagt hopelijk bij aan de meldingsbereidheid. Leden die vermoeden dat er sprake is van een vermoeden van een misstand kunnen dit ook bij de eigen werkgever melden. Daarnaast kunnen wij ook advies geven en u verder op weg helpen.



Onderscheid tussen een roosterwijziging en een roosterverandering

Tekst: **Haico Wissink**

Mag een HDE een rooster eenzijdig wijzigen?

Mag een Hoofd Diensteenheid (HDE) een rooster eenzijdig wijzigen? Dit lijkt een eenvoudige vraag, maar toch is deze niet simpelweg met ja of nee te beantwoorden.

In beginsel kan een HDE/commandant een rooster niet zomaar eenzijdig wijzigen als daarvoor overeenstemming met de betrokken medezeggenschapscommissie (MC) vereist is. Voor militair personeel is dit vrij duidelijk geregeld in het AMAR, artikel 54b, tweede lid. Voor de burgermedewerker is dit eveneens duidelijk geregeld in het BARD, artikel 30b.

Daarin staat dat de werk- en rusttijden worden vastgesteld door de commandant nadat hierover overeenkomstig het Besluit Medezeggenschap Defensie (BMD) overeenstemming is bereikt met de betrokken MC. Die tijden worden vervolgens schriftelijk in roosters vastgelegd.

Ook de Beleidsregel werk- en rusttijden Defensie bepaalt dat de commandant de werk- en rusttijdenregeling van het onderdeel vaststelt nadat daarover met de MC overeenstemming is bereikt. Die regeling moet onder meer de procedure voor het tot stand komen, wijzigen en bekendmaken van roosters bevatten.

Er bestaat echter wel een nuance. Een commandant hoeft niet voor iedere individuele werknemer of iedere incidentele opdracht eerst toestemming aan de MC te vragen. Het College voor Geschillen heeft bijvoorbeeld geoordeeld dat de MC niet zonder meer betrokken is bij het vaststellen van individuele werkroosters, wanneer die binnen de al met de MC afgesproken werk- en rusttijdenregeling vallen.

Dat is dus iets anders dan een bestaande collectieve roosterregeling of roosterafspraak op het laatste moment wijzigen.

Wij maken onderscheid tussen een roosterwijziging en een roosterverandering. Taalpuristen zullen zeggen dat een wijziging hetzelfde is als een verandering, maar toch maken wij door het gebruik van deze twee termen een onderscheid.

Een roosterwijziging is een aanpassing aan een bestaand rooster. Bijvoorbeeld: je dienst stond om 09:00 uur, maar wordt verplaatst naar 10:00 uur.

Met een roosterverandering bedoelen we een algemene verandering van het rooster. Dit kan een kleine wijziging zijn, maar ook een grotere of structurele verandering.

‘Roosterwijziging’ wordt dus gebruikt voor een specifieke aanpassing. Bijvoorbeeld: jij werkt vrijdag van 10:00 tot 18:00 uur in plaats van 09:00 tot 17:00 uur. Dit is één specifieke aanpassing. De medezeggenschap hoeft niet over iedere incidentele wijziging van een individuele dienst of individuele opdracht te worden geraadpleegd. Bij een structurele roosterwijziging of wijziging van de werk- en rusttijdenregeling is de positie van de medezeggenschap aanzienlijk sterker. Het gaat niet alleen om advies vragen; de regelgeving spreekt expliciet over overeenstemming.

Daarnaast moet een nieuw of opnieuw vastgesteld rooster in beginsel minimaal 28 dagen vóór de inwerkingtreding worden bekendgemaakt. Alleen wanneer de aard van de werkzaamheden dit onmogelijk maakt, gelden afwijkende regels.

Er bestaan bovendien specifieke uitzonderingen waarbij de commandant vanwege het dienstbelang bepaalde afwijkingen



kan toepassen, maar ook daarbij schrijven het AMAR en BARD op verschillende plaatsen expliciet voor dat overeenstemming met de MC moet worden bereikt.

Dus als jouw situatie is: 'De MC heeft niet ingestemd met een rooster(wijziging), maar de commandant voert het toch door', dan is de vervolgvraag: wat voor wijziging is precies doorgevoerd en op welke grondslag?

Stel dat het argument van de commandant simpelweg is: 'Vanwege het dienstbelang bepalen wij dat jullie aanstaande maandag ergens anders werken', dan betekent dat niet automatisch dat de commandant daarmee de normale roosterprocedure buiten werking kan stellen.

Wat moet je in zo'n geval doen?

Vooral niet beginnen met 'wij weigeren maandag te gaan'. Dat kan arbeidsrechtelijk/ambtenarenrechtelijk onnodig riskant zijn en heeft mogelijk een negatief effect op de onderlinge relatie. De MC kan wel mondeling of schriftelijk vragen:

- Op welke grondslag is het al vastgestelde rooster voor maandag gewijzigd?

- Is hierbij sprake van een wijziging van het rooster als bedoeld in AMAR-artikel 54b/54c of BARD- artikel 30b?
- Wanneer en op welke wijze is hierover overeenstemming bereikt met de MC?
- Als geen overeenstemming met de MC is bereikt, op grond van welke bepaling wordt van de met de MC overeengekomen werk- en rusttijdenregeling afgeweken?
- Daarnaast vernemen wij graag waarom de wijziging niet met inachtneming van de in artikel 54c AMAR genoemde termijn van 28 dagen is bekendgemaakt.

Dat is veel sterker dan alleen zeggen: 'de commandant mag dit niet'.

Wat als een HDE/commandant je bestaande persoonlijke werkrooster eenzijdig verandert? Het is dan van belang om vast te stellen of daadwerkelijk het persoonlijke rooster gewijzigd is, of dat je alleen een incidentele opdracht hebt gekregen om maandag elders werkzaamheden te verrichten.

Meer vragen? mzo@mijnvbm.nl



Kandidaten algemeen bestuur

Op 27 november 2026 zal de Algemene Vergadering van de VBM drie leden benoemen voor het algemeen bestuur. Er hebben zich drie kandidaten gemeld voor evenveel zetels in het AB. Dit zijn Stephan van Twuijver, Richard Herben en Ruud Soulier.



Stephan van Twuijver

Stephan van Twuijver (63 jaar) behoeft eigenlijk geen introductie. De voormalig militair rijinstructeur is sinds 1999 actief als bestuurder binnen de VBM, waarvan de eerste jaren in het afdelingsbestuur Amersfoort en sinds 2014 als lid van het algemeen bestuur.

Stephan werkt tegenwoordig als burgerambtenaar bij Defensie en houdt zich bezig met bedrijfsvoering, maar is ook nog steeds examinerend op de militaire wielvoertuigen en rupsvoertuigen. Dit zijn 14(!) verschillende typen voertuigen.



WAAROM STELT U ZICH OPNIEUW KANDIDAAT?

Stephan: "Omdat ik nog steeds een toegevoegde waarde denk te hebben, zowel in het overleg als in de MC." Stephan is vele jaren actief in diverse medezeggenschapscommissies. Momenteel is hij vicevoorzitter van de MC OTCRij en secretaris van de GMC OTC.

WAT IS UW SPEERPUNT VOOR HET AB DE KOMENDE 4 JAAR?

"De groei van Defensie moet de komende jaren in goede banen worden geleid, zowel voor de organisatie als voor het personeel. Als ik kijk naar mijn eigen werkomgeving: ik zit in 'opleidingsland' en voor ons betekent het dat we veel meer mensen moeten gaan opleiden. Dat is op zich goed nieuws, maar daarvoor heb je wel het personeel en het materieel nodig. Het grijpt eigenlijk allemaal in elkaar."

Ruud Soulier

Kolonel KL b.d. Ruud Soulier (67) is ook geen onbekend gezicht binnen de VBM. Ruud is momenteel lid van de VBM-adviesgroep Postactieven, was een periode afgevaardigde van de VBM binnen de Coalitie voor Veiligheid en maakte tussen 2017 en 2021 deel uit van het algemeen bestuur.

WAAROM HEEFT U ZICH WEER VERKIESBAAR GESTELD?

Ruud: "Ik was nog niet klaar. In 2021 is een andere kandidaat gekozen, dat vond ik heel jammer. Ik ben nog steeds heel betrokken bij het wel en wee van het defensiepersoneel en alle ontwikkelingen. De arbeidsvoorwaarden hebben de afgelopen jaren gelukkig een forse upgrade gehad, maar er is meer en daar wil ik me met liefde en plezier voor inzetten. Het is belangrijk werk."

STEPHAN VAN TWUIJVER NOEMDE NET HET IN GOEDE BANEN LEIDEN VAN DE GROEI ALS SPEERPUNT. HOE KIJKT U DAARNAAR?

"Defensie kan inderdaad nog zulke ambitieuze plannen hebben, maar als je niet weet waar je de mensen vandaan moet halen, gaan die plannen niet slagen. Ik mis de strategische visie en haalbare plannen om de krijgsmacht op formaat te brengen, realiserend dat personeel schaars is. Zo zal Defensie toch echt moeten gaan onderzoeken welke taken kunnen worden gerobotiseerd. Ik denk daarbij bijvoorbeeld aan taken in logistiek en ondersteuning. Die ambitie mis ik een beetje. Bovendien zijn ook in een situatie van groei de personele aspecten van reorganisaties belangrijk. Zo zul je personeel moeten voorbereiden op de aanstaande veranderingen en zorgen dat ze over de juiste competenties beschikken om in de nieuwe organisatie relevant te kunnen blijven. Ik denk dat de vakbonden daar een wezenlijke rol in hebben. Het is niet zo dat, als we nieuwe eenheden oprichten, niemand meer bang hoeft te zijn voor zijn of haar baan. De vereiste kwaliteiten veranderen, dus moet je zorgen dat het huidige personeel in die nieuwe setting naar behoren kan functioneren."



Richard Herben

Ook Richard Herben (60) behoeft eigenlijk geen introductie. Hij maakt zelfs al sinds 2006 deel uit van het algemeen bestuur van de VBM. Richard ging in augustus 2022 met FLO, maar diende daarna nog drie jaar na als burgerfunctionaris. Zijn laatste functie was project Engineer in het vervangingsproject Onderzeeboten. Sinds november 2025 is Richard actief voor de VBM Belastingsservice.

Richard heeft naast zijn bestuurswerk voor de VBM ook bijna alle mogelijke medezeggenschapsfuncties bekleed. Dat begon in 1996, toen nog instructeur WD (wapentechnische dienst) op de Technische Opleidingen van de marine in Den Helder. Hij was daarna onder andere voorzitter van de medezeggenschapscommissie van Zr.Ms. Bruinvis, secretaris DMC CZSK en lid van de CMC, maar bijvoorbeeld ook coördinator overlegzaken (COZ) bij het CZSK.

WAAROM WILT U NOG EENS VIER JAAR IN HET AB?

"Ik wil graag mijn bestuurlijke ervaring inzetten nu er grote veranderingen gaande zijn in het dagelijks bestuur van de VBM; ik zal het DB kritisch blijven ondersteunen. Daarnaast is het volgens mij belangrijk om te monitoren dat de toenemende nadruk op Hoofdtak 1 niet ten koste gaat van het personeel. Er verandert veel, maar er moet niet te makkelijk geschermd worden met Hoofdtak 1. We hebben nog steeds met geldende wet- en regelgeving te maken."



REÛNIES



De HoBoKo-reünie 2026 zal plaatsvinden op vrijdag 13 november op het Marine Etablissement Amsterdam, Evenementengebouw nr. 30. Ontvangst om 10.00 uur met koffie of thee en gebak. Om 13.00 uur zal de blauwe hap worden geserveerd in het bedrijfsrestaurant. Om 15.00 uur eindigt de reünie. Om deel te kunnen nemen aan deze reünie dient u zich in te schrijven vóór vrijdag 23 oktober 2026, door € 20 per persoon over te maken op rekeningnummer: NL21 INGB 0007 4701 94 t.n.v. Reüniecommissie HoBoKo, onder vermelding van uw naam, voorletters en woonplaats en indien van toepassing de namen van invitees en/of begeleiders.

De reünie LDGB-KM 2027 zal gehouden worden op woensdag 7 april 2027. Locatie: Gebouw de Dukdalf, Hoofdgracht 4 Den Helder. Aanvang 10.00 uur, einde 16.00 uur. Nadere details over het inschrijven voor deelname volgen in december 2026 op www.ldgb.nl en worden verstuurd naar de leden.

LEVENSVERRHAAL VAN EEN MARINIER

‘Onder de radar’ is het levensverhaal van oud-marinier Dennis Kok (tevens stafid van het televisieprogramma Special Forces VIPS). In zijn boek vertelt hij over zijn spannende jaren in alle uithoeken van de wereld, van 50 graden in de woestijn van Koeweit tot het onder water benaderen van een piratenschip bij de kust van Somalië. Ook beschrijft hij hoe hij in zijn latere carrière zijn fysieke kracht en mindset nog steeds toepast.
304 pagina's

€ 22,95 als paperback
ISBN: 9789402720679



‘MISSIE CONNECT’ VOOR THUISFRONTVROUWEN

Achter een veteraan staat vaak een thuisfront: een partner, moeder, dochter, zus of andere naaste die van dichtbij meemaakt wat het militaire leven betekent – en soms ook wat daarvan na een missie of uitzending merkbaar blijft.

Speciaal voor thuisfront-vrouwen organiseert Hulp voor helden ‘Missie Connect’. De bedoeling is om thuisfrontvrouwen bij elkaar te brengen. Niet omdat er een probleem moet zijn of omdat iemand hulp nodig heeft, maar om herkenning, ontmoeting en verbinding te bieden en de mogelijkheid te geven een waardevol netwerk op te bouwen met anderen.

De bijeenkomst wordt begeleid door Annet Blokker, thuisfrontvrouw, coach en auteur van ‘Het Thuisfront Handboek’ en ‘My Own Mission’.

7 november 2026
Echos Home Harskamp
9.00 - 15.00 uur.

Meer informatie en aanmelden:
www.hulpvoorhelden.nl/missie-connect

BETAALDATA OKTOBER

Defensie betaalt de salarissen uit op vrijdag 23 oktober. SVB en ABP storten de uitkeringen op donderdag 22 oktober. Uiterlijk de volgende werkdag na de betaaldatum staat het geld op uw rekening bijgeschreven.

QUIZ ANTWOORDEN

De antwoorden op de Medezeggenschapsquiz op pagina 13 zijn: 1D, 2B, 3D, 4D, 5A

FAMILIEBERICHTEN

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

OVERLEDEN

April 2026

21-04 H. Reesink (84 jaar)
LTZA2OC b.d.
p/a Zorgcentrum Ter Eyck,
Keekstraat 3, kamer 2.16
6413 HN Heerlen

Mei 2026

22-05 J.B.D. Duistermaat (91 jaar)
OPPHOFM b.d.
Kommavlinder 7
8472 CE Wolvega

Juli 2026

14-07 H. Schuring (87 jaar)
SMJRODND b.d.
p/a De Keizerskroon 6
1787 BM Julianadorp

24-07 G.P.J. van Haeften (86 jaar)
AOOTDV b.d.
p/a Jacoba van Beierenweg
124-C
2215 KZ Voorhout

Augustus 2026

03-08 B.H.K. Hardam (85 jaar)
LTZ1 b.d.
p/a Lekdijk 53
2865 LB Ammerstol

05-08 C. Huisman (96 jaar)
Kap KL b.d.
p/a Concordiaweg 125
4206 BH Gorinchem

09-08 R. Prummel (67 jaar)
LTZE2OC b.d.
Uiverplantsoen 3
1761 ZX Anna Paulowna

10-08 J.H. van der Struik (90 jaar)
LTZVK2 b.d.
Boulevard 1945 380-66
7511 AL Enschede

16-08 W.H.S. Schoone (85 jaar)
AOOTDV b.d.
Stadhouderslaan 738
2382 BL Zoeterwoude

DANK

Voor uw medeleven en belangstelling na het overlijden van Albert Goudbeek (Bert) willen wij u hartelijk danken.

Riek Goudbeek-Nales, kinderen en kleinkinderen

Spakenburg, augustus 2026

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

GEZOCHT: KANDIDATEN VOOR HET VERANTWOORDINGSORGAAN ABP!

De VBM zoekt gemotiveerde kandidaten voor het Verantwoordingsorgaan van het ABP. We zijn op zoek naar zowel gepensioneerden (postactieven) als actief dienende leden.

Het Verantwoordingsorgaan (VO) adviseert het bestuur van het ABP, gevraagd én ongevraagd, over het beleid. Ook beoordeelt het VO jaarlijks of het bestuur zijn werk goed heeft gedaan. Het ABP is niet zomaar een pensioenfonds: het is het grootste van Nederland en één van de grootste wereldwijd met een vermogen van op dit moment zo'n 550 miljard euro. Daarover advies mogen geven, betekent dus wel iets!

We zoeken kandidaten met affiniteit voor pensioenen en de bereidheid om tijd en energie hierin te steken. Lid zijn van het VO is een serieuze nevenfunctie die niet onderschat moet worden. Bestuurlijke ervaring is een pré, net als kennis van inkomensbeleid, sociale wetgeving, beleggen, HRM en de financiële omgeving. Er is zeker ruimte om ontbrekende kennis gaandeweg te ontwikkelen.

MEER INFORMATIE?

Lees dan het verkiezingsreglement op: www.abp.nl/over-abp/over-de-organisatie/verantwoordingsorgaan#verkiezingen

GEÏNTERESSEERD?

Meld je aan via Arjan Princée (a.princee@mijnvbm.nl). De VBM selecteert vervolgens de kandidaat of kandidaten die worden voorgedragen aan het bestuur van het Ambtenarencentrum, dat uiteindelijk bepaalt wie op de kieslijst komt.

Rust in een druk leven met Zorgzaam



Al 20 jaar is Zorgzaam er voor militairen, ex-militairen, defensiemedewerkers en hun gezinnen. Naast een zorgverzekering die aansluit bij de defensiegemeenschap, kunt u ook gebruik maken van verschillende gezondheidsservices. Een daarvan is de VGZ Mindfulness Coach-app.

Even tijd voor uzelf

Soms is het fijn om de drukte van de dag even los te laten. Een paar minuten rust kunnen al helpen om te ontspannen, beter te slapen of uw hoofd leeg te maken.

Met de gratis VGZ Mindfulness Coach-app vindt u meer dan 100 luisteroefeningen en programma's zoals Beter Slapen en Omgaan met stress. Luister waar en wanneer het u uitkomt: thuis, onderweg of voor het slapengaan.

De app is gratis voor iedereen

Of u nu net begint of al ervaring heeft met mindfulness, er is altijd een oefening die bij u past. Bent u verzekerd bij Zorgzaam? Dan krijgt u toegang tot extra oefeningen en programma's.

Met meer dan 2 miljoen downloads is de VGZ Mindfulness Coach een van de populairste mindfulness-apps van Nederland. Daarnaast wordt de app aanbevolen door huisartsen en psychologen.

Aan de slag?

Download de gratis VGZ Mindfulness Coach-app via Zorgzaam.nl/mindfulness-coach-app. Goed om te weten: zorgverzekeraar VGZ voert de zorgverzekering uit voor Zorgzaam. Zorgzaam is mede opgericht door de VBM.



KUN JIJ DE DIERENBOODSCHAP KRAKEN?

Ook bij Defensie spelen dieren een bijzondere rol. Sommige dieren zijn mascotte, andere helpen militairen daadwerkelijk bij hun werk.

Maar welke dieren zoeken we precies? Los de zes omschrijvingen op. Neem vervolgens de aangegeven letter uit het antwoord. Samen vormen de zes letters een woord.

Stuur deze oplossing vóór **1 november 2026** 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 augustus/september 2026:
8

De winnaars zijn (na loting):

R.J. Balke, Julianadorp
T.R. van Middelkoop, Hoogeveen
C.L. Stok, Zwijndrecht

Beestenboel bij Defensie

1

Ik ben een boerderijdier dat niet alleen kan knorren, maar in het verleden ook een belangrijke rol speelde bij militaire speurtochten naar bijvoorbeeld explosieven.

Welk dier ben ik?

Antwoord: _____

Neem de 1e letter.

2

Ik ben al eeuwen verbonden met militairen. Bij het Regiment Infanterie Johan Willem Friso heeft een vertegenwoordiger van mijn soort zelfs een bijzondere plaats als mascotte.

Welk dier ben ik?

Antwoord: _____

Neem de 4e letter.

3

Ik ben een groot katachtig roofdier. Mijn naam prijkt ook op een bekend onderdeel van de Koninklijke Luchtmacht: 313 Squadron heeft mij als mascotte.

Welk dier ben ik?

Antwoord: _____

Neem de 2e letter.

4

Mijn naam was Snedder. Ik was een bijzondere mascotte van het Korps Commandotroepen.

Welk dier ben ik?

Antwoord: _____

Neem de 1e letter.

5

Ik ben een klein, springend insect. Bij de Koninklijke Luchtmacht verwijst mijn naam naar 299 Squadron.

Welk dier ben ik?

Antwoord: _____

Neem de 5e letter.

6

Ik ben misschien wel een van de bekendste dieren binnen Defensie. Ik werk samen met militairen en kan onder meer worden ingezet voor bewaking, detectie en zoekwerk.

Welk dier ben ik?

Antwoord: _____

Neem de 4e letter.

Wat is het geheime woord?

Het woord dat je zoekt heeft zes letters.

Een dier kan een mascotte zijn. Een dier kan een collega zijn. En soms is een dier gewoon een...

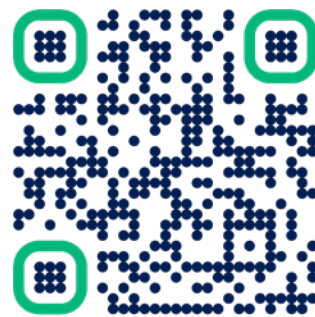


Toch een tegemoetkoming in verhuiskosten!

De plaatsing van een militair op Curaçao was afgelopen, waardoor hij met zijn vrouw weer terugging naar Nederland. Omdat ze niet direct een nieuwe woning konden vinden, zijn ze tijdelijk bij zijn ouders ingetrokken. Na acht maanden hebben ze een woning gekocht. Het verzoek om een tegemoetkoming in de overige verhuiskosten is afgewezen. Defensie verwees naar artikel 2 lid 3 van de Verplaatsingskostenregeling defensie, waaruit volgt dat er maximaal zes maanden hadden mogen zitten tussen het vertrek uit Curaçao en het betrekken van de eigen koopwoning. Die periode was overschreden. De militair is met hulp van een jurist van de VBM in bezwaar gegaan. Naar aanleiding daarvan heeft Defensie geoordeeld dat op grond van de hardheidsclausule moet worden afgeweken van de regelgeving. Door bij zijn ouders te gaan wonen en geen gebruik te maken van tijdelijke onderbrenging, had de militair Defensie immers kosten bespaard. De tegemoetkoming in de overige verhuiskosten van 7.000 euro is daarom alsnog toegekend.



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