

Trivizier



Niet sexy, wel
belangrijk!

Het groeiende
belang van
simulatie

Defensie start
project OncoFit

**Arbeidsvoorwaarden-
overleg: onze speerpunten!**



10



15



16



24

- 4 Kort actueel
- 5 Debies visie
- 9 Remotie
- 10 Memo
- 11 Column
- 13 Quiz
- 14 Juridisch
- 23 Ongevallenverzekering
- 27 Korte berichten
- 28 Overleg
- 29 Puzzel
- 30 Familieberichten
- 31 Verenigingsnieuws
- 32 Wat doet uw bond voor u?

AV-overleg van start
Defensie en de bonden zijn gestart met het arbeidsvoorwaardenoverleg. Wat zijn de speerpunten voor de VBM?
| Lees verder op pagina 4 en 6

De preventiemedewerker
Met het opwerken richting Hoofdtak 1 kunnen er vragen ontstaan over de invulling van de functie van preventiemedewerker.
| Lees verder op pagina 12

Juridisch
De VBM stond een burgermedewerker bij die ten onrechte werd afgewezen voor een functie waarop zij solliciteerde.
| Lees verder op pagina 14

Niet sexy, wel belangrijk
De VBM zoekt gemotiveerde kandidaten voor het ABP Verantwoordingsorgaan. Een belangrijke nevenfunctie!
| Lees verder op pagina 15

Simcen Land
Opleiden en oefenen met simulatoren wordt steeds belangrijker. Maar zijn de ontwikkelingen ook bij te benen?
| Lees verder op pagina 16

Kanker... en dan?
Defensie heeft het project OncoFit opgestart, gericht op het ondersteunen van medewerkers die te maken krijgen met kanker.
| Lees verder op pagina 20

Oplossing voor 'BARD 171a'
Het overgangsregime voor functies genoemd in BARD artikel 171a dreigde in de knel te komen. Dat is nu opgelost.
| Lees verder op pagina 24

Bestuurservaring opdoen?
Ben jij geplaatst op de Johan Willem Frisokazerne? En wil je op laagdrempelige wijze bestuurservaring opdoen?
| Lees verder op pagina 31

Ik ben Hans de Kaper (64) en ik ben sinds 1990 afdelingsbestuurder (momenteel voorzitter) van de afdeling Amsterdam.

Hoe zag, kort samengevat, uw loopbaan bij de marine eruit?

Ik ben op 10 november 1980 in dienst gekomen als dienstplichtig militair in de rang van MATR3 LDA ZM en heb in 2025 de dienst verlaten in de rang van LTZ1 LD. In de bijna 45 jaar dat ik bij de KM heb gediend, heb ik veel functies bekleed. Niet alleen binnen het LDA-gebied, maar ook daarbuiten, bijvoorbeeld als netwerkbeheerder/systeembeheerder. Momenteel werk ik nog voor 19 uur als burgermedewerker binnen Defensie.

U bent ook actief voor het MSF. Wat doet u voor dit fonds?

Ik ben voorzitter van de stichting MSF. Het is een sociaal fonds specifiek voor leden van de VBM en verleent financiële steun in de kosten verbonden aan ziekte en/of gebreken die niet of gedeeltelijk door ziektekostenmaatschappijen worden vergoed. Maar ook kan een lening worden verstrekt indien het lid buiten zijn/haar schuld in de financiële problemen geraakt

Kan het bestuur van de afdeling Amsterdam nog versterking gebruiken?

Zeker! Helaas bestaat het afdelingsbestuur uit slechts 1 persoon.

Heeft u nog een tip voor beginnende militairen en/of burgers?

De tip voor beginnende militairen is om in het begin je niet teveel te focussen op je carrière, maar eerst te genieten van dit mooie bedrijf. In de regel komt het allemaal wel goed.

Verschijnt 9 maal per jaar.
ISSN 0925-6237.
Te controleren minimale oplage: 23.500 (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 Westermeijer

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

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](https://www.facebook.com/MIJNVBM)
- [WWW.LINKEDIN.COM/COMPANY/MIJNVBM](https://www.linkedin.com/company/MIJNVBM)
- WWW.VBM.INFO



Arbeidsvoorwaardenonderhandelingen formeel gestart

De Centrales van Overheidspersoneel ('de vakbonden') en de Staatsecretaris van Defensie hebben op 16 april 2026 de onderhandelingen over een nieuw pakket aan arbeidsvoorwaarden voor het defensiepersoneel afgetrapt. In een vergadering van de werkgroep arbeidsvoorwaarden hebben ze gesproken over de manier waarop zij samen de komende tijd het overleg willen vormgeven. Beide partijen vinden het belangrijk dat er een zorgvuldig proces doorlopen wordt, dat na goede gesprekken en discussies voor het zomerreces kan worden afgesloten met een onderhandelaarsakkoord, waarna dit aan de achterbannen zal worden voorgelegd. Zij willen graag komen tot een akkoord dat aansluit bij het lopende akkoord.

Voor de speerpunten van de VBM bij de arbeidsvoorwaarden-onderhandelingen, zie pagina 6 en verder.

'BEDRAG INEENS' OP ZIJN VROEGST VANAF 1 JANUARI 2029



kunt u geen gebruikmaken van deze mogelijkheid. De definitieve ingangsdatum wordt bepaald bij de behandeling in de Eerste Kamer.

In de toekomst kunt u met het bedrag ineens maximaal 10% van uw opgebouwde ouderdomspensioen in één keer op uw rekening laten storten, bijvoorbeeld om een hypotheek af te lossen. Kiest u voor hiervoor, dan ontvangt u daarna een lager pensioen per maand dan wanneer u geen bedrag ineens opneemt. Ook kan het bedrag ineens invloed hebben op toeslagen en andere regelingen die afhangen van uw inkomen.

Wij adviseren om u te zijner tijd goed te informeren en een weloverwogen besluit te nemen hierover.

De mogelijkheid om een bedrag ineens van uw opgebouwde pensioen op te nemen als u met pensioen gaat, is opnieuw uitgesteld. Eerder was het plan om het bedrag ineens per 1 juli van dit jaar in te voeren. Het kabinet stelt nu voor om deze regeling in te laten gaan op 1 januari 2029. Gaat u vóór 1 januari 2029 met pensioen? Dan

PAPIER BESPAREN?

Er bestaat een mogelijkheid om Trivizier digitaal te ontvangen in plaats van op papier. 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.

Jean Debie



“De oorlog in het Midden-Oosten heeft grote invloed op de economie in de hele wereld.”

Arbeidsvoorwaardenonderhandelingen van start gegaan

De oorlog in het Midden-Oosten heeft grote invloed op de economie in de hele wereld. De inflatie in vele landen loopt op doordat er een tekort dreigt aan olie en daarvan afgeleide producten. Tot op heden is niet zeker hoelang deze situatie zal duren.

Defensie draagt naar aanleiding van deze oorlog z'n steentje bij door het luchtverdedigings- en commandofregat Zr.Ms. Evertsen in te zetten ter verdediging van de Carrier Strike Group van Frankrijk, de verdediging van Cyprus en het bondgenootschappelijk grondgebied. Het schip en haar bemanning worden tot begin mei hiervoor ingezet. Zr.Ms. De Ruyter is inmiddels op weg naar de Indo-Pacific met als doel om de vrije doorvaart te bevorderen en strategische vaarroutes veilig te houden. Zij zal verder in de Rode Zee een bijdrage leveren aan de EU-operatie European Union Naval Forces (Eunavfor) Aspides. Voor de bemanning is dit een uitdagende reis, mede omdat internationaal nauwlettend wordt gekeken naar de ontwikkelingen in de Straat van Hormuz en een eventuele maritieme bijdrage van Nederland in het geval er een staakt-het-vuren wordt bereikt. Verder constateer ik dat er publiekelijk weinig aandacht is voor de Nederlandse militairen in Litouwen, Roemenië, Bosnië en Herzegovina en voor Nederlandse waarnemers in de grensgebieden tussen Israël en Libanon en tussen Israël en Syrië. Ik wens iedereen een behouden vaart en veel krijgsmansgeluk in al deze operatiegebieden.

In Nederland zijn de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen van start gegaan. Het is de bedoeling om voor het zomerreces te komen tot een onderhandelaarsresultaat, waarna dit via een referendum aan u zal worden voorgelegd. We willen een structurele loonsverhoging die ieders koopkracht verbetert. Een looptijd van twee jaren is onze inzet om stabiliteit te creëren en

de tijd te gebruiken om (lopende) afspraken uit te werken en in regelgeving vast te leggen. Wat betreft woon- werkverkeer ontbreekt een vergoeding voor de afstand die je moet afleggen vanaf de kazernepoort tot je werklocatie. Deze reisafstanden kunnen oplopen tot zo'n 10 kilometer. We willen de mogelijkheden in het Individueel Keuze Budget (IKB) verruimen en de omvang van het spaarverlof verhogen. Verder willen we meer keuzevrijheid in het opnemen van verplichte feestdagen en de vrijwillige keuze om de werkweek te verlengen. Ook is het van groot belang om ervoor te zorgen dat vrouwelijke medewerkers duurzaam inzetbaar blijven, waarbij er aandacht is voor specifieke gezondheidsklachten. Het is belangrijk deze bespreekbaar te maken en maatregelen te nemen die uitval en irregulier verloop tegengaan. Het Voorzieningsstelsel buitenland willen we vernieuwen, vereenvoudigen en transparanter maken. Voor reservisten is van belang om een voorziening te treffen die tegemoetkomt in de ziektekosten, evenals het introduceren van een persoonlijk opleidingsbudget.

Andere belangrijke punten zijn onder meer: uitbreiding van de regeling Snel Inzetbare Capaciteit (SIC), verhoging van de RMI-toelage, verhoging van het uurtarief voor militairen en burgers die TOD ontvangen en meer bescherming voor burgers die in het buitenland worden ingezet (voornamelijk met betrekking tot de verzekeringsmogelijkheden). U kunt dit alles – en nog meer punten – nog eens rustig nalezen op pagina 6 (en verder) van deze Trivizier of op onze website.

j.debie@mijnvbm.nl

AFDELINGSVERGADERING TWENTE/EIBERGEN
Dinsdag 12 mei 2026, 19.30 uur
Kulturhus, Henry Woodstraat 62, 7558 CP Hengelo



Speerpunten van de VBM bij de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen



Sinds begin jaren 90 wordt er bij Defensie op voet van gelijkwaardigheid onderhandeld over de arbeidsvoorwaarden door de werkgever Defensie en de centrales van overheidspersoneel (de bonden). Een groot goed dat met de introductie van het zogenaamde sectorenmodel werd gerealiseerd. Vóór 1993 konden arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden bepaald en opgelegd aan de defensiemedewerker!

Niet zo lang daarvoor, in 1989, was de

Berlijnse Muur gevallen. In de jaren daarna werd Defensie meer en meer het kind van de rekening door het innen van het 'vredesdividend'. In de 30 jaar die volgden stond Defensie onder druk van krimp en hervormingen (bezuinigingen, de nullijn, het verhogen van de AOW-leeftijd, overgang in pensioenopbouw van eindloon naar middelloon, de verkorting van de UGM, enzovoort). De defensiebegroting slonk tot onder de 1% van het bruto binnenlands product

(bbp), een dieptepunt wat ons betreft.

Wij markeren het Arbeidsvoorwaardenakkoord (AV-akkoord) 2021-2023 als een kentering omdat toen, na meer dan 100 jaar, het bezoldigingssysteem militairen fundamenteel werd gemoderniseerd en de loontabel van de rangen en standen tot aan de rang van hoofdofficier met een structurele injectie van 500 miljoen euro is verbeterd. Dit bovenop de generieke loonontwikkeling.

In de twee akkoorden die hierop volgden was er in totaal een structurele loonontwikkeling van nogmaals 14%, naast de meerdere incidentele beloningen.

Is dit nu allemaal borstklapperij? Nee: er was in 2022 immers een CPI-inflatie van 10% (Consumenten Prijs Index, bron CBS). Maar het markeert wel dat we de laatste jaren veel bereikt hebben. Veelzeggend is dat Defensie op de ranglijst van aantrekkelijke werkgevers weer duidelijk is gestegen! Onze ambitie is echter groter.

Het huidige AV-akkoord loopt per 1 september aanstaande af. Ons streven is wederom een nieuw aansluitend akkoord af te sluiten.

Wat is onze inzet?

In de eerste maanden van dit jaar hebben veel leden gereageerd op onze oproep om ideeën voor een nieuw AV-akkoord aan te dragen. Deze vormen de input voor onze inzet. Hieronder schetsen wij elementen die daarbij nadrukkelijk en vaak werden genoemd. Graag nemen wij die over. Dat wil niet zeggen dat andere ideeën, voorstellen of suggesties geen plek in de onderhandelingen krijgen.

1. Elementen voor al het defensiepersoneel

We streven ernaar om aan te sluiten bij de trend van **loonontwikkeling** in diverse sectoren, niet zijnde het Rijk, waarbij we voor iedereen een significante structurele loonsverhoging willen realiseren die de koopkracht verbetert.

Daarnaast streven we naar een AV-akkoord met een **looptijd** van twee jaar om stabiliteit te waarborgen en de tijd te gebruiken om (lopende) afspraken met Defensie uit te werken en in te voeren.

Mobiliteit sluit nu al aan bij de fiscale maxima en de vergoeding start bij 0 kilometer. Het kunnen reizen in een combinatie van vervoersvormen, zoals deels eigen vervoer en deels openbaar vervoer, is ingevoerd. Wat ontbreekt is een vergoeding voor reizen op de kazernes en andere defensielocaties. Dit terwijl enkele reisafstanden hier kunnen oplopen tot zo'n kleine 10 kilometer.

We hebben succesvol een Individueel Keuze Budget (**IKB**) ingevoerd, waaraan alle defensiemedewerkers kunnen deelnemen. Nu is het tijd om de doelen te verruimen, zoals de veel genoemde studieschuld, maar ook de (verdere) verduurzaming van de eigen woning. Tevens willen wij het bedrag verhogen dat je per periode mag inzetten als IKB-budget voor je doel(en). Hierdoor krijgen alle defensiemedewerkers meer flexibiliteit. Dit doet recht aan het basisprincipe van een IKB: individuele keuzes en behoeftes invullen. Tevens streven wij ernaar om de omvang van het spaarverlof te verhogen.

In het kader van keuzevrijheid zijn wij voor het flexibeler kunnen opnemen van verplichte **feestdagen**.

In het kader van personeelsbehoud en het maken van keuzes door de medewerker zijn wij een voorstander van het verruimen van de mogelijkheid voor de vrijwillige keuze om de werkweek te verlengen. Daartegenover zou een incentive moeten staan die deze keuze stimuleert.

Defensie wil in personele omvang groeien. De helft van onze samenleving – vrouwen – zijn bij Defensie ondervertegenwoordigd: 30% bij het burgerpersoneel en slechts 12% bij de militaire

populatie. Wij dienen afspraken te maken om ervoor te zorgen dat **vrouwelijke medewerkers duurzaam inzetbaar blijven**, zich gesteund voelen in hun werkomgeving en betrokken blijven bij hun werk. Die afspraken moeten gaan over het doorbreken van taboes en aandacht voor specifieke gezondheidsklachten bij vrouwen, deze bespreekbaar maken en maatregelen nemen die uitval en irregulier verloop tegengaan.

Wij hebben in 2024 maatregelen genomen om het Voorzieningsstelsel Buitenland Defensiepersoneel (**VBD**) te verbeteren. Wat ons betreft blijft het VBD hierbij de basis, maar gaan we het wel vernieuwen door het te vereenvoudigen en – nog belangrijker – de transparantie te vergroten, waarbij de medewerker kan nagaan hoe de hoogte van de toelagen tot stand is gekomen.

Wij gaan uit van het verlengen van het **SBK 2012** tot het moment dat wij dit, zoals we eerder hebben afgesproken, in de regelgeving hebben verankerd.

2. Elementen specifiek voor militair personeel

Belangrijk is dat verschillen en overeenkomsten tussen beroepsmilitairen en **reservisten** uitlegbaar zijn. In lijn met de gelijkwaardigheid willen we stappen zetten voor al het militair personeel. Daarbij hebben wij de afgelopen periode nadrukkelijk gekeken hoe de rechtspositie voor de reservist daar waar mogelijk geharmoniseerd kan worden met die van de beroepsmilitair. Deels ligt de bal daarbij bij Defensie. In de bedrijfsvoering gaat nog veel mis. De lijst van signalen is lang, maar het weghalen van **archaische** administratieve handelingen en processen en het tijdig uitbetalen van bezoldiging scoren hoog. Daarmee

moeten we aan de slag, maar daar gaan de arbeidsvoorwaardengesprekken niet over. Op arbeidsvoorwaardengebied willen wij koersen op de introductie van een voorziening reservisten die tegemoetkomt in de ziektekosten. Ook het beschikbaar stellen van een persoonlijk opleidingsbudget (**POB**) zou op zijn minst tot de mogelijkheden moeten horen. Verder willen wij aandacht besteden aan specifieke **tegemoetkomingen** of budgetten voor reservisten. Input door het 'technisch werkverband rechtspositie reservisten' is daarbij van groot belang.

De afgelopen periode zijn wij een **SIC**-regeling (Snel Inzetbare Capaciteit) en **RMI** (Regeling Militaire Inzet) overeengekomen.

De SIC-regeling wordt wat ons betreft te beperkt toegepast: nu alleen voor NAVO- en EU inzet. Dit zou wat ons betreft verbreed moeten worden naar de voorbereiding van snelle inzet in opdracht van de CDS, of dit nu nationaal, bi- of trilateraal is, denk hieraan als voorbeeld de Marine Spearhead Task Unit (MSTU), ondergebracht bij CZSK.

De vergoedingen uit de RMI willen we graag evenwichtig verbeteren, om het verschil tussen beloning voor inzet versus oefenen, varen of meerdaagse activiteit te vergroten. Hierbij dient extra aandacht te worden gegeven aan RMI-3, de inzet in het binnenland ter ondersteuning van de lokale autoriteit.

De **TOD** (Toelage Onregelmatige Dienst) voor de militair is nu ingeregeld op basis van het werkelijk gedraaide rooster, de zogenaamde TOD-achteraf. Wij zijn van mening dat het huidige uurtarief dat in 2022 is vastgesteld, onvoldoende is en dient te worden verhoogd.

Wij willen voor de militair de ingeslagen weg van herziening van het **toelagenstelsel** voortzetten, zoals het opheffen van de groepenindeling in de VROB-regeling (Regeling vergoeding voor overwerk, onregelmatigheid, beschikbaarheid en bereikbaarheid). Bij de herziening is het van belang dat duidelijk wordt gemaakt welke activiteit en/of eventuele beschikbaarheid daarvoor met welke vergoeding wordt gecompenseerd.

3. Elementen specifiek voor burgerpersoneel

Gelijkwaardigheid tussen de diverse groepen defensiepersoneel is voor ons een groot goed. Verschillen in voorzieningen kunnen begrijpelijk en uitlegbaar zijn. Waar dat niet het geval is, is het voor ons wenselijk om verder te gaan met het harmoniseren van voorzieningen voor militairen en burgerpersoneel. In eerdere AV-akkoorden zijn stappen gezet, maar deze zijn onvoldoende. Om het verschil in bezoldiging tussen de burgermedewerker en de militair daar waar zij samenwerken begrijpelijker te maken, zien wij meerdere mogelijkheden. Als eerste introduceren wij een (aanstellings)toelage voor specialistische burgerfuncties waaraan Defensie een sterke behoefte heeft. Ten tweede implementeren wij de aanbevelingen van de onderzoekscommissie Functiewaarderingssystemen en willen we nagaan of we de recente uitkomsten van het functiewaarderingssysteem FUWA RIJK, die onder andere een herwaardering van het uitvoerende werk kent, naar defensiewaardering kunnen vertalen.

Op het vlak van beloning van onregelmatig werken willen wij de **TOD** voor burgerpersoneel laten aansluiten bij de maximum uurloonvergoeding die hoort bij schaal 8 in plaats van de huidige schaal 7.

Daarnaast streven we ernaar om het basis persoonlijk opleidingsbudget (**POB**) tussen burgers en militairen gelijk te trekken.

Wij willen voor de burgermedewerker in het licht van de duurzame inzetbaarheid met Defensie afspraken maken over mogelijkheden om het **sporten in werktijd** voor burgers niet alleen mogelijk te maken, maar ook te verankeren, inclusief een tegemoetkoming in de hiervoor noodzakelijke middelen.

Voorts willen wij met Defensie tot afspraken komen die de **burgermedewerkers** niet alleen meer duidelijkheid, maar ook meer bescherming bieden zodra zij (vooral **in het buitenland**) worden ingezet, voornamelijk met betrekking tot de verzekeringsmogelijkheden.

Tot slot willen we de zogenaamde overlap in het functiewaarderingssysteem voor militairen (die het mogelijk maakt dat eenzelfde score twee verschillende rangen en dus twee verschillende bezoldigingen kan opleveren) afschaffen, maar zeker verkleinen.

Wat ons betreft verwoordt deze brief de hoofdelementen om te komen tot een nieuw AV-akkoord voor de jaren 2026 tot en met medio 2028. Dat wil voor ons echter niet zeggen dat andere onderwerpen geen plek kunnen krijgen in de onderhandelingen. Mocht uit de gesprekken blijken dat onze focus niet past, dan voelen wij ons vrij om binnen de door ons gekozen richting andere onderwerpen in te brengen.

Wij gaan graag voor u het gesprek met Defensie aan.

269 burgermedewerkers maakten gebruik van remotie

In het Arbeidvoorwaardenakkoord 2024 hebben de vakbonden en Defensie de afspraak gemaakt om remotie toe te voegen als instrument aan de rechtspositie voor burgerpersoneel. Remotie houdt in dat je op eigen verzoek een functie krijgt toegewezen met een lagere schaal.

Een medewerker kan om verschillende redenen, al dan niet tijdelijk, besluiten om een functie te zoeken met een lagere schaal (of twee schalen), als die beter bij hem of haar of bij de periode past. Dit kan te maken hebben met het bereiken van een betere werk-privé-balans, of in

het kader van omscholing naar een ander vakgebied of om de belasting van de medewerker door de huidige werkzaamheden te verminderen.

Remotie is mogelijk vanaf 1 januari 2024. Staatssecretaris van Defensie Derk Boswijk heeft onlangs bekendgemaakt dat sinds de invoering ervan, 269 burgermedewerkers gebruik hebben gemaakt van remotie. Het blijkt dat medewerkers vanuit vrijwel alle salarisschalen binnen de organisatie gebruikmaken van remotie, verdeeld over alle leeftijdscategorieën en binnen alle defensieonderdelen. De

piek ligt bij DOSCO, waar immers ook de meeste burgerambtenaren werken.

Remotie voor militairen bestaat nog niet. De vakbonden zullen een mogelijke invoering hiervan bespreken met Defensie, gelijktijdig met de evaluatie van het remotiebeleid voor burgers.

Voor de uitslag, zie onze website. www.vbm.info/actueel-2/269-burgermedewerkers-maakten-gebruik-van-remotie

**Empathisch. Deskundig.
Daadkrachtig. Jij?**

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.



Tentoonstelling over vader en zoon Sosabowski



Generaal Stanislaw Sosabowski was commandant van de 1e Poolse Onafhankelijke Parachutistenbrigade. Deze eenheid vocht in 1944 in Nederland tijdens operatie Market Garden, een groot geallieerd offensief gericht tegen de Duitse bezetters.

In 2006 werd generaal Sosabowski postuum onderscheiden met een Bronzen Leeuw, een dapperheidsonderscheiding.

Zijn zoon Stasinek bleef tijdens de oorlog achter in Polen. Hij nam deel aan de tragische Opstand van Warschau, een gewapend protest van het Poolse verzet tegen de Duitsers.

De een was generaal tijdens de Slag om Arnhem. De ander speelde een belangrijke rol in het Poolse verzet. De tentoonstelling 'Sosabowski – een familie verdeeld door oorlog' in het Airborne Museum Hartenstein in Oosterbeek vertelt een bijzonder verhaal. Het gaat over een vader en een zoon die tijdens de Tweede Wereldoorlog jarenlang van elkaar waren gescheiden.

De tentoonstelling bevat unieke objecten uit private, militaire en museumcollecties. Sommige van deze items waren nooit eerder voor het publiek te zien. Tot de topstukken behoren het originele vaandel van de Poolse parachutistenbrigade.

De tentoonstelling is te bezoeken tot en met 3 januari 2027.

NIGHTSHOOT SOESTERBERG

Met het oog op vliegtuigspotters komen verschillende vliegtuigen tijdens de 'Soesterberg Zomeroffensief Nightshoot' op een fotogenieke plek bij het Nationaal Militair Museum te staan. In de avond worden ze uitgelicht voor de mooiste plaatjes.

Datum: vrijdagavond 28 augustus 2026

Tijd: 19.00 uur tot 22.00 uur

Locatie: op het platform achter het Nationaal Militair Museum.

Ontvangst: vanaf 18:00 uur, ticketscan op de brug bij ingang museum.

Tussen 18.00 uur en 20.00 uur is het mogelijk wat te eten/drinken bij het horecapunt buiten (het museum is gesloten). Daarnaast is er koffie/thee en diverse merchandise verkrijgbaar tot 21.00 uur.

Tickets voor de Soesterberg Zomeroffensief Nightshoot zijn per 1 juni 2026 om 11:00 uur verkrijgbaar via de website van het NMM.



Flip Lodesteyn



Weet niet/geen mening

“Wat vind jij daar nou van?” zo werd me laatst op een verjaardagsfeestje gevraagd. Het onderwerp van gesprek was Donald Trump in het algemeen en zijn rol in Iran in het bijzonder. Je kunt een hoop van de Amerikaanse president zeggen, maar hij staat er garant voor dat er naast de familiebesognes en vakantieplannen weer eens wat anders wordt besproken bij het wegkauwen van gebakjes en blokjes kaas. Tja, wat vind ik er nou van? Een columnist wordt geacht overal een mening over te hebben, maar af en toe staat ook deze spreker stil. Natuurlijk lijdt de Perzische bevolking al decennia onder het dictatorschap van een paar godsdienstwaan-zinnige oude mannen met lange baarden. En eerder dit jaar zal menig een bij die massale demonstraties door radeloze Iraniërs toch hebben gedacht ‘help die arme mensen alsjeblieft.’ Dat werd nog eens versterkt toen berichten doorsijpelden dat ruim dertigduizend betogers zonder pardon zijn geëxecuteerd door de Revolutionaire Garde. Maar ja, ook wie geen doorgeleerd militair strateeg is, kan tevoren inschatten dat het hier en daar wat bommen gooien nooit zal leiden tot een machtswisseling in Teheran. Om de bevolking te bevrijden zijn ‘boots on the ground’ nodig en iedereen, ook in Iran, weet dat Trump zijn kiezers beloofde zich niet in nieuwe ellende als Irak of Afghanistan te storten. Toegegeven, in nauwe samenwerking met de Israëlische luchtmacht is met gerichte luchtacties de nodige militaire capaciteit vernietigd. En, heel nuttig en belangrijk, het atoomprogramma is naar verluidt ook weer voor jaren op achterstand gezet. Maar er wordt wel een enorme prijs voor betaald. Welhaast de totale wereld kreeg te maken met olieschaarste en torenhoge brandstofprijzen door de Iraanse blokkade van de Straat van Hormuz. Een manoeuvre die klaarblijkelijk als een verrassing kwam voor het Pentagon, terwijl de actie zo voor de hand lag. Trump begon prompt te koeren tegen de NAVO-bondgenoten omdat zij niet subiet klaarstonden voor deelname aan een oorlog die achter hun rug is begonnen. De tussenstand is in elk geval dat het fundamentalistische regime kopstukken heeft verloren, maar nog stevig in het zadel zit. De naar vrijheid snakkende bevolking is met de bombardementen niets opgeschoten. De wereld balanceert op de rand van een economische depressie en het Atlantisch Bondgenootschap wankelt. De oorlog jaagt ook nog eens de inflatie aan, zodat onze boodschappen opnieuw duurder worden. Zo duur dat misschien wel familiale verjaardagsfeestjes een keertje worden overgeslagen, hetgeen mij lastige vragen bespaart. Wat ik nou van dat laatste vind? Helemaal prima! Voor het overige: weet niet/geen mening.



“De preventiemedewerker heeft binnen Defensie een duidelijke en belangrijke rol als het gaat om het bevorderen van veilige en gezonde arbeidsomstandigheden.”

Tekst: **Ronald van Riel**

Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de preventiemedewerker

Naar aanleiding van het opwerken van Defensie richting Hoofdtak 1, kunnen er in de praktijk vragen opkomen over de invulling van de functie van preventiemedewerker. In een eerder artikel uit 2020 ('De preventiemedewerker en de rol van de medezeggenschap', te vinden op onze website) zijn wij al ingegaan op de positionering van deze functionaris en de rol van de medezeggenschap daarbij. Sindsdien blijft de praktijk echter vragen oproepen, vooral over de concrete invulling van deze functie binnen de organisatie.

De preventiemedewerker heeft binnen Defensie een duidelijke en belangrijke rol als het gaat om het bevorderen van veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Deze rol vloeit voort uit de Arbeidsomstandighedenwet, waarin is vastgelegd dat de werkgever zich moet laten bijstaan door deskundige medewerkers op het gebied van arbeidsomstandigheden. Dit geldt onverminderd.

Taken

De preventiemedewerker ondersteunt bij het opstellen en uitvoeren van Risico-Inventarisatie en -Evaluaties (RI&E). Daarnaast werkt hij of zij nauw samen met het Hoofd Dienst eenheid (HDE), arbodeskundigen en de medezeggenschap om maatregelen te ontwikkelen en te implementeren die bijdragen aan een veiligere werkomgeving. Ook levert de preventiemedewerker een actieve bijdrage aan de uitvoering van deze maatregelen en ziet hij of zij toe op de praktische toepasbaarheid daarvan binnen de eenheid.

Defensie oefent en bereidt zich op dit moment vooral voor op Hoofdtak 1: de bescherming van het eigen en bondgenootschapselijk grondgebied. Juist tussen inzetbaar zijn en veilig en gezond werken is de rol van de preventiemedewerker erg belangrijk. Veilig en gezond werken moet daarbij onderdeel blijven van de voorbereiding en uitvoering van de militaire taak.

Naast deze taken heeft de preventiemedewerker ook een belangrijke signalerende functie. Het tijdig herkennen van risico's en knelpunten op de werkvloer en het hierover adviseren van de leidinggevende/commandant is absoluut noodzakelijk. Hierbij geldt dat de preventiemedewerker opereert in een omgeving waarin operationele belangen en veiligheid voortdurend tegen elkaar moeten worden afgewogen.

Verantwoordelijkheden

Wat betreft verantwoordelijkheden geldt dat de preventiemedewerker de werkgever ondersteunt bij het naleven van de geldende wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden. Dit betekent niet dat de eindverantwoordelijkheid bij de preventiemedewerker ligt, maar wel dat van hem of haar een proactieve en deskundige bijdrage wordt verwacht.

Bevoegdheden

Om deze rol goed te kunnen vervullen, beschikt de preventiemedewerker over bepaalde bevoegdheden. Zo heeft hij of zij toegang tot relevante informatie, kan werkplekken inspecteren en advies uitbrengen over noodzakelijke verbeteringen. In voorkomende gevallen kan de preventiemedewerker ook aandringen op het nemen van maatregelen wanneer sprake is van onveilige situaties. Hiermee kunnen we concluderen dat de preventiemedewerker een cruciale schakel vormt binnen het arbobeleid van Defensie. De combinatie van adviserende, uitvoerende en signalerende taken maakt deze functie onmisbaar voor het waarborgen van de veiligheid en gezondheid van het personeel, zowel in de dagelijkse bedrijfsvoering als tijdens het opwerken en inzetten in het kader van de grondwettelijke taken, zoals Hoofdtak 1. ❧

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! Kies telkens het meest juiste antwoord. De antwoorden vindt u op pagina 27.

1 Voor het goed functioneren van medezeggenschap, is het belangrijk om deze (...) in de organisatie in te richten.

- A centraal
- B per krijgsmachtdeel
- C zo laag mogelijk
- D zo hoog mogelijk

2 Wanneer de medezeggenschap niet goed functioneert, komt dit meestal doordat:

- A er te weinig kandidaten zijn die in de MC zitting willen nemen
- B de MC-leden te weinig tijd hebben
- C de MC-leden meer scholing behoeven
- D alle drie bovenstaande antwoorden kunnen juist zijn

3 Wat is de beste oplossing als er écht geen kandidaten te vinden zijn voor een MC?

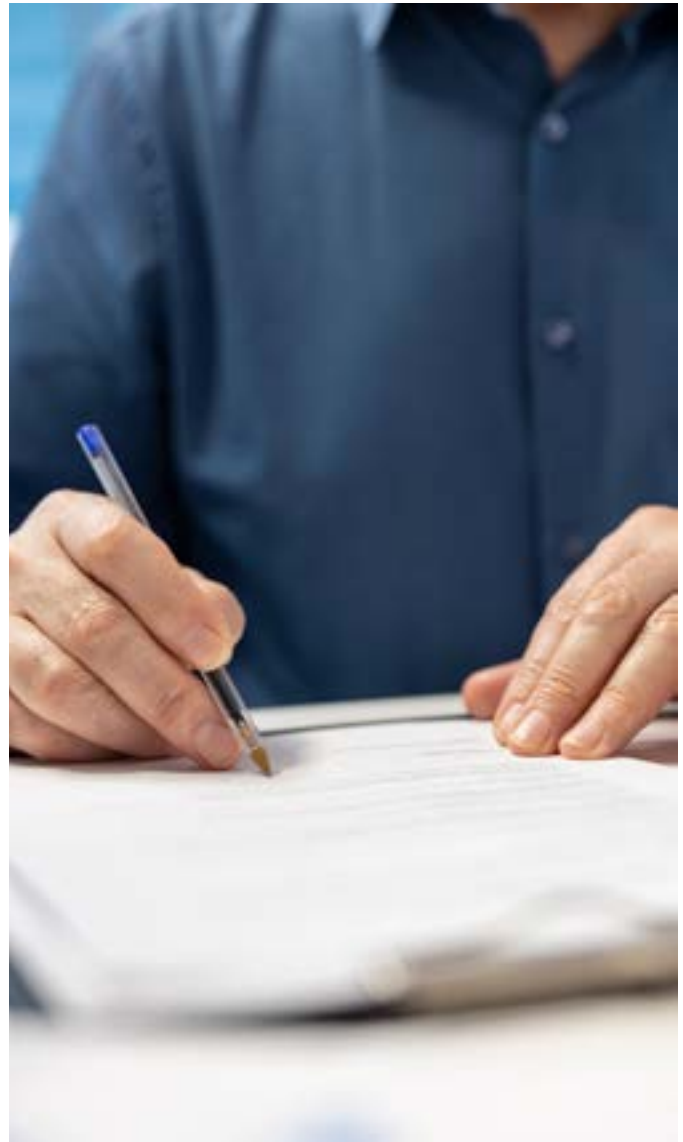
- A de medezeggenschap kan dan op een hoger niveau worden belegd
- B het Hoofd Diensteenheid kan de taken van de MC overnemen
- C een MC van een vergelijkbare eenheid kan de taken overnemen
- D kiezen voor een hybride vorm van medezeggenschap, waarbij een sterke lokale verbinding blijft

4 Wat is, in reorganisatiejargon, een 'SOLL'?

- A De SOLL verwijst naar de gewenste of beoogde situatie na een reorganisatie
- B De SOLL beschrijft de huidige situatie van een organisatie
- C De SOLL beschrijft het proces van de huidige naar de gewenste situatie
- D De SOLL staat voor het 'zonnige', dus het meest optimistische scenario in een reorganisatie

5 Wat als er een geschil ontstaat tussen de medezeggenschap en het Hoofd Diensteenheid?

- A dan kan het geschil worden voorgelegd aan het College Geschillen Medezeggenschap Defensie (CGMD)
- B dan kan het geschil worden voorgelegd aan de staatssecretaris van Defensie of diens plaatsvervanger
- C dan kan het geschil worden voorgelegd aan de IGK
- D dan beslist het HDE





“Wanneer een vacante functie ingevolge artikel 14 BAFBD niet kan worden gevuld door een geschikte defensie-ambtenaar kan met behulp van een externe vacaturepublicatie een geschikte kandidaat buiten Defensie worden geworven.”

Tekst: **mr. Hanneke Nummerdor**

Ten onrechte afgewezen voor functie

Voor een burgerambtenaar van Defensie zijn de regels voor functietoewijzing neergelegd in artikel 77 van het Burgerlijk ambtenarenreglement defensie (BARD) en de Beleidsregel aanstelling, functietoewijzing en bevordering defensie (BAFBD). In een recente bezwaarzaak over een functieafwijzing heeft Defensie geoordeeld dat in de sollicitatieprocedure fouten zijn gemaakt en dat de burgerambtenaar daarvan nadeel heeft ondervonden. Daarom is besloten dat ze een absolute voorrangpositie krijgt voor een vergelijkbare functie.

De burgerambtenaar in kwestie was toe aan een nieuwe uitdaging en had daarom gesolliciteerd op een functie. Tijdens een sollicitatiegesprek had ze haar belangstelling toegelicht. Tot haar teleurstelling kreeg ze in september 2025 een besluit waarin stond dat ze was afgewezen voor de functie, omdat ze niet aan de functie-eisen voldeed. Het was bij haar bekend dat de functie was toegewezen aan een externe kandidaat.

In de bezwaarprocedure voerde de burgerambtenaar aan dat ze aan alle functie-eisen voldeed en dat Defensie niet goed had gemotiveerd waarom daarvan geen sprake was. Bovendien had ze ook relevante werkervaring, omdat ze een soortgelijke functie net een jaar – tot grote tevredenheid – had waargenomen. Verder bracht ze naar voren dat de interne voorrangsregel was geschonden. In artikel 15 van de BAFBD staat: “Wanneer een vacante functie ingevolge artikel 14 niet kan worden gevuld door een geschikte defensie-ambtenaar kan met behulp van een externe vacaturepublicatie een geschikte kandidaat buiten Defensie worden geworven.” In dit geval waren de interne en externe kandidaten echter gelijktijdig beoordeeld.

In de beslissing op bezwaar werd overwogen dat de burgerambtenaar inderdaad voldeed aan alle functie-eisen. Ze was alleen niet

de meest geschikte kandidaat. Als de externe kandidaat, zoals op grond van artikel 15 van de BAFBD had moeten, niet was meegenomen in het sollicitatieproces, dan was de functie aan haar toegewezen. Omdat ze aan alle functie-eisen voldeed, kon ze immers geschikt worden geacht. Omdat de externe kandidaat al enige tijd werkzaam was op de functie, werd die functietoewijzing niet ingetrokken en is besloten om aan de defensieambtenaar een absolute voorkeurspositie toe te kennen voor een vergelijkbare functie.

In de beslissing op bezwaar wordt nog opgemerkt dat de interne voorrangsregel sinds 11 december 2025 niet meer geldt: “Met de nota (MINDEF20250043583) heeft op 11 december 2025 een wijziging van de plaatsingsvolgorde in artikel 14, lid 1, en artikel 15 van de BAFBD plaatsgevonden. Vanaf deze datum worden reguliere burgervacatures gelijktijdig intern en extern gepubliceerd en, onder voorwaarden, gelijktijdig in beschouwing genomen.” In de genoemde nota wordt verwezen naar een eerdere brief waaruit volgt dat dit de plaatsingsvolgorde is:

“De volgende twee categorieën personeel hebben absolute voorrang bij plaatsing:

1. De reïntegrant, conform de Nota Herzien Reïntegratiebeleid Defensiepersoneel van 2007; of
2. De herplaatsingskandidaat, conform het Sociaal Beleidskader Defensie.

Indien er vanuit deze categorieën geen kandidaat wordt geplaatst, wordt uit de onderstaande categorieën de meest geschikte kandidaat geselecteerd. Bij gelijke geschiktheid wordt de onderstaande plaatsingsvolgorde gehanteerd:

1. Interne burgerambtenaar (tijdelijk of vast contract);
2. Militaire ambtenaar die bereid is burgerambtenaar te worden;
3. Externe sollicitant.”



Gezocht: kandidaten voor het Verantwoordingsorgaan ABP!



Een paar jaar geleden bleek uit onderzoek dat het onderwerp 'pensioen' zelfs nog minder sexy is dan een baksteen. Maar het is wél ontzettend belangrijk! Daarom zoekt de VBM 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!

Het Verantwoordingsorgaan bestaat uit vertegenwoordigers van drie groepen, te weten werknemers, gepensioneerden en werkgevers. De zittingsduur van de huidige leden loopt volgend jaar af. Bouw jij pensioen op bij het ABP of ontvang je pensioen van het ABP en ben je lid van de VBM of BBTV? Dan kun je je bij ons kandidaat stellen!

Wat verwachten we van onze kandidaten?

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.

Verder is het belangrijk dat je voldoende tijd kunt vrijmaken voor:

- Minimaal 6 vergaderingen per jaar met het algemeen bestuur van het ABP;
- Minimaal 3 vergaderingen per jaar met het interne toezicht van het ABP;
- Minimaal 4 aanvullende bijeenkomsten per jaar, zoals opleidingsdagen, themadagen of extra commissievergaderingen.

Het ABP heeft meer dan 3 miljoen deelnemers. De defensiepopulatie vertegenwoordigt daarin een minderheid. Een minderheid die echter wel deels specifieke regelingen heeft en die sowieso een stem moet hebben. Het is dus ook cruciaal dat we samen de achterban actief mobiliseren richting de 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.

Leden van het VO ontvangen jaarlijks een vaste vergoeding (momenteel € 7.094). Daarnaast zijn er vergoedingen voor aanvullende activiteiten plus een reiskostenvergoeding.

Het groeiende belang van simulatie

ZIJN DE ONTWIKKELINGEN BIJ TE HOUDEN?



Opleiden en oefenen met simulatoren wordt steeds belangrijker. De doelstelling van het CLAS is dat in 2030 de helft van alle opleidingen en trainingen wordt ondersteund met simulaties. Dit betekent dat het Simulatiecentrum Landoptreden (Simcen Land) te Amersfoort zal moeten reorganiseren, ook om zich aan te passen aan het steeds veranderende slagveld. Wat zijn de uitdagingen voor het Simcen Land hierin en wat is de rol voor de medezeggenschap? Commandant kolonel Robert Meeuwssen en sergeant-majoor Michael Van Wijk, vicevoorzitter van de MC en werkzaam in het Serious Game Centre van het Simcen Land, geven antwoord op 9 vragen.

Hoe ziet het Simcen Land er op dit moment uit?

Sergeant-majoor Van Wijk: “Er werken nu 129 medewerkers, waarvan circa 60% burgerpersoneel qua functieverdeling. Door de slechte vulling van militaire functies ligt die verhouding in werkelijkheid nog iets schever. We willen toe naar een organisatie van 180 medewerkers. Het Simcen Land heeft een aantal simulatoren. Er is het Serious Game Centre (SGC), waar gesimuleerd wordt met ‘Steel beast’ en ‘Virtual Battlespace’; we hebben de Command & Staff Trainer (CST), die in principe gehanteerd wordt vanaf niveau 5 (bataljonsniveau). Daarnaast is er het MCTC (Mobile Combat Training Centre), waarin een oefenterrein wordt veranderd in een soort ‘lasergame’. Dat kan effecten genereren voor militairen die in de live exercise zitten en die daar ook trainingsrendement uit kunnen halen. Dan hebben we nog de Close Quarter Battle Trainer (CQBT): je gaat dan in een 3D-omgeving OVG-procedures trainen (optreden in verstedelijkt gebied). De Tactical Indoor Simulator (Tactis) is een systeem waarbij je stapt in een ‘mock up’ van een voertuig zoals de CV90. Je hebt dan dezelfde functionaliteiten als in het werkelijke voertuig, maar je rijdt rond in een gesimuleerde omgeving. Dat kan ook een Leopard zijn, maar op dit moment wel de Leopard 2A6. Het implementeren van de Leopard 2A8 is waar we naartoe willen.”

Kolonel Meeuwssen: “Daarnaast hebben we de KKW Sim, waarvan we een stuk of 40 in het land hebben staan. Deze hebben net een upgrade gehad en zijn uitstekend geschikt om mensen tot basisschutter op te leiden.

De Tactical Indoor Simulator die sergeant-majoor Van Wijk net noemde, kan gebruikt worden om schutters op



te leiden (niveau 1), of een voertuigbemanning, peloton, compagnie of eskadron. We proberen de Leopard 2A8 erin te krijgen, maar dat zit niet in het projectbudget en moet dus aanvullend gefinancierd worden. Het defensiebudget is weliswaar verruimd, maar voor de landmacht zitten we nu wel aan de ‘stuitnokken’.

We proberen ook om een Leopard 2A8 op basis van Serious Games vorm te geven. Feitelijk vervang je het toetsenbord en de muis door een ‘doos’ waar je mensen in zet, met een interieur dat er qua functionaliteit goed genoeg op lijkt. Je zorgt dat de knoppen zitten waar ze moeten

zitten. Dan kun je 80% van de opleiding en training doen.

Nog meer van belang is dat alle simulatoren onderling gekoppeld kunnen worden, zodat je op grote schaal kunt simuleren. Achttien NAVO-landen hebben overeenstemming bereikt dat dat het streven moet zijn. We hebben op het gebied van Serious Gaming succesvol gekoppeld met de Duitsers. Dat betekent dat je kunt optreden met of tegen Duitse eenheden. Tactis moet ook te koppelen zijn om op hogere niveaus te kunnen trainen, sterker nog: op niveaus waar je niet eens oefenterreinen voor hebt. Dan wordt het echt interessant.”



Dan is 1 + 1 geen 2, maar 3 of 4?

“Dat is correct. Het MCTC kunnen we al wel koppelen aan Serious Gaming, zodat als je met een virtuele drone iets doet in het veld, er bij de militair een dronealarm af gaat, daarna zijn vestje gaat piepen en dan is het klaar met hem. Door zo veel mogelijk te koppelen ontstaan interessante gebruiksmogelijkheden. En je hoeft in de virtuele wereld bovendien geen rekening te houden met Natura 2000 en het broedseizoen.”

Ik hoor dat de militaire functies niet goed gevuld zijn. Welk type medewerkers zoeken jullie?

“De prioriteit ligt voor de landmacht bij de

operationele eenheden, dus wij krijgen een lagere vullingsprioriteit. Een alternatief is om reservisten binnen te halen, maar zij zijn natuurlijk niet bedoeld als backfill voor vacatures.

In het expertisecentrum zijn bijvoorbeeld maar twee van de acht functies gevuld. Dan wordt het wel heel dun. We zullen het Simcen Land echt moeten vullen, anders gaan we de ambitie van 2030 niet halen. Welk type medewerkers we nodig hebben is heel divers en hangt af van de functie maar ook van het simulatiesysteem. Als je kijkt naar Serious Gaming, dan heb je voor het maken van landschappen en objecten artiesten nodig. We hebben ook mensen nodig die militair goed onderlegd zijn,

het optreden kennen en kunnen vertalen naar optreden met drones, space en cyber. Maar die ook met een veelvoud aan soorten mensen kunnen omgaan. Als je hier als museale ijzervreter binnenkomt, ga je wel wat omscholing nodig hebben.”

Als ik het goed begrijp kunnen hier van niveau 1, de individuele militair, tot aan brigadeniveau scenario's worden geoefend?

Sergeant-majoor Van Wijk: “Zeker, het gaat van vechten in een digitaal scenario tot een complexe ‘wargame’ voor staven. De vraag daarnaar wordt groter, nu het grootschalig conflict geoefend moet worden. Dat begint eigenlijk pas op brigadeniveau. Oefenterreinen zijn daarvoor niet eens groot genoeg. Deze zomer is er een oefening waar drie brigades CLAS-breed bij betrokken zijn. Maar in het oefenterrein past maar één bataljon. Daarom simuleren wij een omgeving waarin zowel live als gesimuleerd eenheden gelijktijdig trainen. Voor het hogere niveau maakt het dan niet uit of hun data wordt gegenereerd door een simulatie of uit de live-omgeving. Dat is de kracht van deze simulatie, waarvoor we op dit niveau kunnen trainen.”

Is het moeilijk om simulatoren snel genoeg aan te passen aan het snel veranderende slagveld?

Kolonel Meeuwsen: “Dat wisselt per simulator. Traditionele simulatoren zijn daar minder geschikt voor. Je moet dus naar maatwerk toe met een grote IT-component, waarvoor we ook ondersteund worden door het JIVC.

Defensie koopt natuurlijk veel materieel bij, dus dat wil je ook als ‘digital twin’-versie hebben om in Serious Gaming mee te kunnen doen. We knutselen ons dus suf aan digitale drones: we hebben er nu 71

gemodelleerd in de Serious Gaming.

Onlangs hebben we een conceptuele oefening ‘Dronewars’ gehouden om te kijken wat de introductie van grote aantallen drones betekent bij een rivieroversteek bijvoorbeeld. Nou, daar hoef je niet aan te beginnen als je geen goede counter-drone voorziening hebt, want je komt niet tot manoeuvre. Op het moment dat je je neus laat zien ligt er zo'n ding op je pet en ben je klaar.”

Sergeant-majoor Van Wijk: “Ik moet wel zeggen dat het moeilijker wordt om de ontwikkelingen bij te benen. Voor 2022 hadden we wel alle middelen waarmee we wilden trainen, nu wordt dat steeds lastiger en dat komt mede door beperkingen op het gebied van intellectueel eigendom van bedrijven. Dat betekent dat je soms een omweg moet bedenken.”

Kolonel Meeuwsen: “In de reorganisatie die we voornemens zijn uit te voeren, gaan we echt inzetten op Serious Gaming, omdat je daarmee goed kunt opschalen en het een efficiënte manier van werken is.”

Hoe zou dit centrum er over vijf jaar uit moeten zien?

“Qua personeel ongeveer anderhalf keer zo groot. Tactis 2.0 zou moeten zijn opgeleverd met het rijdende materieel zoals we dat ook hebben rondrijden, en twee shifts per dag draaien omwille van het terugverdien-effect. Dat kan met een beperkte personele aanvulling. Het moet goed te verknopen zijn met onze eigen simulatoren en ook met die van de luchtmacht, de artillerie en internationale partners, zodat je veel beter en grootschaliger kunt trainen en meer Europese interoperabiliteit weet te bereiken. Er is geen technische reden waarom het niet zou kunnen, we hebben alleen een beetje personele capaciteit nodig.”

Wij horen soms kritiek dat reorganisatieprocessen te lang duren. Welke ervaring hebben jullie daarmee?

Kolonel Meeuwsen: “Wij lopen de facto al vier maanden achter de feiten aan en dat heeft niets te maken met het reorganisatieproces. Dat heeft ermee te maken dat er geen geld op de reorganisatie is geplakt. Dat is jammer want daarmee raakt de doelstelling voor 2030 uit zicht. Dat een reorganisatie lang duurt, ligt niet alleen maar aan de doorlooptijd van het lusje via de bonden. Als het groei betreft hebben de bonden echt wel handreikingen gedaan, denk aan de 5-pager (een versneld reorganisatieplan dat wordt gebruikt voor minder ingrijpende wijzigingen, red.). Daarnaast kan het zijn dat na tien keer reorganiseren alles zo door elkaar is geschud, dat functiebeschrijvingen niet meer kloppen. Dan wordt zorgvuldig reorganiseren best moeilijk, maar de oorzaak is dan niet het proces, maar het feit dat de IST-situatie niet goed beschreven is. Zorg dan als organisatie dat er een voorziening is voor het beschrijven van de IST-situatie, en niet iedereen dat als hobby erbij moet doen.

In ons geval zit de vertraging erin dat in de begroting geen geld op de reorganisatie is geplakt. Als je iets niet twee jaar geleden hebt verzonnen, en vorig jaar niet opgeschreven, dan gaat het dit jaar niet gebeuren. Dat kan toch niet waar zijn! Wij willen van 129 naar circa 180 mensen. Dat kost 11,2 miljoen euro per jaar met alles erop en eraan, maar daarmee gaat je output keer tien qua simulatiemogelijkheden! Natuurlijk zijn we aan onze stand verplicht om met wat we hebben binnen het Simcen Land maximaal te presteren, maar uiteindelijk gaat dat ook ten koste van het huidige personeel. Dat is ook iets voor de medezeggenschap om in de gaten te houden.”

Lukt het – ook gezien de vele vacatures – om de MC goed gevuld te houden?

Sergeant-majoor Van Wijk: “Ik zit sinds twee jaar in de MC en het valt tot op heden niet tegen om kandidaten te vinden. We sorteren ook vroegtijdig voor als iemand de MC moet verlaten vanwege bijvoorbeeld een functiewisseling. Als wij er effort in steken, lukt het om mensen enthousiast te maken voor de medezeggenschap. Een uitdaging is wel om mensen daadwerkelijk bij elkaar te krijgen, omdat we overal en nergens ondersteuning leveren. Als het niet lukt om mensen fysiek bij elkaar te krijgen, zoeken we manieren om dat digitaal te doen.”

Hoe moet een MC idealiter functioneren om het meest van waarde te zijn?

“Ik vind het belangrijk om hoofd- en bijzaken goed te scheiden, want er komen allerlei signalen uit allerlei hoeken naar de medezeggenschap en dan is het goed om te kijken: is dit echt iets waar de MC mee aan de slag moet. De eerste vraag die ik altijd stel is: is dit al in de lijn ingebracht? En het uitgangspunt is dat we niet opdrachten krijgen, maar verzoeken om ergens naar te kijken, zodat we niet een middel worden van ofwel de achterban, danwel het management.”

Kolonel Meeuwsen: “In het verleden ging het binnen de medezeggenschap vaak over reducties en dan kreeg je vaak een strijd. Tegenwoordig hoeft dat niet meer: je kunt gezamenlijk starten met een blauwdruk van een reorganisatie. En ik heb als HDE best vaak met MC's gebald, ook in schaarse tijden, en daar zijn we nooit slechter van geworden.”



Terugkeer na kanker: wat kan er beter?

Jaarlijks krijgen ongeveer 135.000 Nederlanders de diagnose kanker. De verwachting is dat dit aantal de komende jaren verder zal stijgen. Bij Defensie is in december 2025 het project OncoFit opgestart, gericht op het ondersteunen van medewerkers die te maken krijgen met deze ziekte. Het doel: een sneller en duurzamer herstel en een succesvolle terugkeer naar werk. Projectleider van OncoFit is Anouk Bleekemolen van het Dienstencentrum Personele Zorg (DCPZ). Trivizier sprak met haar.

Anouk Bleekemolen begon in 1996 als militair bij de landmacht, bij de Verbindingsdienst. Na 2,5 jaar lonkte het HR-vak meer (human resources), waarbij een burgerfunctie meer kansen bood om de eigen loopbaan vorm te geven. Ze vervulde verschillende functies op personeelsgebied, waarna ze in 2023 coördinator werd van het project 'Duurzaam (Gezond) inzetbaar na de diagnose kanker' bij de Koninklijke Landmacht.

Welke beeld kwam uit dat landmacht-project naar voren?

Anouk Bleekemolen: "Er kwam duidelijk naar voren dat medewerkers steun ervaren vanuit hun werkgever en dat ze de tijd en de ruimte krijgen om te herstellen, maar dat er nog niet iets specifiek werd gedaan om mensen beter en sneller te laten herstellen.

In het huidige project 'OncoFit' willen we voor de hele defensieorganisatie kijken wat er nodig is, om mensen duurzaam aan het werk te krijgen of te houden. We leven in een tijd waarin goed en opgeleid

personeel schaars is. Het zou dus zonde zijn om mensen te laten gaan die kennis hebben van de organisatie en in wie je jarenlang hebt geïnvesteerd.

We willen daarom eigenlijk leidinggeven, bedrijfsartsen, Dienstencentrum Re-integratie (DCR), Lichamelijke Oefening & Sport (LO&S), leefstijlcoaches en andere betrokken partijen verbinden, waardoor er één afgestemde begeleidingslijn ontstaat."

Het is dus niet zo dat er bij OncoFit een rijtje 'Anouken' klaarstaat die mensen gaan begeleiden?

"Inderdaad. Wij gaan mensen niet zelf behandelen of met ze sporten. OncoFit vervangt niets: het sluit aan bij bestaande processen. Wat we met het programma willen is enerzijds de medewerker de juiste weg laten bewandelen. Anderzijds kijken we naar de werkgever: we hebben al ontzettend veel binnen Defensie. We hebben maatschappelijk werk, we hebben een sportorganisatie met goede instructeurs, Geestelijke Verzorging, maar niet

iedereen heeft de juiste tools om medewerkers die te maken hebben met kanker vooruit te helpen."

Kunt u daar een voorbeeld van geven?

"Veel mensen die kanker hebben gehad, willen het zo snel mogelijk achter zich laten. Eén van de dingen waar je tijdens de revalidatie tegenaan kunt lopen, is dat de bedrijfsarts vraagt: wat denk je zelf dat lukt? Dat lijkt heel fijn voor de medewerker, want dan kan die het zelf invullen. Maar de medewerker heeft geen flauw idee en gaat over het algemeen te hard van start. Het fysiek weer opwerken vraagt namelijk iets anders dan wat we – zeker bij Defensie – gewend zijn. We zijn gewend om elke keer iets in het rood te gaan, te herstellen, en de volgende keer iets meer te kunnen doen. Als je op die manier traint na kanker, dan zie je dat mensen niet vooruitgaan maar juist achteruit! Degene die kanker heeft gehad weet dat meestal niet en de sportinstructeur weet dat vaak ook niet. Dan zie je mensen stagneren in hun herstel. Je moet na kanker fundamenteel



Defensie heeft goede sportinstructeurs, maar het fysiek weer opwerken vraagt iets anders dan we gewend zijn.

anders trainen: niet harder en meer, maar afstemmen op wat het lichaam op dat moment aankan. Het herstel bepaalt de belasting niet andersom.”

Wat maakt revalideren na kanker anders dan in andere gevallen?

“Ik zeg altijd: beter worden begint bij de diagnose. Op het moment dat je weet dat je ziek bent, kun je aan je herstel gaan werken. Sommigen voelen zich totaal niet ziek op het moment dat ze de diagnose kanker krijgen. Wat ik daarmee wil zeggen: de start is heel verschillend, maar voor iedereen geldt dat op het moment dat je de diagnose krijgt, je kunt beginnen met gericht gaan kijken wat je kunt doen om zo goed mogelijk door de behandelingen heen te komen en er zo goed mogelijk uit te komen.

Een verschil met andere ziektes is dat de behandeling van kanker ziekmakend is. Bij behandelingen van andere ziektes ga

je ervan uit dat je weer gaat opbouwen. Bij borstkanker bijvoorbeeld kan het zomaar zijn dat je een jaar in behandeling bent. Chemokuren en bestralingen zijn erg belastend. Je ziet bovendien dat de belastbaarheid van mensen in de tijd niet toeneemt, maar juist afneemt. Dat is een verschil. Over het algemeen probeer je bij een re-integratietraject iemand stapsgewijs weer aan het werk te krijgen, maar bij kanker kan het zomaar zijn dat iemand eerst wel kan werken, maar in de loop van de behandeling deels of helemaal uitvalt.

Ook is er een groot gat tussen het medische traject – je bent klaar met je behandelingen – en de arbeid. Dat de kanker weg is, betekent nog niet dat je hersteld bent. Je hebt dan nog een weg te gaan en het kan lastig zijn de stap terug naar werk te maken, zeker binnen de termijnen die daarvoor staan. Bij een kankerdiagnose kun je meer dan een jaar onder behandeling zijn. Dan heb je het eerste ziektejaar

dus al gehad en ga je formeel naar ‘spoor 2’. Dan zou je naar werk bij een andere werkgever moeten gaan kijken en dat is natuurlijk heel raar, want je bent helemaal nog niet bezig om terug te keren op je eigen functie.

Voor de buitenwereld lijkt het ‘klaar’ wanneer de behandelingen afgerond zijn. Iemands haar is terug, iemand ziet er weer goed uit en dan gaat iedereen door met zijn leven. Natuurlijk vragen mensen nog wel eens: hoe is het nu met je, maar er zit een hele verborgen wereld ná de behandelingen.

Vaak raken mensen een half jaar na het afronden van hun behandeling in de put doordat ze merken dat het niet zo snel gaat of niet zo goed als men had gewild of gedacht. Je kunt ook te maken krijgen met restklachten; die kunnen kortdurend maar ook blijvend zijn! Denk aan plotselinge vermoeidheid of snelle overprikkeling. Als je dan in een kantoorruimte moet werken zoals op de Kromhoutkazerne, dan ben je na een uurtje wel ‘klaar’ en kun je daarna thuis ook niks meer.”

Is dit project ook breder te trekken dan kanker?

“Ja. We willen naar een kenniscentrum op het gebied van duurzame inzetbaarheid voor mensen die te maken krijgen met ‘ingewikkelde zorg en inzetbaarheidsvraagstukken’. Nog steeds hebben we het dan over personele zorg ter ondersteuning van goed werkgeverschap. DCPZ wil het liefst op meerdere militaire locaties multidisciplinaire teams hebben die deze personele zorg kunnen bieden. Zodat we medewerkers die dreigen langdurig uit te vallen al eerder kunnen ondersteunen.”

Ongevallenverzekering voor VBM-leden

De VBM kent voor al haar actief dienende leden een ongevallenverzekering. Met deze ongevallenverzekering krijg je een uitkering als je blijvend invalide raakt of komt te overlijden door een ongeval. Deze verzekering is al door de VBM afgesloten en maakt deel uit van het servicepakket.



Molestdekking

Normaal gesproken is schade door oorlog, opstand of andere vormen van geweld (molest) uitgesloten. De VBM heeft echter een unieke regeling: voor leden behorend tot het actief dienende defensiepersoneel, zowel militair als burger, is schade door molest verzekerd, mits je niet actief deelneemt aan vijandelijkheden of gevechtshandelingen. In sommige landen/gebieden geldt géén molestdekking (zie tabel). Bij deelname aan een vredesondersteunende militaire operatie vervalt deze beperking.

Let op: er is géén dekking in gesanctioneerde landen/gebieden, ook niet bij deelname aan vredesondersteunende militaire operaties in die landen/gebieden. Zie de tabel hieronder voor een overzicht.

SANCTIELANDEN/GEBIEDEN

Geen enkele dekking

Cuba
De Krim
Iran
Myanmar (Burma)
Noord-Korea
Noord-Soedan
Rusland
Syrië
Venezuela
Volksrepubliek Donetsk (DNR)
Volksrepubliek Loehansk (LNR)
Wit-Rusland

MOLESTLANDEN/GEBIEDEN

Geen dekking voor molest

Afghanistan
Democratische Republiek Congo
Irak
Israël (excl. Westelijke Jordaanoever en Gaza)
Israël (Westelijke Jordaanoever en Gaza)
Ivoorkust
Nigeria
Soedan
Somalië
Tsjaad
Tsjetsjenië
Koeweit
Libanon
Moldavië
Oman
Qatar
Verenigde Arabische Emiraten
Jemen

Wat is verzekerd?

- Bij overlijden: een uitkering van € 5.000.
- Bij blijvende invaliditeit: maximaal € 10.000, afhankelijk van de mate van invaliditeit.

Wereldwijde dekking

Je bent verzekerd:

- onderweg van en naar je werk en tijdens werktijd.
- of je nu burgermedewerker of militair bij Defensie bent.
- ook thuis, in je vrije tijd en zelfs op vakantie.

Belangrijk om te weten

Raadpleeg altijd de polisvoorwaarden voor een volledig overzicht van wat wel en niet gedekt is. Is er sprake van een ongeval? Neem dan zo snel mogelijk contact op met de verzekeraar (Chubb) om dit te melden. Dit kan: online op www.chubbclaims.nl, via e-mail naar beneluxclaims@chubb.nl of telefonisch via 010-2893545

FLO-regeling burgerlijke ambtenaren zekergestellt

Defensie heeft in het verleden lange tijd een regeling voor Functioneel Leeftijdsontslag (FLO) gehad voor haar burgerlijke ambtenaren, ook wel in de volksmond de VUT-regeling genoemd. In 2007 is deze regeling stopgezet en is gelijktijdig een overgangsregime ingesteld. Dit overgangsregime geldt voor burgerambtenaren die op 1 januari 2006 waren geplaatst op een FLO-functie. Dit zijn specifiek aangewezen functies. (Voor alle duidelijkheid: deze regeling staat los van de UGM voor militairen of RVU voor burgerpersoneel met een 'zwaar beroep'.)

In artikel 171a van het Burgerlijk ambtenarenreglement defensie (BARD) zijn de betreffende FLO-functies opgenomen. Er wordt onderscheid gemaakt tussen twee groepen. Deze twee functiegroepen worden aangeduid met het lid waarin deze zijn opgenomen in artikel 171a: lid 1 en lid 2. Op aanvraag wordt ontslag verleend als bedoeld in artikel 114, eerste lid, onder b van het BARD en bestaat aanspraak op een uitkering ingevolge het Besluit uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag burgerlijke ambtenaren defensie (hierna FLO-uitkering).

De FLO-uitkering wordt gefinancierd door werkgeversbijdragen en de inzet van 'versterkt ouderdomspensioen' dat de betrokken medewerkers vanaf 2006 hebben opgebouwd in de ABP-pensioenregeling. Het 'versterkt ouderdomspensioen' is het totaalbedrag van de individuele aanspraken op: (1) ouderdomspensioen dat voortvloeit uit het flexibel pensioen (FPU), (2) de extra inkoop ouderdomspensioen en (3) de extra opbouw ouderdomspensioen vanaf 2006.

Effect van nieuw pensioenstelsel

Wat is er nu aan de hand? Vanaf 1 januari 2027 (beoogd) geldt voor alle defensiemedewerkers een nieuwe pensioenregeling op basis van het nieuwe pensioenstelsel (Wet toekomst pensioenen). In het nieuwe pensioenstelsel worden de huidige pensioenaanspraken voor alle deelnemers

omgezet in een pensioenvermogen in de nieuwe pensioenregeling.

Door deze omzetting van pensioenaanspraken in pensioenvermogen, kan ABP niet langer bepalen hoeveel versterkt ouderdomspensioen de betrokken FLO-deelnemer heeft opgebouwd en in toekomstige jaren nog zal opbouwen. Dit betekent dat vanaf 2027 niet langer kan worden vastgesteld welk deel van de FLO-uitkeringen door de betrokkene kan worden gefinancierd op basis van het versterkt OP. Daarom zijn wijzigingen in de regeling nodig, die gelden voor de medewerkers die vanaf 2027 nog kunnen instromen in de FLO-regeling.

Over de volgende onderwerpen hebben wij nieuwe afspraken gemaakt:

1. de wijze waarop de eigen bijdrage van de FLO-deelnemers wordt vastgesteld;
2. de hoogte van de werkgeversbijdrage;
3. hoe wordt omgegaan met lopende uitkeringen op 1 januari 2027;
4. welke pensioenopbouw geldt tijdens deelname aan de FLO-regeling.

Deze vier onderwerpen worden hieronder nader toegelicht.

Wijze waarop eigen bijdrage van FLO-deelnemers wordt vastgesteld

Zoals hierboven toegelicht wordt de FLO-regeling gefinancierd door werkgeversbijdragen en de inzet van versterkt ouderdomspensioen (versterkt OP) door

de betrokken medewerker. Hierbij geldt dat de omvang van het versterkt OP verschilt per individu, afhankelijk van het aantal pensioenjaren en het pensioengevend inkomen in die jaren. ABP stelt de omvang van het versterkt OP vast, en berekent hieruit welk deel van de FLO-uitkeringen door de deelnemers zelf kan worden gefinancierd. Het overige wordt gefinancierd door werkgeversbijdragen.

In de nieuwe pensioenregeling – die (beoogd) ingaat op 1 januari 2027 – kan ABP niet langer vaststellen wat de omvang van het versterkt OP is. Alle pensioenaanspraken die in de huidige pensioenregeling zijn opgebouwd worden namelijk omgezet in een pensioenvermogen, dat niet (langer) wordt uitgesplitst.

Er is besloten om uit te gaan van een vast veronderstelde werknemersbijdrage. Dit kan worden bereikt door in de FLO-regeling vanaf 2027 uit te gaan van een vaste werkgeversbijdrage, ongeacht of de betrokken deelnemer diens veronderstelde werknemersbijdrage inzet om de vaste werkgeversbijdrage aan te vullen in de FLO-periode. In de volgende paragraaf worden we concreter hoeveel dat dan kan zijn.

Hoogte van de werkgeversbijdrage

De vaste werkgeversbijdrage bedraagt 71% voor lid 1 en 65% voor lid 2. Na 60 maanden worden deze percentages ver-



laagd met 15%-punt (56% voor lid 1 en 50% voor lid 2).

Deze percentages zijn afgeleid uit de waargenomen bandbreedte van het versterkt OP dat is uitgedrukt als percentage van de bezoldiging onder huidige deelnemers van de regeling. De analyse is uitgegaan van een generieke waarde van het versterkt OP van 105%. Hiervoor geldt dat 80% van de werknemers die zijn beschouwd een hogere totale waarde krijgt, en 20% een lagere totale waarde. Dit leidt ertoe dat het aantal medewerkers dat in een minder gunstige situatie terechtkomt wordt beperkt, en er tegelijkertijd geen sprake is van aanzienlijke verruiming van de regeling – waardoor FLO-ers die zijn ingestroomd in de huidige regeling zich benadeeld kunnen voelen.

Wat wordt uw werknemersbijdrage? Als we uitgaan van een FLO-uitkering van 85% kunt u aan de hand van uw opgebouwde versterkt ouderdomspensioen voor lid 1 14% gedurende 7,5 jaar en voor lid 2 20% gedurende 5,25 jaar bijdragen, beide op 1 januari 2027. Of u uw werknemersbijdrage ook daadwerkelijk inzet, is uw keuze die gevraagd wordt voor aanvang van de re-

geling. Eenmaal gekozen blijft gekozen, u kunt dit gedurende de FLO-periode niet meer wijzigen.

Lopende FLO-uitkeringen op 1 januari 2027

Voor lopende uitkeringen op 1 januari 2027 geldt dat de hoogte van de uitkering en de verdeling in financiering hiervan bij ingang – vóór 1 januari 2027 – al is vastgesteld. Daarom zijn geen aanvullende besluiten nodig. Als enige uitzondering hierop gelden de deelnemers van lid 1, voor wie de FLO-uitkering op 1 januari 2027 nog volledig gefinancierd wordt door werkgeversbijdragen.

In de huidige uitvoeringspraktijk wordt voor deze deelnemers regelmatig berekend wanneer zij het kantelpunt bereiken waarbij de FLO-uitkering tot de AOW-leeftijd kan worden bekostigd met de waarde van het versterkt OP. Ervaring in de uitvoering leert dat het kantelmoment daarbij soms met een maand kan verschuiven als gevolg van de actualisatie van ruilfactoren in het pensioenreglement of indexaties van het pensioen of de FLO-grondslag. Berekeningen van het kantelpunt zijn vanaf 2027 niet meer mogelijk, omdat de aanspraken op versterkt OP dan zijn

omgezet in een pensioenvermogen dat niet meer is uitgesplitst.

Besloten is om – voor deze specifieke groep van lopende uitkeringen – de duur van de FLO die kan worden bekostigd met de waarde van het versterkt OP vast te stellen net voorafgaand aan het moment van in-varen op 1 januari 2027. Veiligheidshalve wordt deze periode vervolgens vermindert met 1 maand en vastgelegd in de administratie. Het kantelpunt, het moment waarop de werkgeversbijdragen eindigen, wordt vervolgens vastgesteld door de werkelijke AOW-leeftijd te verminderen met de vastgelegde periode in de administratie.

Pensioenopbouw

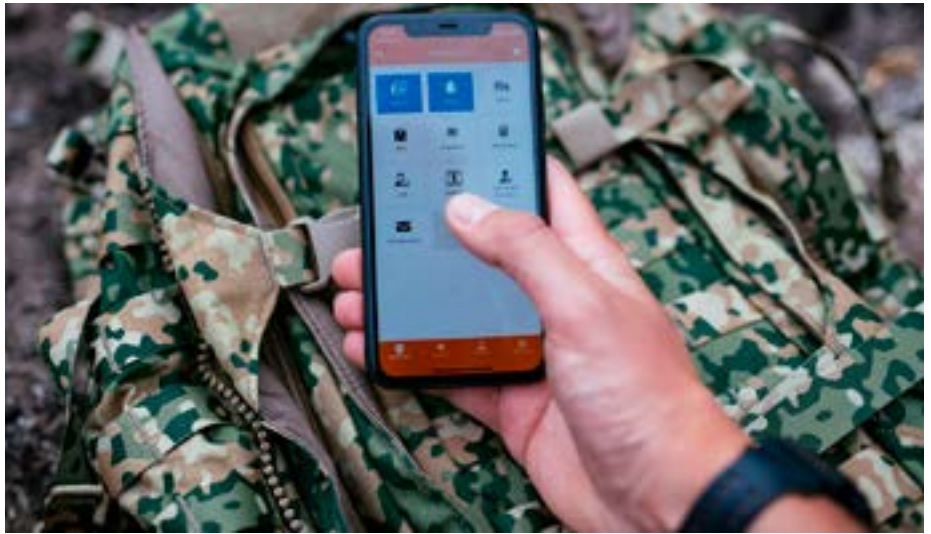
In de huidige regeling is de pensioenopbouw tijdens de FLO – vanaf 62-jarige leeftijd – gebaseerd op een zogenaamde meetelwaarde van 37,5%. In de huidige ABP-pensioenregeling bedraagt de pensioenopbouw in andere uitkeringsituaties wegens werkloosheid 50%. In het kader van consistentie en vereenvoudiging van de nieuwe regeling heeft ABP voorgesteld om de pensioenopbouw tijdens de FLO vanaf 2027 ook voor 50% voort te zetten. Besloten is om dit te volgen om de pensioenopbouw tijdens FLO te baseren op een meetelwaarde van 50%. Dit geldt voor nieuwe en bestaande deelnemers aan de FLO-regeling vanaf 2027.

Vastlegging in regelgeving

Besloten is om de wijzigingen in de FLO-regeling per 1 januari 2027 vast te leggen in regelgeving. Hiermee wordt de grondslag in het BARD verplaatst en voor de FLO-uitkering een ministeriële regeling gemaakt, onder intrekking van het 'Besluit uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag burgerlijke ambtenaren defensie'.

Check je loonstrook na ontslag!

Word je ontslagen, dan gebeurt dat door middel van een schriftelijk ontslagbesluit. In de maand na het ontslag volgt er dan nog een nabetaling van onder andere de overgebleven vakantiedagen. Een ontslag is niet altijd te vermijden. Maar het is zeker verstandig om te checken bij onze helpdesk of de opzegtermijn is nageleefd. En het is ook verstandig om de loonstrook met daarop de vergoeding voor overgebleven vakantiedagen naar ons toe te sturen. De vergoeding die Defensie daarvoor betaalt, is nog altijd te laag. Daar kunnen we bezwaar tegen maken.



VERKIEZINGSDATA MEDEZEGGENSCHAP	
Bestuursstaf	
Directie HR & BV	2 juni
DCOI	19 juni
CZSK	
Zr. Ms. Groningen	1 juni
SBC OKM	4 juni
GC OEM	5 juni
CLAS	
GnKCO	19 mei
Logistiek MatLogCo	1 juni

CLRS	
DHC	15 juni
DOSCO	
ECLD	18 mei
COID	20 mei
DI&I Staf DOSCO	2 juni
DCPZ	15 juni
DGV	15 juni
COMMIT	
JIVC/GII	13 mei

Betaaldata salarissen

Defensie betaalt de salarissen op vrijdag 22 mei. ABP en SVB storten de uitkeringen op donderdag 21 mei (met eventueel vakantiegeld). Het geld staat uiterlijk de volgende werkdag op uw rekening bijgeschreven. Bij een buitenlandse rekening kan dit langer duren.



DE ANTWOORDEN OP DE MEDEZEGGENSCHAPS-QUIZ OP PAGINA 13 ZIJN:

1C, 2D, 3D, 4A, 5A

Defensie: Militaire Luchtvaart Autoriteit wordt gereorganiseerd

Overlegvertegenwoordiger: **Haico Wissink**



Het belang van het luchtwapen neemt toe en dat heeft ook een effect op de veiligheidseisen, snelheid van handelen en de internationale samenwerking.

De Militaire Luchtvaart Autoriteit (MLA) is een organisatie die toeziet op de luchtwaardigheid van militaire vliegtuigen, op militaire operaties, op het militair gecontroleerd luchtruim en op de militaire luchthavens. De MLA stelt hiervoor regelgeving op, publiceert deze en houdt toezicht op de naleving ervan.

De MLA moet gereorganiseerd worden. Defensie en de vakbonden hebben tijdens een overleg op 27 maart gesproken over het (concept voorlopig) reorganisatieplan.

De reorganisatie is nodig omdat de militaire luchtvaartsector snel groeit en complexer wordt, zowel binnen Defensie als in internationale context. Het belang van het luchtwapen neemt toe en dat heeft ook een effect op de veiligheidseisen, snelheid van handelen en de internationale samenwerking.

In de context van Hoofdtak 1 wordt interoperabiliteit met bondgenoten nog belangrijker. Dit vereist nauwe afstemming. Dat betekent harmonisatie van regelgeving, maar ook wederzijdse erkenning van lucht-

vaartsystemen, producten en diensten. De MLA faciliteert zo zowel het gebruik van buitenlandse militaire luchtvaartssystemen binnen Nederland als de inzet van Nederlandse systemen door bondgenoten.

De reorganisatie is ook nodig vanwege nieuwe en toekomstige luchtvaartssystemen en het ontwikkelen en handhaven van regelgeving daarvoor (waaronder onbemande luchtvaartuigen en innovatieve platforms zoals jetpacks).

Kort samengevat: de MLA moet worden aangepast aan de veranderende operationele en technologische omgeving waarin zij opereert.

Een belangrijk uitgangspunt van de reorganisatie is een goede scheiding tussen regelgeving, toezicht en certificering.

De herinrichting van de MLA wordt overlegd met de MC MLA. Het Sociaal Beleidskader 2012 is van toepassing.

Met gedane toezeggingen en gemaakte afspraken, kan dit (concept) plan in overeenstemming met de sociale partners ter kennisname naar de werkgroep Reorganisaties. De MLA kan de volgende fase binnen de reorganisatie opstarten.

Informatie

ADRESWIJZIGING /LEDENADMINISTRATIE
070 315 51 11 of
ledenadministratie@mijnvbm.nl

BELASTINGINFO EN -HULP
belastinginfo@mijnvbm.nl

HELPEDESK
Benno Beumers, Gabriëlle Driehuijs, Ton van Elst, Wesley Wonnink en Denise Zuurveld.

070 315 51 11 of helpdesk@mijnvbm.nl of vul het formulier in op onze website

NABESTAANDENZORG EN BONDELL
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

PUZZEL

e-mail: redactie@mijnvbm.nl

VLINDER DOOLHOF

Begin bij "start" en vind je weg naar de uitgang van het doolhof. Maar wacht, er zijn meerdere uitgangen. Welke uitgang is de echte? A, B of C?

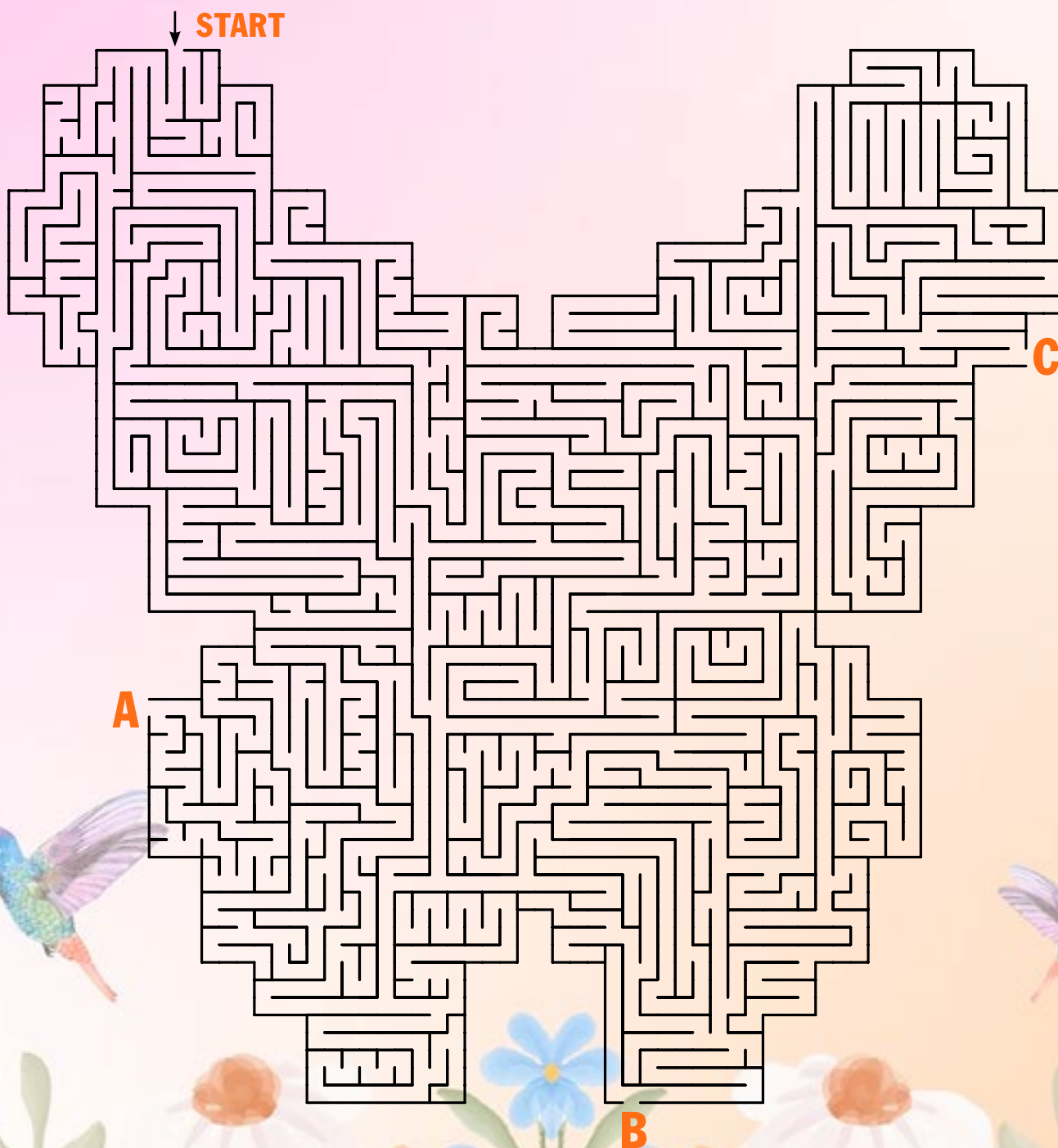
Stuur deze oplossing vóór **7 juni 2026** naar: puzzel@mijnvbm.nl
Vergeet niet uw naam en woonplaats te vermelden!

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,- verlost. (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 april 2026:
April doet wat hij wil

De winnaars zijn (na loting):
R. Werkhoven, Anna Paulowna
M.M. Sibilja, Tilburg
R.F. Lewis, Steenwijk



FAMILIEBERICHTEN

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

OVERLEDEN

Nagekomen bericht

Juli 2025

11-07 H.M. Imthorn (68 jaar)
AOOLDA b.d.
De Krom 51
2221 KK Katwijk

Januari 2026

26-01 H.A.P. IJzendoorn (79 jaar)
OPPHOFM b.d.
Pastoor Schleidenstraat 5
6431 KD Hoensbroek

Februari 2026

20-02 P.H. Nacken (90 jaar)
Kpl1 KL b.d.
p/a Baandert 56
6136 ES Sittard

26-02 P.A. Koster (80 jaar)
Elnt Cav b.d.
p/a De Vier Akkers 27
3828 SC Hoogland

Maart 2026

19-03 L.J.C.A. van de Sanden (76 jaar)
Sgt1 KL b.d.
Zweefheuvel 20
5685 CE Best

26-03 A. Buis (93 jaar)
LTZVK2OC b.d.
Voorstraat 41 kmr 42
1931 AH Egmond aan Zee

April 2026

03-04 P. de Vries (97 jaar)
LTZVK2OC b.d.
Molenvaart 519B
1764 AV Breezand

07-04 A. Craane (74 jaar)
LTZA2OC b.d.
p/a Clematisstraat 12
1783 HR Den Helder

CORRECTIE

Februari 2026

03-02 K.J. van Ede van der Pals
(86 jaar)
AOODND b.d.
Pelikaanstraat 30
2312 DW Leiden

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

Bestuurservaring opdoen? VBM zoekt afdelingsbestuurders!

Ben jij geplaatst op – of woonachtig in de regio rondom – de Johan Willem Frisokazerne? En lijkt het je interessant om op laagdrempelige wijze bestuurservaring op te doen?



De VBM is op zoek naar enthousiaste leden die een waardevolle bijdrage willen leveren aan het bestuur van de VBM-afdeling Assen. We zoeken liefst actief dienende leden, maar ook postactieven zijn van harte welkom.

De afdeling Assen heeft momenteel geen afdelingsbestuur. Hiermee gaan belangrijke stemmen verloren en hebben de leden die woonachtig zijn in deze regio geen inspraak tijdens onze Algemene Vergadering. Het mag duidelijk zijn dat enthousiaste (ex)defensiecollega's die zich willen inzetten binnen het afdelingsbestuur, meer dan welkom zijn.

Het gaat om vrijwilligerswerk, maar wel met een vergoeding. Dit bestuurswerk biedt een laagdrempelige manier om je competenties en vaardigheden aan te vullen en je netwerk, niet alleen binnen Defensie maar ook binnen de vakbond, te vergroten. Bovendien kun je invloed uitoefenen op de richting van de vereniging en je stem laten horen bij de besluiten

die genomen worden. Je inbreng vanaf de werkvloer is van groot belang voor de VBM. Je wordt in een vroegtijdig stadium bijgepraat over allerlei onderwerpen die spelen bij de vakbond. Hierbij kun je denken aan gevolgen van besluiten die door Defensie worden genomen, maar je wordt ook vroegtijdig bijgepraat over (en betrokken bij) arbeidsvoorwaarden.

Lidmaatschap van een afdelingsbestuur is goed te combineren met het werk voor Defensie, ook voor militairen. Doorgaans vergadert een afdelingsbestuur twee keer per jaar voorafgaand aan de Algemene Vergadering. Uiteraard ben je ook welkom als afgevaardigde op deze Algemene Vergadering. Als afdelingsbestuurder heb je rechtstreeks contact met het dagelijks bestuur, bij wie je zaken die spelen op de werkvloer kunt aandragen.

Heb je interesse of wil je vrijblijvend meer informatie inwinnen? Neem dan contact op met Arjan Princée: a.princee@mijnvbm.nl +31(0)6-53215197.

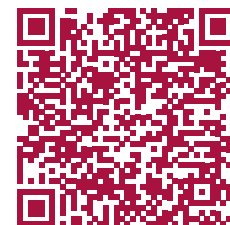
Kantoorsluiting rondom feestdagen

Het kantoor van de VBM is gesloten op donderdag 14 mei (Hemelvaartsdag) en vrijdag 15 mei, evenals op maandag 25 mei (Tweede Pinksterdag).



VBM in het nieuws

De succesvolle wervingscampagne bij Defensie leidt tot lange wachtlijsten, meldt de NOS op 8 april 2026. Door personeelstekort lopen sollicitanten bij Defensie mogelijk vertraging op tijdens hun procedure. “Wij horen dat mensen die interesse hebben soms lang moeten wachten totdat ze voor de keuringen worden opgeroepen. Sommigen zelfs zes tot negen maanden”, zegt VBM-voorzitter Jean Debie tegen de NOS.



www.nos.nl/artikel/2609614-succesvolle-wervingscampagne-defensie-leidt-tot-lange-wachtlijst

Korting op samenlevingscontract

Wist u dat u als lid van de VBM een goedkoop samenlevingscontract met uw partner kunt afsluiten? Iedere gehuwde defensiemedewerker, burger of militair, kan in aanmerking komen voor een groot aantal voorzieningen waarop een ongehuwde geen beroep kan doen. Het kan daarbij onder meer gaan om:

- Een uitkering bij overlijden voor de partner;
- Een partnerpensioen;
- Een verhuiskostenvergoeding (onder bepaalde voorwaarden);
- Een hogere buitenlandtoelage indien partner meeverhuist naar het buitenland;
- Recht op gratis voeding en huisvesting bij plaatsing in het buitenland indien de partner niet meeverhuist;
- Recht op buitengewoon verlof bij persoonlijke of familieomstandigheden.

Een niet-gehuwde, maar wel samenwonende militair of burger kan óók in aanmerking komen voor deze voorzieningen, als er een samenlevingscontract is afgesloten en dit contract wordt geregistreerd. Wij bieden u als lid van de VBM de mogelijkheid om via een notaris een zogenaamd 'beperkt' samenlevingscontract af te sluiten, waarin partners een wederzijdse verzorgingsverplichting regelen. Interesse? Kijk voor meer informatie op onze website: www.vbm.info/diensten/ledenvoordeel/samenlevingscontract



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