

Trivizier



'Veiligheids-
awareness
mag factor
100 omhoog'

Mis geen
compensatie!

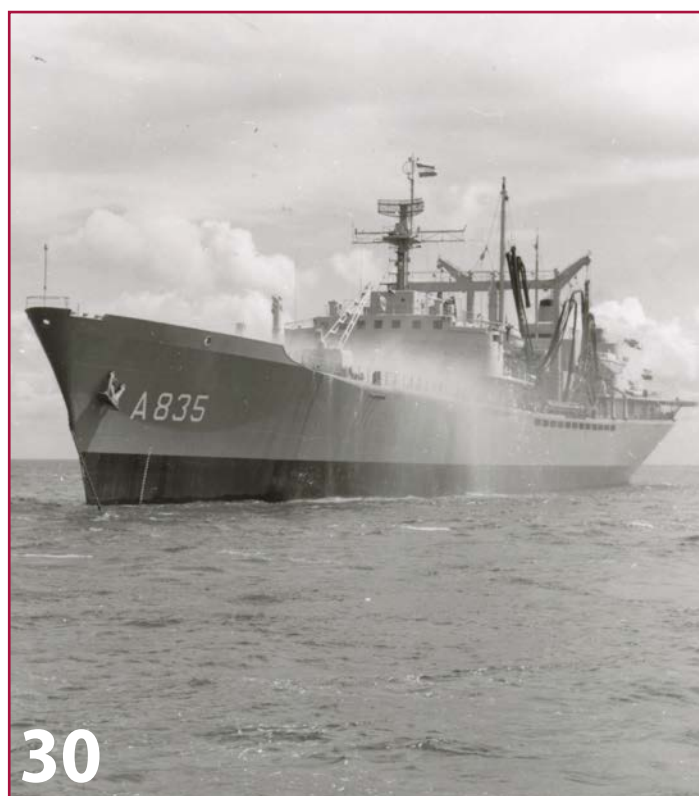
Vacatures
bij VBM

'Soms moet je falen'

IN DEZE TRIVIZIER



- 4 Kort actueel
- 5 Visie
- 18 Uitrustingsbijdrage
- 20 Korte berichten
- 24 Medezeggenschap
- 25 Quiz
- 26 Vacatures
- 28 Overleg
- 29 Familieberichten
- 30 Memo
- 31 Puzzel
- 32 Wat doet uw bond voor u?



Verschijnt 9 maal per jaar.

ISSN 0925-6237.

Te controleren minimale oplage: 24.000 (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

Nog winst te behalen ...

Defensie maakt een forse groei door op personeelsgebied. Toch valt er nog winst te behalen bij de uitstroomb.

| Lees verder op pagina 6

Algemene Vergadering

De veiligheids-awareness mag met een factor 100 omhoog. Die waarschuwing gaf Jean Debie tijdens de Algemene Vergadering.

| Lees verder op pagina 8

Veiligheidsgordel, tenzij ...

Bij een serie van tien ongevallen raakten tien militairen zwaargewond en twintig lichtgewond. De IVD dook erin.

| Lees verder op pagina 10

VBM-jurist helpt!

Twee leden benaderden de VBM omdat Defensie geen uitvoering gaf aan hun functietoewijzings-besluiten.

| Lees verder op pagina 11

'Soms moet je falen'

De transformatie van Defensie zal een proces zijn waarin falen soms niets anders is dan leren. Maar vindt de Rekenkamer dat ook?

| Lees verder op pagina 12

Compensatie mislopen?

Leden die in 2026 een (grote) wijziging in hun loopbaan overwegen, doen er goed aan om extra alert te zijn op hun pensioen.

| Lees verder op pagina 16

VBM zoekt bestuursleden!

De VBM is op zoek naar enthousiaste bestuursleden die zich willen inzetten voor het defensiepersoneel.

| Lees verder op pagina 21

Interview Joep Koenen

Defensie bezondigt zich soms aan 'jumping to conclusions', merkt juridisch assistent bij de VBM Joep Koenen.

| Lees verder op pagina 22

Ik ben Rob van der Mark (45 jaar) en ik ben sinds november vorig jaar bestuurslid van de afdeling Den Helder.

**Wat is jouw motivatie om actief te worden als afdelingsbestuurder?**

De interesse is gewekt door het werk in de medezeggenschap. Daarnaast denk ik dat het belangrijk is om actief dienend personeel in het afdelingsbestuur te hebben!

Hoe ziet in het kort jouw loopbaan bij de ODND eruit?

Sinds '97 in dienst. Als matroos gevaren op de Amsterdam en beide L-Fregatten. Van 2005 tot 2010 als kwartiermeester op de Evertsen en de De Ruyter. Eind 2010 de dienst uit en eind 2020 weer heringetreden als kwartiermeester op de Karel Doorman. Half '22 bevorderd tot bootsman en sinds november '24 werkzaam als trainer op SMVBO.

Wat voor toekomst zie je voor jou bij de marine?

Mijn eerstvolgende functie is chef Nautische dienst op een varende eenheid. Uiteindelijk hoop ik Chef d'Equipage te worden op een grote varende eenheid. In de 17 jaar die ik nog mag, hoop ik nog een aantal operationele plaatsingen te pakken. Het trainersvak biedt daarnaast een mooi tweede loopbaanpad.

Wat betekent de toenemende nadruk op Hoofdtak 1 concreet voor jouw werkzaamheden?

Vooralsnog betekent het meer en sneller opleiden van beginnend onderofficieren op het gebied van leiderschap en communicatie.

Wat is de grootste ergernis voor een sergeant bij de ODND?

Iedereen kan sergeant worden. Er zijn er slechts een aantal die het tot Bootsman schoppen 😊.

WEBSITE

WWW.VBM.INFO

Hier vindt u veel informatie

E-MAILADRESSEN**ALGEMEEN**

VBM@MIJNVBM.NL

BELASTINGSSERVICE

BELASTINGSSERVICE@MIJNVBM.NL

HELPDESK

IBB@MIJNVBM.NL

LEDENADMINISTRATIE/**ADRESWIJZIGINGEN**

LEDENADMINISTRATIE@MIJNVBM.NL

REDACTIE

REDACTIE@MIJNVBM.NL

SOCIALE MEDIA

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



WWW.FACEBOOK.COM/MIJNVBM



WWW.LINKEDIN.COM/COMPANY/MIJNVBM



WWW.VBM.INFO



vakbond voor burger en militair defensiepersoneel

Aangesloten bij het Ambtenarencentrum (AC)

VBM IN HET NIEUWS

In mei schreven diverse media over natuurbranden op of in de nabijheid van militaire oefenterreinen. CDS Onno Eichelsheim kondigde daarna aan dat dit voor hem geen reden was om te stoppen met de oefeningen. "Het is heel vervelend voor omstanders, campings en de natuur", zei Eichelsheim. "Maar we moeten blijven oefenen om klaar te zijn voor crises en het opleiden van onze mensen." Volgens hem is stoppen met oefeningen geen optie, ook niet bij droogte en verhoogd brandrisico.

Het AD en Omroep Brabant lieten Jean Debie aan het woord over de kwestie. De voorzitter vindt het eveneens verantwoord om onder droge omstandigheden te oefenen. "Militairen weten over het algemeen heel goed wat ze op zulke momenten moeten doen. Er worden voorzorgsmaatregelen getroffen en militairen werken met allerlei protocollen. De kans op brand is zo zeer gering. Maar er moet geoefend worden", vindt Debie.

DECLARATIEMOGELIJKHEID PREMIE AOW/ANW-HIAAT



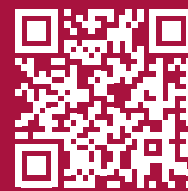
Bent u voor een buitenlandplaatsing met het gezin naar een land in de EU, EER, Zwitserland of het Verenigd Koninkrijk verhuisd? Dan kan het zijn dat niet actieve gezinsleden niet langer vallen onder het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel, de Nederlandse Zorgverzekeringswet en de Nederlandse volksverzekeringen (waaronder de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Algemene nabestaandenwet (Anw), de Algemene Kinderbijslagwet en de Wet langdurige zorg). In dat geval kunnen de gezinsleden een vrijwillige verzekering voor de AOW en de Anw afsluiten. Zie <https://www.vbm.info/actueel-2/vbd-gewijzigd-vanwege-eu-verordening-883>.

De kosten voor deze vrijwillige verzekeringen kunnen in DIDO worden gedeclareerd. Per gezinslid kan maandelijks de premie voor de vrijwillige AOW en Anw verzekering worden gedeclareerd. Dien de declaratie in via de Selfservice app Declaraties, hoofdcategorie 'Buitenlandplaatsing', kostencategorie 'Verzekering AOW/Anw hiaat gezinslid'. Voeg per gezinslid de bewijsvoering, eventuele beschikking zorgtoeslag en het betaalbewijs toe. Let op: de betreffende gezinsleden moeten wel geregistreerd zijn in het personeelssysteem (PeopleSoft).



PAPIER BESPAREN?

Er bestaat een mogelijkheid om de 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.

VERKIEZINGSDATA MEDEZEGGENSCHAP

Bestuursstaf

DCOI 19 juni

CZSK

NLBEOPS 9 juli

SUF 9 juli

CLAS

13 InfBat 13 juli

COMMIT

JIVC/Maritieme IT 22 juni

Theo de Jong



"Juist daarom heb ik ervaren hoe belangrijk vertrouwen en een goede relatie zijn."

Vanuit betrokkenheid naar resultaat

Beste lezer,

Zoals jullie mogelijk hebben meegekregen, ben ik in november 2025 gekozen als bestuurder van de VBM/BBTV en beoogd opvolger van Jean Debie. Vanuit die hoedanigheid is mij gevraagd dit voorwoord te schrijven.

Als oud-militair en voormalig burgermedewerker bij Defensie voelt het bijzonder om mij in deze rol te mogen inzetten voor de belangen van onze leden. Defensie is voor mij niet zomaar een organisatie. Het is een omgeving die mij jarenlang heeft gevormd, zowel professioneel als persoonlijk. Daarom ervaar ik het als een voorrecht om mij nu vanuit de vakbond in te zetten voor de mensen die dagelijks bijdragen aan de veiligheid van ons land.

Momenteel bevinden wij ons in een periode van overdracht en inwerken. Dat is geen proces dat van de ene op de andere dag plaatsvindt. Ik merk hoeveel kennis, betrokkenheid en ervaring er binnen onze vereniging aanwezig is. Daar heb ik veel waardering voor en ik ben dankbaar dat ik in deze periode kan voortbouwen op de jarenlange inzet van Jean en alle anderen die zich voor de VBM hebben ingezet.

Wat mij in de afgelopen maanden misschien nog wel het meest heeft verrast, is de invloed die vakbonden daadwerkelijk hebben op regelgeving en de rechtspositie van defensiepersoneel. In verschillende overlegstructuren spreken wij met Defensie over onderwerpen die onze leden direct raken. Daarbij merk ik dat wij als overlegpartner serieus worden genomen. Natuurlijk lopen belangen niet altijd parallel en moeten er voortdurend afwegingen worden gemaakt. Juist daarom heb ik ervaren hoe belangrijk vertrouwen en een goede relatie zijn.

Die ervaring sluit aan bij wat ik eerder heb geleerd vanuit de medezeggenschap. Je kunt het inhoudelijk met elkaar oneens zijn,

maar uiteindelijk bepaalt de manier waarop je met elkaar omgaat in grote mate wat je samen kunt bereiken. Ook de toon maakt de muziek. Persoonlijk ga ik daarbij uit van het goede in mensen. Dat betekent niet dat je het altijd eens hoeft te zijn, maar wel dat je met elkaar in gesprek blijft.

Dat geldt zeker voor de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen, waar wij momenteel volop mee bezig zijn. Eerder hebben wij onze speerpunten, gebaseerd op input vanuit de achterban, met jullie gedeeld. Tijdens de onderhandelingen worden de verschillende voorstellen van zowel Defensie als de vakbonden besproken en gewogen. Daarbij kijken wij niet alleen naar afzonderlijke maatregelen, maar ook naar het totaalpakket en de samenhang van onderwerpen. Uiteindelijk zullen wij beoordelen in hoeverre alle onderdelen gezamenlijk leiden tot een evenwichtig en verantwoord resultaat. Op het moment van schrijven ligt dat moment nog in de toekomst. Ik roep je nu al op om jouw stem te laten horen als we met een uitkomst naar buiten treden.

Ik kijk met vertrouwen uit naar de komende periode. Niet omdat de uitdagingen klein zijn, maar omdat ik zie hoeveel betrokkenheid, kennis en professionaliteit er aanwezig is binnen Defensie én binnen onze vereniging. Ik kijk uit naar een constructief overleg met Defensie, waarbij wij elkaar blijven opzoeken, ook wanneer standpunten verschillen. Juist dan worden de beste resultaten bereikt.

Samen kunnen wij blijven bouwen aan een sterke vakbond voor een sterke krijgsmacht.

Met vriendelijke groet,

Theo de Jong

Bestuurder en beoogd voorzitter

Personeelsbestand groeit door

WINST TE BEHALEN BIJ IRREGULIERE UITSTROOM

Defensie heeft op personeelsgebied een behoorlijke groei doorgemaakt naar inmiddels ongeveer 80.000 collega's. In 2025 kwamen er ongeveer 5.600 collega's bij, zowel burgers, beroepsmilitairen als reservisten. Dat blijkt uit de onlangs gepresenteerde 'Stand van Defensie', een geïntegreerd verantwoordingsdocument dat twee keer per jaar (met Verantwoordingsdag en Prinsjesdag) naar de Tweede Kamer wordt gestuurd.

Het reservistenbestand (inclusief dienjaar militairen) is gegroeid met 19,5%; het burgerpersoneelsbestand groeide met 9,5% en het bestand met beroepsmilitairen met 4,3%. Dit laatste betekent een groei van 1.850 VTE aan beroepsmilitairen. Sinds de start van het Dienjaar in 2023 is het merendeel van de dienjaar militairen behouden voor Defensie (circa 60%). Van degenen die zijn behouden, is het grootste deel werkzaam als beroepsmilitair.

De defensiebrede vullingsgraad van beroepsmilitairen is per 1 januari 2026 gestegen naar 79,5%. De instroom ligt duidelijk hoger dan in 2024 (+18,8%). Maar hoe zit het met de uitstroom? In 2025 betreft het ontslag op eigen verzoek (leerlingen in de initiële opleiding niet meegerekend) 1.175 VTE's. Dit is niet hoog in vergelijking met de rijksoverheid en het bedrijfsleven, maar blijft een nadrukkelijk aandachtspunt. Het burgerbestand is vrijwel volledig gevuld.

Werkbeleving

De tevredenheid en motivatie van het

personeel zijn vrij stabiel. Het vertrouwen in de toekomst stijgt al een aantal jaren. De vertrekintentie is de afgelopen drie jaar afgenomen van 17% naar 15%. 'Sfeer en samenwerking met collega's' (49% totaal Defensie), 'mate van zelfstandigheid in mijn werk' (35% totaal Defensie) en 'zinnvol werk/het werk dat ik doe' (25% totaal Defensie) vormen de top drie van meest motiverende aspecten om bij Defensie te werken.

Uit onderzoek naar vertrekredenen wordt duidelijk dat beroepsmilitairen, reservisten en burgerpersoneel om andere redenen vertrekken. Op één staat bij zowel beroepsmilitairen als reservisten de combinatie tussen werk/reistijd en thuis. Er zit echter wel verschil in de onderliggende redenen. Bij beroepsmilitairen zijn de belangrijkste redenen de reistijd, het binnenslapen/boordslapen en de nachten van huis. Reservisten geven als belangrijkste redenen aan dat zij meer prioriteit willen geven aan de civiele carrière, dat de werktijden van de civiele baan het niet (meer) toelaten en dat er te veel weekendbelasting is. Bij het burgerpersoneel is de inhoud van de functie de belangrijkste vertrekreden in 2025.

Belangrijk: ruim 40% van de voortijdig vertrokken medewerkers geeft aan dat Defensie iets had kunnen doen om de medewerker te behouden. Hier is dus mogelijk nog winst te behalen.

Tekorten

Tekorten aan opgeleid en gekwalificeerd technisch, instandhoudings- en IT-

personeel hebben directe gevolgen voor de materiële en digitale gereedheid van eenheden. De inzet van personeel blijft hierdoor balanceren tussen opleiden en gereedstellen.

Schaarste binnen instandhoudings- en IT-ketens (onder meer binnen grote programma's zoals de implementatie van SAP op het gebied van financiële, logistieke en personeelsprocessen) dwingt tot keuzes tussen uitvoering en vernieuwing. Ook de voortgezette steun aan Oekraïne legt extra druk op het beschikbare instandhoudingspersoneel. Steun aan Oekraïne levert overigens weer kennis op die onze krijgsmacht vooruithelpt.

Materieel

Defensie slaagt erin om sneller in te kopen. Gemiddeld zijn aankooptrajecten in relatie tot hoofdtaak 1 met enkele maanden ingekort.

De gemiddelde materiele gereedheid over alle A-(wapen)systemen is gestegen van 53,9% in 2024 naar 54,2% in 2025. (A-(wapen)systemen zijn systemen die essentieel zijn voor Defensie, doorgaans complex van aard zijn en bedoeld zijn om een prominente functie te kunnen vervullen in een gewapend conflict, zoals de F-35, het LCF-fregat en de Leopard-2 gevechtstank.)

De materiele gereedheid wordt beïnvloed door de beschikbaarheid van opgeleid en gekwalificeerd (onderhouds)personeel bij de defensieonderdelen, beschikbaarheid van reservedelen, onvoorzien onderhoud

en transitie- en modificatieprogramma's. Materieelprojecten blijven een uitdaging, omdat de productiecapaciteit de groeiende vraag naar militair materieel vooralsnog niet kan volgen. Verder heeft de wereldmarkt nog steeds te maken met stijgende prijzen en schaarse grondstoffen.

NAVO-norm

De Nederlandse defensie-uitgaven als percentage van het bbp leveren volgens de rekenmethode van de NAVO een score van 2,59% op. De Nederlandse rekenmethode leidt tot een percentage van het bbp van 2,22% inclusief de uitgaven aan militaire steun aan Oekraïne en 1,83% exclusief die uitgaven. De NAVO gebruikt voor haar berekeningen een andere systematiek en baseert zich op bbp-ramingen van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO), terwijl Nederland bbp-gegevens van het Centraal Planbureau gebruikt. De defensie-uitgaven zijn ten opzichte van 2024 met circa € 3,1 miljard gestegen naar € 20,7 miljard. De uitgaven aan militaire steun aan Oekraïne zijn gestegen met € 3,1 miljard naar € 5,6 miljard. Dit laatste komt mede doordat een deel van de extra middelen die met de voorjaarsnota 2025 zijn ontvangen ten behoeve van steun aan Oekraïne in 2026, al in 2025 in de begroting is verwerkt en gerealiseerd.

Meldingen bedrijfsveiligheid

In 2025 zijn er in totaal 6.607 voorvallen gemeld, maar dat is inclusief gemelde bijna-ongevallen. Het aantal zeer ernstige incidenten en ongevallen neemt af, terwijl het aantal meldingen van minder ernstige incidenten toeneemt.

Opvallend: Defensie werd liefst 3.181 keer ingezet voor explosievenopruiming, plus nog eens 29 keer voor explosievenopruiming op de Noordzee.



116e Algemene Vergadering VBM

'Veiligheids-awareness mag een factor 100 omhoog!'



Jean Debie maakte van de gelegenheid gebruik om de Speld voor langdurig lidmaatschap uit te reiken aan Hjalmar Andersen. De huidige voorzitter van de afdeling Volkel/De Peel werd lid van de vakbond in 1976.

"Er zullen verdergaande veiligheidsmaatregelen volgen dan nu al het geval is. Dat is de werkelijkheid waarin we zitten. De veiligheids-awareness mag met een factor 100 omhoog." Die waarschuwendende woorden sprak voorzitter Jean Debie tijdens de 116e Algemene Vergadering van de VBM, gehouden op 29 mei 2026 in het verenigingsgebouw te Den Haag.

De voorzitter praatte de vergadering bij over de verhoogde internationale dreiging, de vooruitzichten voor dit jaar en volgend jaar en de gevolgen hiervan voor militairen, burgerpersoneel en reservisten. “Er gebeurt heel veel. Dat lees je allemaal niet in de krant, maar dat merk je wel als actief dienende op de werkvloer.”

De afdeling Zwolle vroeg aandacht voor burgerpersoneel dat in het buitenland wordt ingezet. “Een grote zorg bij ons is, wanneer een burgermedewerker voor zijn werk naar het buitenland gaat en daar werkt op, bijvoorbeeld, een schietterrein”, zei Jaap Post namens de afdeling. “Stel, er overkomt de burgermedewerker daar iets. Wie draagt dan het risico? De verzekeraar van de burgermedewerker gaat daar namelijk wel ‘iets van vinden’. Wij willen heel graag zien hoe dat geregeld wordt.”

Jean Debie reageerde: “Dit speelt al langer, bijvoorbeeld bij burgerpersoneel dat tijdens oefenen of inzet wordt ingevlogen op marineschepen. Daarvoor zijn onvoldoende waarborgen. Wij hebben dit ingebracht in het overleg met Defensie en zijn in discussie om dat te regelen. De beste manier om zekerheid te scheppen is om de burger te militariseren als die op missie gaat.” In de praktijk gaat het vaak niet om een missie, maar bijvoorbeeld om het testen van (wapen)systemen. “Dit probleem hebben we in de onderhandelingen ingebracht en daarvoor moet regelgeving komen”, aldus de voorzitter.

De afdeling Valkenburg vroeg bij monde van Jan Dorrestijn naar de stand van zaken bij de TOD-achteraf voor marechaussee-personeel. “Wanneer wordt die nu eens ingevoerd?” Jean Debie liet weten dat de systemen nog niet op orde zijn om de TOD-achteraf ook bij de KMar in

te voeren. “Hoelang het nog duurt, daar durf ik mijn hand niet voor in het vuur te steken; het duurt al veel langer dan verwacht. Dat geldt ook voor de Toelage munitieruimen voor het burgerpersoneel. In beide gevallen is de oorzaak van de vertraging, dat Defensie onvoldoende capaciteit heeft.”

De afdeling Gelderland Midden vroeg naar de stand van zaken betreffende de ‘brandbrief’ die eerder is opgesteld. Aanleiding voor deze brief waren zorgen over de wet- en regelgeving in het kader van de eerste hoofdtak. Voorzitter Jean Debie antwoordde dat de punten meegenomen zijn in het arbeidsvoorwaardenoverleg. In antwoord op een vraag van Maurice Bergsteijn, voorzitter van de afdeling Gelderland Midden, bevestigde Jean Debie dat de garantstelling betreffende molest voor uitgezonden militairen nog steeds recht overeind staat en geldt voor alle landen.

De afdeling Gelderland Midden bracht (opnieuw) het bevorderingsbeleid binnen het CLAS ter sprake. Volgens de afdeling worden bij de landmacht zelfbedachte regels gehanteerd. Jean Debie gaf aan dat dit door de onderhandelaars van de VBM bij Defensie aanhangig is gemaakt en dat de HDP (hoofddirecteur personeel) duidelijk heeft aangegeven dat dit niet acceptabel is. Volgens de afdeling Gelderland Midden doet hetzelfde probleem – zelfbedachte regels – zich voor bij een gewenste OPCO-wissel. Maurice Bergsteijn: “Hierover zijn tussen Defensie en de vakbonden afspraken gemaakt, maar binnen de CLAS lijkt het in de praktijk gewoon niet te worden toegestaan.”

Jean Debie deelde mede dat hij bij de staatssecretaris heeft aangedrongen op een snelle oplossing voor de groep van

circa 200 reservisten die enkele maanden (!) geen salaris hebben ontvangen van Defensie. “Defensie wil heel veel reservisten werven, maar moet dan als organisatie niet laten gebeuren dat ze niet tijdig worden betaald. Na het gesprek met de staatssecretaris werd ik in de auto op weg naar huis al gebeld, dat opdracht was gegeven het te regelen.”

De voorzitter praatte de vergadering ook kort bij over de stand van zaken in het arbeidsvoorwaardenoverleg. Meer informatie hierover volgt zo snel als mogelijk op onze website www.vbm.info.

Nieuwe bestuursleden

Voorzitter Jean Debie kon enkele nieuwe afdelingsbestuurders verwelkomen bij de VBM. In het bijzonder noemde hij Ester van Brederode, Jacqueline Zondervan en Marina van Rumpt, die met zijn drieën een volledig vrouwelijk bestuur vormen van de afdeling Curaçao.

Ook verwelkomde hij de vicevoorzitter van de afdeling België, waarmee dit afdelingsbestuur weer bestaat uit drie personen. Hij wenste alle nieuwe bestuurders veel succes.

Bestuursverslag en jaarrekening

Het bestuursverslag en de jaarrekening 2025 werden vastgesteld en het bestuur werd decharge verleend voor het financiële beheer. De lasten vielen over 2025 wat hoger uit dan de baten, maar over het algemeen is de financiële situatie van de VBM zeer gezond. Het jaar 2025 liet, evenals 2023 en 2024, weer een aanmerkelijke stijging in het ledental zien. De VBM telt inmiddels meer dan 22.000 stemgerechtigde leden.

Draag de veiligheidsgordel, tenzij ...

Tussen februari 2023 en november 2024 raakten bij tien ongevallen met voertuigen van de landmacht tien militairen zwaargewond en twintig lichtgewond. Uit een analyse van de Inspectie Veiligheid Defensie (IVD) bleek dat militairen in veel gevallen geen autogordel droegen en dat dit feit in grote mate bijdroeg aan het ontstane letsel.

Daarom heeft de IVD een veiligheidsadvies opgesteld voor de Commandant der Landstrijdkrachten (C-LAS) en zijn ondercommandanten. De IVD dringt erop aan om de dilemma's rondom het wel of niet dragen van autogordels in tactische setting op het oefenterrein, en ook het verlenen van vrijstelling van de gordelplicht te bespreken en hierover besluiten te nemen.

In sommige gevallen ontbreken (passende)

gordels in voertuigen. Ook dit gegeven moet hierin worden meegenomen.

Volgens de IVD wordt binnen de landmacht de vrijstelling van de autogordelplicht vaak verkeerd geïnterpreteerd. Het verlenen van vrijstelling is toebedeeld aan minimaal het niveau van bataljonscommandant. Deze commandant kan onder voorwaarden vrijstelling verlenen, maar moet daarbij de risico's goed afwegen. Deze vrijstelling van de autogordelplicht geldt overigens alleen voor specifiek militair operationeel gebruik. De commandant dient risico's te voorkomen, te beperken of te accepteren. Deze risicoafweging ontbrak veelal, concludeert de IVD.

Een tweede conclusie van de IVD is dat er kansen liggen om de rijvaardigheid van be-

stuurders van militaire voertuigen te verbeteren van startbekwaam naar vakbekwaam. De mogelijkheden die OTCRij hiertoe heeft, worden nog niet ten volle benut. Het OTCRij heeft namelijk capaciteit beschikbaar om de operationele eenheden te ondersteunen bij het traject van start- naar vakbekwaam militair bestuurder, om vervolgtrainingen te verzorgen bij oefeningen en om bestuurders verder te bekwamen in de rijvaardigheid onder oefen- of inzetomstandigheden.

Ook is voor bestuurders van met name de voertuigtypes Mercedes-Benz 290GD 10KN en 11KN niet voldoende duidelijk, welke categorie rijbewijs vereist is.

De IVD adviseert ook om te onderzoeken, of er alternatieve voorzieningen mogelijk zijn wanneer geen autogordel aanwezig is.

ZORGELOOS OP VAKANTIE? ZIE DE CHECKLIST VAN ZORGZAAM

Zorgeloos genieten van de vakantie – dat wil iedereen. Toch kan het gebeuren dat u onverwachts zorg nodig heeft in het buitenland. Met een goede voorbereiding voorkomt u verrassingen. Zorgzaam helpt u op weg met een handige checklist, zodat u onbezorgd op vakantie kunt.

De Zorgzaam checklist - goed voorbereid op reis:

- **Download de app van uw zorgverzekeraar**
Zo heeft u uw digitale zorgpas, de internationale EHIC zorgpas en belangrijke telefoonnummers altijd bij de hand.
- **Sla het alarmnummer van uw zorgverzekeraar op in uw contacten**
Wel zo handig als u snel hulp nodig heeft.
- **Controleer of u voor zorgkosten in het buitenland verzekerd bent**
Krijgt u vanuit uw zorgverzekering geen zorg in het buitenland vergoed? Sluit dan een reisverzekering af.

Benieuwd naar de volledige checklist?

Bekijk deze via de volgende link of scan de QR-code: <https://www.vbm.info/actueel-2/checklist-zorgzaam-2026>





“Wat begon als een belofde bevordering, eindigde in een juridisch gevecht over rechtszekerheid, communicatie en misgelopen inkomsten.”

Tekst: **mr. Mette van Gestel**

Functietoewijzing mislopen door ambtsbericht?

Twee leden benaderden de VBM omdat Defensie geen uitvoering gaf aan hun functietoewijzingsbesluiten. In de besluiten stond dat de leden, mits geen bedenkingen en onvoorzienbare omstandigheden, een hogere functie met bijbehorende hogere rang zouden gaan bekleden per een vastgestelde ingangsdatum. De ingangsdatum verstreek, maar de daadwerkelijke functietoewijzing bleef uit. Dit was niet alleen problematisch voor de leden zelf, maar ook voor de doorstroming binnen hun specialistische eenheid. Als zij niet verticaal doorschoven in de hiërarchie, konden de personen onder hen ook niet verder doorstromen.

Defensie wilde geen uitvoering geven aan de functietoewijzingsbesluiten omdat het bedenkingen zou hebben. Deze bedenkingen stonden in ambtsberichten die de leden pas na de ingangsdatum van de functietoewijzingsbesluiten hadden ontvangen. Defensie stelde mondeling de bedenkingen en de gevolgen daarvan te hebben medegedeeld vóórdat de ingangsdata van de functietoewijzingsbesluiten waren verstreken, maar dit betwisten beide leden. Deze stelling van Defensie werd ook niet onderbouwd met documenten, zoals schriftelijke intrekkingen van de functietoewijzingsbesluiten.

In bezwaar voerde de VBM namens de leden onder andere aan dat:

- een ambtsbericht geen terugwerkende kracht heeft. Een ambtsbericht kan op grond van de wet enkel worden betrokken bij toekomstige rechtspositionele besluiten. Nu de ingangsdatum was verstreken zonder dat de functietoewijzingsbesluiten waren ingetrokken, konden de ambtsberichten niet in rechte vaststaande besluiten met terugwerkende kracht aantasten.
- Defensie handelde in strijd met het rechtszekerheidsbeginsel omdat de leden er gerechtvaardigd op mochten vertrouwen dat uitvoering zou worden gegeven aan de functietoewijzingsbesluiten omdat deze niet vóór de ingangsdatum formeel

waren ingetrokken op grond van bedenkingen jegens de leden.

- het niet uitvoeren van de functietoewijzingen innerlijk tegenstrijdig was. Op papier stelde Defensie namelijk dat de leden niet langer geschikt waren om de nieuwe functies te vervullen vanwege de ambtsberichten. Maar op de werkvloer werd wel van beide leden verlangd dat zij de werkzaamheden uitoefenden die hoorden bij de nieuwe functies en bijbehorende rangen.
- Defensie tegenstrijdig heeft gecommuniceerd. Na de opgelegde ambtsberichten ontvingen de leden namelijk de bevestiging dat (naast de opgelegde ambtsberichten) geen sprake zou zijn van een algehele bevorderingsstop of directieve overplaatsing naar aanleiding van het desbetreffende incident. De leden gingen er daarom vanuit dat zij alsnog conform het functietoewijzingsbesluit formeel geplaatst en bevorderd zouden worden op de functie, ondanks het negatieve ambtsbericht.

Naar aanleiding van de bezwaargronden besloot Defensie alsnog uitvoering te geven aan de functietoewijzingsbesluiten. Ook Defensie was van mening dat de wijze van communiceren tot verwarring had geleid. Beide leden werden met terugwerkende kracht formeel op de nieuwe functie geplaatst en bevorderd naar de bijbehorende rang. Bovendien ontvingen zij met terugwerkende kracht de misgelopen inkomsten. ◀◀



*HOOGLERAAR MARK
LEVELS OVER HET
VERGROTEN VAN MILITAIRE
EN MAATSCHAPPELIJKE
WEERBAARHEID*

'Houd rekening met een rommelig en moeizaam proces'

Ooit liep hij als MAG-schutter rond bij het 17 Pantserinfanteriebataljon in Oirschot. Tegenwoordig is Mark Levels werkzaam aan de Faculteit Militaire Wetenschappen (FMW) van de Nederlandse Defensie Academie (NLDA) als hoogleraar civiel-militaire relaties. De wetenschapper – van huis uit socioloog – constateert dat de krijgsmacht moet (blijven) innoveren en voorspelt dat dat een rommelig en moeizaam proces zal zijn waarin falen soms niets anders is dan leren. Trivizier sprak met hem over een aantal actuele vraagstukken rondom militaire en maatschappelijke weerbaarheid.

Eerst een vraag ter verduidelijking: u bent socioloog, maar dan binnen een specifieke tak van sport binnen de sociologie. Wat houdt die in?

Er zijn inderdaad verschillende soorten sociologie. Ik houd me in brede zin bezig met het functioneren van instituties. Meer specifiek: de consequenties van de inrichting van instituties op het functioneren ervan. Het gaat dan bijvoorbeeld over de gevolgen van veranderende wetgeving, de vraag of instituties in staat zijn te reageren op technologische ontwikkelingen en vraagstukken op het gebied van de arbeidsmarkt.

Aan de NLDA geef ik onder andere les over de verhouding tussen de krijgsmacht, de politiek en de samenleving. Een duidelijke scheiding tussen de militair en de burgermaatschappij past niet meer bij de huidige tijd. Ook geef ik les over human resource management op strategisch niveau, waarbij het gaat over de verschuiving naar de eerste hoofdtak en de opschalingsopdracht.

Het is bij de FMW nu ‘alle hens aan dek’ want er moeten veel mensen worden opgeleid en dat moet ook goed gebeuren. Ik ben ook onder de indruk van wat ik hier zie. Ik zie de faculteit als een plek van waaruit wij ons met academische vrijheid kunnen opstellen als ‘kritische vriend’ die de best

mogelijk informatie over vraagstukken kan leveren. Wij kunnen als wetenschappers bijdragen door óf zelf onderzoek te doen óf te rapporteren over de ‘state of the art’ in een onderzoeksveld.

De Algemene Rekenkamer uitte onlangs zijn zorgen over de veiligheid van Nederland. Het risico bestaat dat Nederland niet weerbaar is tegen oorlog, cyberaanvallen, natuurrampen of andere catastrofes. Hoe zit dat?

Het is niet de eerste keer dat de Rekenkamer hierover waarschuwt. Er gebeurt heel veel op het gebied van weerbaarheid in Nederland, maar er moet ook nog heel veel gebeuren. En dat moet ook op korte termijn. Waar de schoen kan wringen, is dat een aantal ‘weerbaarheidsdoelstellingen’ die we tegelijkertijd proberen te halen, elkaar kunnen bijten. Als de krijgsmacht bijvoorbeeld nodig is om oorlog te voeren, is die niet of minder beschikbaar voor de derde hoofdtak. Daar moeten we een goede vervanging voor inrichten. Bij veiligheidsregio’s, gemeenten en Defensie wordt hierover nagedacht. Er is bijvoorbeeld een Nationaal Territoriaal Commando in oprichting, er worden bij gemeenten noodsteunpunten ingericht, en er wordt gekeken hoe we host nation support kunnen leveren. Er gebeurt veel, op veel plaatsen, en veel tegelijkertijd. Dat

is onvermijdelijk een beetje een rommelig proces, maar dat is niet erg.

Militaire organisaties worden op een andere manier aangestuurd dan civiele organisaties. Levert dat problemen op?

In beginsel hoeft dat geen problemen op te leveren. Militaire en civiele autoriteiten werken al effectief samen in veiligheidsregio’s. Waar het misschien zou kunnen gaan wringen is in een situatie waarin – als je in een oorlogssituatie terecht komt – het militaire gezag, gezag gaat uitoefenen over delen van de maatschappij die tot nu toe civiel bestuurd zijn. Het kan bijvoorbeeld zijn dat het militaire gezag dan voertuigen gaat vorderen, of in het kader van de host nation support bijvoorbeeld een tijd het verkeer gaat regelen op de A2. Dus het is goed om in scenario’s te denken.

Waar zitten op het moment in Nederland de grootste knelpunten?

Dat is een moeilijk te beantwoorden vraag, maar ik kan wel de uitdagingen benoemen die ik zie. Ik zie een groot gevoel van urgentie, zowel bij lokale overheden, rijksoverheid, bedrijfsleven en Defensie. Maar hoe leer je van elkaar? Er moeten bijvoorbeeld noodsteunpunten worden ingericht. Gemeenten zijn daarmee aan de slag. Dingen worden dan snel naar het operationele domein getrokken: hoeveel

punten moeten er komen, wat moet daar minimaal aanwezig zijn, hoe beveiligen we dat en hoe kunnen we communiceren met elkaar? Meerdere partijen zijn nu zelf het wiel aan het uitvinden, want de overkoepelende infrastructuur ontbreekt (nu) nog. Dat is nu een knelpunt, maar dat wordt waarschijnlijk wel opgelost. Ook de bredere maatschappelijke inbedding moet worden georganiseerd.

De arbeidsmarkt is een tweede uitdaging. Zowel Defensie als instituties aan de civiele kant hebben te maken met krapte op de arbeidsmarkt. Gaan we mensen die nu een vitaal beroep hebben, reservist maken? Een extreem voorbeeld helpt: als je alle politieagenten reservist maakt en het wordt oorlog, dan heb je of geen agenten of geen militairen. Maar ook voor de private sector geldt dat als je mensen te vroeg uit het economische proces wegtrekt, je de economie schaadt. Een les uit Oekraïne is dat als je later mobiliseert, je de economie langer draaiend houdt en die economie heb je nodig om een oorlog langdurig vol te houden. Het gaat er dus om de juiste mensen op het juiste moment een rol te laten vervullen in de militaire of civiele weerbaarheid.

Dat maakt het wel complex

Ik zie dat als een belangrijke uitdaging. En wat ook kwetsief is: we komen uit een periode waarin we alle redundancies uit alle publieke voorzieningen hebben gesneden, alles moest zo doelmatig mogelijk.

Just in time, just enough

Precies, dat. En daar moeten we wat mij betreft op allerhande plekken vanaf. Misschien moeten we terug naar de ouderwetse MOB-complexen, waar je al het materieel dat je niet nodig hebt, in onderhoud houdt omdat je het misschien later wel nodig hebt. Het toverwoord is

schaalbaarheid en ik denk dat dat een verstandige koers is. Wij proberen op de FMW uit te rekenen hoe je daarmee tijdig kunt leveren wat je moet leveren. Het zou kunnen dat daaruit komt dat de verschillende opdrachten elkaar bijten. Daar kun je dan rekening mee houden.

Het zou bijvoorbeeld kunnen dat je in de zorgsector moet kunnen opschalen voor het geval dat het misgaat. Als er veel gewonden terugkomen naar Nederland, dan gaat de zorg anders draaien. Dat kunnen burgers gaan merken. Er moet dan een politieke keuze gemaakt worden: waarop gaan we nu inzetten en hoe gaan we dat doen? Zodat duidelijk is wie wat moet doen. We hebben in Nederland een multiniveau-overheid waarbij het in nieuwe situaties niet meteen helder is wie wáárvan is. De politiek is nu aan zet om voor een oorlogssituatie daarin duidelijkheid te creëren.

Zijn burgers zich voldoende bewust van hun eigen rol in crises?

Er is bij velen een groeiend bewustzijn en dat is goed. Meer mensen bereiden zich voor, maar uiteindelijk weet niemand natuurlijk precies waarop we moeten voorbereiden.

Dat is het probleem met scenario's, want eigenlijk zijn er ontelbare scenario's mogelijk.

Dat klopt, scenario-denken is ook niet het antwoord op alles, maar het helpt wel om een palet van mogelijke opties te doordenken. Iedere militair weet dat elk plan verouderd is zodra je de eerste stap hebt gezet. Vergelijk het maar met de COVID-pandemie: iedereen wist dat die eraan kwam en toch waren we er niet klaar voor. Was het niet fijn geweest als we van tevoren hadden geweten dat we



wat afstand moesten houden, misschien wat mondkapjes in huis hadden gehaald.

En een voorraadje wc-papier

Precies. Dan hadden we niet in paniek hoeven raken en was er waarschijnlijk ook minder maatschappelijke weerstand geweest omdat mensen langzaam aan het idee hadden kunnen wennen. En het was ook fijn geweest als we snel het aantal extra IC-bedden hadden kunnen opschalen.

Zijn we voldoende weerbaar tegen de huidige hybride oorlogsvoering en desinformatiecampagnes?

Nee, ik denk dat cognitieve oorlogsvoering één van de grotere problemen van dit moment is. Onze open samenlevingen zijn hiervoor kwetsbaar. Binnen de FMW lopen hier verschillende onderzoeksprojecten naar. Maar ook op andere plekken wordt hier onderzoek naar verricht, zoals bij mijn tweede werkgever, de Universiteit van Maastricht. Dat onderzoek richt zich op desinformatiecampagnes en het onderdrukken van boodschappen door autocratische regimes.



Kijk, propaganda is van alle tijden, maar het is door sociale media wel veel effectiever geworden. Het destabiliserende karakter ervan is moeilijk te bestrijden. Zelfs als mensen weten dat iets Russische desinformatie is, maakt dat niet altijd dat ze van mening veranderen. Poetin weet: de beste manier om het Westen te verslaan, is via onze hoofden. Met hybride oorlogsvoering wordt geprobeerd ons tegen elkaar op te stoken en het vertrouwen in de overheid te ondermijnen. We zien dat dat bij een groep mensen werkt. Dit is een belangrijke kwestie, omdat sociale cohesie een voorwaarde is voor bijna alle verdedigingsmechanismen. Dit is iets waar we snel defensieve wapens tegen moeten inzetten.

Welke wapens moeten dat dan zijn?

Een voorbeeld van wat helpt, zien we in Finland. Daar is een publieke omroep die door bijna iedereen gezien wordt als een betrouwbare neutrale nieuwsbron waar mensen op een eerlijke manier vertellen wat je moet weten. Dit helpt enorm tegen desinformatie. Dus een betrouwbare

nieuwsvoorziening die niet gaat proberen te spinnen of te sturen. Daarnaast kun je inzetten op gemeenschappen waar je met elkaar het gesprek voert. Dat kun je organiseren.

Overigens is het vertrouwen tussen mensen in Nederland eigenlijk nog steeds heel goed, en ook vrij stabiel. Er is sprake van polarisatie, maar we hebben helemaal niet zo'n zwakke sociale binding als we vaak denken. Wat we wel zien is dat het vertrouwen in de overheid afneemt, onder een specifieke groep mensen.

Wat niet werkt, is om een systeem uit een ander land op te pakken en dat hier neer te zetten, omdat instituties een historische en culturele inbedding hebben. Maar we kunnen er wel van leren. We kunnen ook in Nederland toe naar een benadering, waarbij de hele samenleving een rol heeft. Met als doel om de krijgsmacht schaalbaar te maken en de maatschappelijke weerbaarheid te institutionaliseren.

Mensen in de veiligheidssector realiseren zich heel goed dat dit de opdracht is waar we voor staan. Het is een gevaarlijke tijd in de geschiedenis, ook omdat je onder druk soms vrij verreikende beslissingen moet nemen. En dat vaak met een informatieachterstand.

Nederland is een verregaand gedigitaliseerd land. Zitten daar risico's aan?

Zeker. Kijk maar hoe de propagandacampagnes vanuit Iran gevoerd worden, dat doen ze ontzettend effectief. Je hebt ze misschien ook gezien, met die legopoppetjes. Deze bereiken een heel grote groep mensen en aangezien we in Nederland ettelijke uren per dag achter die telefoon zitten, trekken algoritmes je zo een fuikje in. Dat belemmert de meningsvorming,

omdat je alleen maar bevestigd krijgt wat je toch al vond.

AI maakt dat nog erger: daarmee kun je heel erg gepersonaliseerde boodschappen op mensen afvuren en wordt het onderscheid tussen echt en niet-echt steeds kleiner. Bovendien maakt AI het veel goedkoper om effectief nepnieuws te maken!

Gaat het optreden van de krijgsmacht er ook anders uitzien?

Als technologie verandert, veranderen ook de inzet en de eisen aan het personeel. Daarin moet je als krijgsmacht snel kunnen aanpassen en dat gebeurt gelukkig ook. Misschien het belangrijkste voor nu: houd er rekening mee dat dit altijd een rommelig en moeizaam proces zal zijn waarin falen soms niets anders is dan leren. Je zult soms moeten falen om te weten wat werkt en wat niet. Dat is helemaal niet erg.

Volgens mij hoor ik in de verte de Rekenkamer zijn mensen al weer slijpen!

Zeker, dat is de rol die de Rekenkamer heeft en het is inderdaad te gemakkelijk om overal zo maar heel veel geld tegenaan te gooien. Maar laten we eerlijk zijn: wat netto overbleef voor Defensie, heeft heel lang bepaald hoe Defensie moest optreden, met als voorbeeld het verkopen van de Main Battle Tanks. Dat soort denken gaat ons nu niet helpen. Het uitgangspunt zou nu in mijn optiek moeten zijn: wat moet de krijgsmacht kunnen leveren? Ik hoor politici roepen: freedom is not free. Dat is waar. Maar dat betekent misschien ook dat we nu naar een andere begrotings-systematiek moeten kijken. Al ga ik met die uitspraak wel buiten mijn vakgebied.

Overstap naar de burgermaatschappij? Eerder stoppen met werken?

LET EXTRA GOED OP BIJ GROTE LOOPBAANWIJZIGINGEN IN 2026!



Zoals bekend zijn pensioenfondsen in Nederland bezig met de transitie van het oude naar het nieuwe pensioenstelsel. Het ABP, het pensioenfonds waar militairen en burgerpersoneel bij Defensie pensioen bij opbouwen, gaat volgens plan op 1 januari 2027 over op de nieuwe pensioenregeling. Deelnemers die in 2026 een (grote) wijziging in hun loopbaan overwegen, doen er verstandig aan om extra alert te zijn op de gevolgen voor het pensioen. Zij lopen anders het risico om een structureel bedrag aan doorsneepremie-compensatie mis te lopen!

Hoe zit dat? In het oude pensioenstelsel betaalden alle deelnemers, jong en oud, een zogeheten ‘doorsneepremie’. Elke ingelegde euro leverde voor iedereen dezelfde pensioenopbouw op. Dat lijkt eerlijk, maar omdat jongere werknemers in dit systeem meer premie betaalden dan nodig was voor hun eigen pensioenopbouw, werd dit toch als oneerlijk ervaren. Jongere deelnemers hebben immers een langere beleggingshorizon en kunnen daardoor – als hun inleg ook in de toekomst goed blijft renderen – meer rendement behalen dan oudere deelnemers. Voor de oudere medewerker is het tegenovergestelde het geval. Deze manier van pensioen opbouwen is prima te verdedigen als je 40 of meer jaren bij dezelfde werkgever (of preciezer: bij hetzelfde pensioenfonds) blijft. Dat laatste is echter niet meer de norm.

In het nieuwe pensioenstelsel is de doorsneepremie afgeschaft en vervangen door een ‘vlakke’ pensioenpremie. Deze wijziging pakt nadelig uit voor een groep deelnemers, voornamelijk de groep tussen 40 en 67 jaar. Zij hebben in het verleden relatief ‘te veel’ premie betaald, terwijl de periode waarin ze volgens de doorsneesystematiek ‘te weinig’ zouden gaan betalen, niet meer bestaat. Ze gaan immers de vlakke premie betalen. Voor dit nadeel worden zij begrijpelijkerwijs gecompenseerd. Die compensatie kan flink oplopen en moet niet worden onderschat!

Wat is nu het probleem?

De compensatie bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is bedoeld voor werknemers die op 31 december 2026 actief deelnemen aan de pensioenregeling. De redenatie hierachter is dat de compensatie is bedoeld voor pensioenopbouw die iemand in de toekomst misloopt (bij hetzelfde pensioenfonds). Wie op 31 de-



cember 2026 niet meer in dienst is, mist ook geen toekomstige pensioenopbouw, wat betekent dat compensatie niet nodig is en dus ook niet gegeven wordt.

De groep zogeheten ‘slapers’ (in dit geval: ex-defensiemedewerkers die een deel pensioen hebben opgebouwd, maar nu elders werkzaam of niet werkzaam zijn), bouwen geen ABP-pensioen op en hebben daarom geen recht op compensatie. Dat wil zeggen: niet van het ABP, mogelijk wel van een pensioenfonds waar zij nu aan deelnemen.

Echter – en nu komen we bij de crux – het moment waarop pensioenfonds overgaan naar het nieuwe stelsel, verschilt. Evenals de wijze waarop compensatie wordt geregeld.

Stel, je stapt in 2026 over naar een baan in de zorgsector. Jouw nieuwe werkgever is aangesloten bij pensioenfonds PFZW. Dit pensioenfonds is al overgestapt naar het nieuwe stelsel en de compensatie is al vergeven. Je ontvangt van dit nieuwe pensioenfonds geen compensatie, omdat zij per 1 januari 2026 al zijn overgegaan. Maar ook van het ABP ontvang je geen compensatie meer, wanneer je op 31 december 2026 geen deelnemers bent bij het ABP!

Wat moet je nu doen?

Voor die vraag hebben wij geen pasklaar antwoord. Voor leden die overwegen van werkgever te wisselen, of een andere grote loopbaanwijziging overwegen, bevelen wij aan om tijdig navraag te doen bij zowel het ABP als een eventueel nieuw pensioenfonds. Hoewel er vele redenen kunnen zijn om op een bepaald moment van werkgever te veranderen, kan de keuze om het vertrek nog even uit te stellen tot na 1 januari 2027 het overwegen waard zijn.

Overigens: de compensatie is niet voor iedereen hetzelfde. Het antwoord op de vraag over overstappen naar een andere werkgever, is niet eenduidig te geven. Wel is het zo dat het ABP in juni komt met een rekenmodule op hun website.

Ook de keuze om dit jaar minder te gaan werken, heeft effect. Daarom adviseren wij navraag te doen bij het ABP of gebruik te maken van de rekenmodule.

Conclusie: voor alle grote loopbaanbeslissingen in 2026 dient men, méér nog dan anders, te controleren wat de gevolgen zijn voor het pensioen. Een ondoordachte keuze kan je financiële toekomst beïnvloeden.

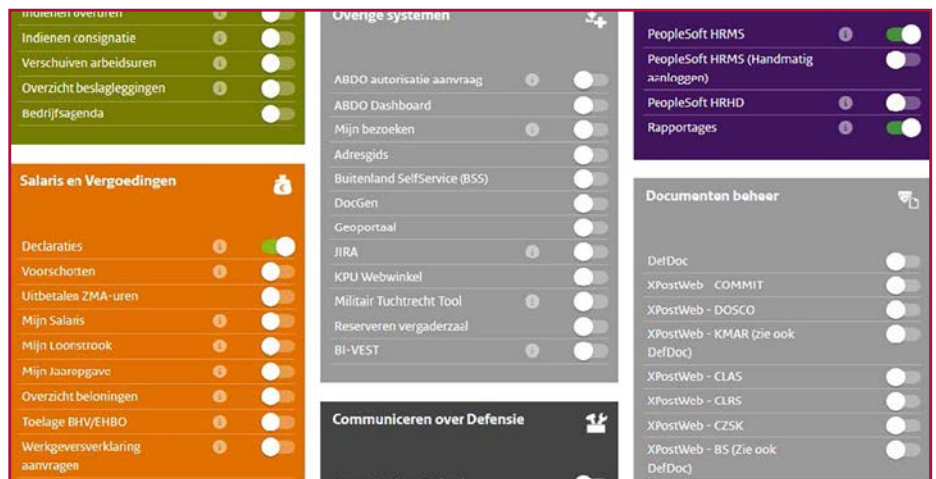
Het uitruilen van je vakbondscontributie, hoe doe je dat?

Via het IKB – het Individueel Keuzebudget – kun je je 'IKB-potje' gebruiken om je vakbondscontributie mee te betalen. Dit levert een fiscaal voordeel op.

De bron in het IKB bedraagt 16,33% van de bezoldiging. Dit is de optelsom van het vakantiegeld (formeel vakantie-toeslag, 8%) en de eindejaarsuitkering (8,33%). Dit geld kan worden ingezet voor een aantal 'doelen', waarvan de vakbondscontributie er dus één is. Hoe doe je dit?

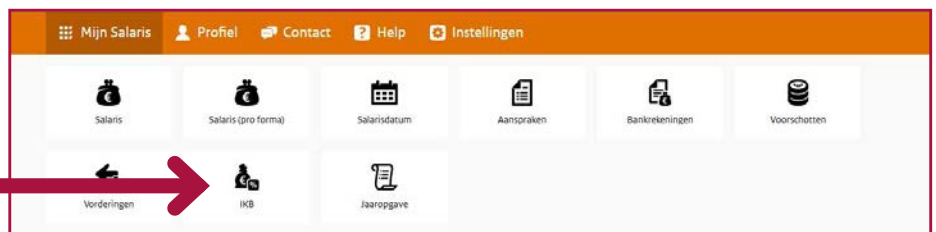
STAP 1

Ga naar SELFSERVICE (Salaris en Vergoedingen) en dan naar Mijn Salaris



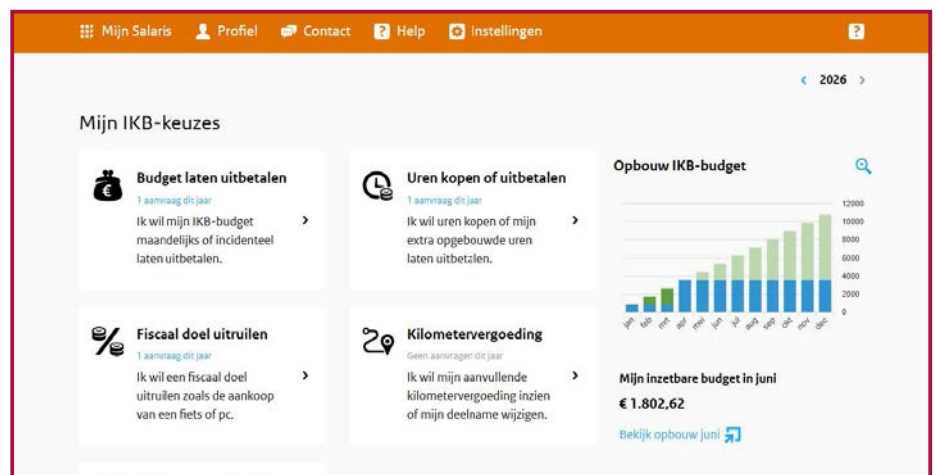
STAP 2

Ga naar IKB



STAP 3

Ga naar Fiscaal doel uitruilen



STAP 4

Kies Vakbondscontributie

Mijn Salaris Profiel Contact Help Instellingen

Terug naar keuzes

Mijn fiscale doelen

- Fiets**
Utruil vanaf januari 2029 mogelijk
Ik wil de aanschaf van mijn fiets uitrusten.
- ICT-middel**
Utruil vanaf januari 2029 mogelijk
Ik wil de aanschaf van mijn laptop, tablet of pc uitrusten.
- Onderdelen elek. fiets**
Utruil vanaf januari 2028 mogelijk
Ik wil de aanschaf van
- Vakbondscontributie**
1 aanvraag dit jaar
Ik wil de contributie van mijn vakbond uitrusten.

Opbouw IKB-budget

Mijn inzetbare budget in juni
€ 1.802,62

Bekijk opbouw juni

STAP 5

Kies Nieuwe aanvraag

Mijn Salaris Profiel Contact Help Instellingen

Terug naar vorige pagina 2026

Vakbondscontributie fiscaal uitrusten

U kunt zowel de vakbondscontributie die u via uw salaris betaalt als die van uw bankrekening wordt afgeschreven uitrusten tot maximaal € 600,00 per kalenderjaar. U heeft recht op een vergoeding voor de contributie die wordt betaald aan een erkende bond, vermeld in het [Overzicht verenigingen en vakbonden voor defensiemedewerkers](#).

Bedragen uitrusten

Totaalbedrag uitgeruild in 2026: € 149,40
Bedrag beschikbaar: € 450,60

Mijn aanvragen

Uitrusten Vakbondscontributie ter waarde van € 149,40 van uw IKB-budget in december 2026
Status: Geautoriseerd (26-11-2025)

Opbouw IKB-budget

Mijn inzetbare budget in juni
€ 1.802,62

Bekijk opbouw juni

+ Nieuwe aanvraag

Aanvragen tot 2026

STAP 6

In dit voorbeeld kiest de medewerker voor uitrusten in DECEMBER

Mijn Salaris Profiel Contact Help Instellingen

Terug naar vorige pagina 2025

Vakbondscontributie fiscaal uitrusten

U kunt zowel de vakbondscontributie die u via uw salaris betaalt als die van uw bankrekening wordt afgeschreven uitrusten tot maximaal € 600,00 per kalenderjaar. U heeft recht op een vergoeding voor de contributie die wordt betaald aan een erkende bond, vermeld in het [Overzicht verenigingen en vakbonden voor defensiemedewerkers](#).

Bedragen uitrusten

Totaalbedrag uitgeruild in 2026: € 149,40
Bedrag beschikbaar: € 450,60

Contributie betaald via salaris

Begindatum	Einddatum	Belangenvereniging
01-01-2026		VBM

De vakbondscontributie die u via uw salaris betaalt, is ingevuld waar van toepassing.

Ik betaal ook via mijn eigen rekening.

Selecteer een toekomstige maand met voldoende budget waarin u de contributie wilt uitrusten:

Maand budget beschikbaar	Via salaris	Uit te ruilen	Uitgeruild
Januari € 30,05	€ 12,45	€ 12,45	€ 0,00

Opbouw IKB-budget

Mijn inzetbare budget in juni
€ 1.802,62

Bekijk opbouw juni

VERHOGING AOW-LEEFTIJD GAAT NIET DOOR



Het kabinet ziet af van het voornemen om de AOW-leeftijd één-op-één te koppelen aan de levensverwachting. Ook zet het kabinet de plannen rondom de werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voorlopig niet in de voorgestelde vorm door. Het kabinet wilde de WW-duur verkorten van twee naar één jaar en de WIA aanpassen.

In plaats daarvan wil het kabinet tot afspraken komen met vakbonden en werk-

gevers over een gezamenlijk, groter sociaal akkoord. Minister Hans Vijlbrief van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: “De wereld om ons heen verandert snel en daar willen we klaar voor zijn. Ik wil graag een open gesprek over de grote problemen en mogelijke oplossingen. Over hoe we zorgen dat iedereen kan blijven meedoen op de arbeidsmarkt, ook met de AI-revolutie die op ons afkomt. En over hoe we zorgen dat het arbeidsongeschiktheidsstelsel weer werkt voor mensen. In mijn gesprekken hoor ik hoe het mensen gevangenhoudt in een onbegrijpelijk systeem. Ik wil hier met vakbonden en werkgevers afspraken over maken in een pact voor eerlijk werken.”

Op het plan om de AOW-leeftijd weer één-op-één te koppelen aan de levensverwachting kwam forse kritiek vanuit de vakbonden, de werkgevers en de Tweede Kamer.

NIEUWE VORM DEELTIJDVERLOF MILITAIRES

In juli vorig jaar kwamen de vakbonden en Defensie tot overeenstemming over een verbeterde vorm van deeltijdverlof voor militairen. Het doel hiervan is om militairen – vooral in bepaalde levensfasen – beter in staat te stellen werk en privé in balans te brengen.

Als militair heb je altijd een aanstelling op basis van 38 uur per week. Wil je je arbeidsduur verminderen, dan kun je sinds het jaar 2000 deeltijdverlof aanvragen. In de praktijk blijkt dit echter weinig zekerheid te bieden: het bevoegd gezag kan een aanvraag om uiteenlopende redenen weigeren of opschorten, bijvoorbeeld vanwege varen of oefenen, inzet en de voorbereiding daarop en (voltijdse) opleidingen. Dat

maakt het lastig om vaste privéverplichtingen aan te gaan, zoals kinderopvang of mantelzorg. En dat kan (mede) een reden zijn om Defensie te verlaten.

Daarom is een tweede variant overeengekomen: het niet-opschortbaar deeltijdverlof. Deze variant is nu toegevoegd aan Defensie-intranet. Bij deze variant kan tijdens een vooraf afgesproken periode van maximaal 6 jaar het deeltijdverlof niet worden opgeschort door het bevoegd gezag.

Kijk voor meer informatie over de wijze van aanvragen, voorwaarden en gevolgen op Defensie-intranet, pagina ‘Deeltijdverlof militairen’.



KONINKLIJKE ONDSCHIEDINGEN

De Vakbond voor Burger en Militair defensiepersoneel VBM laat met veel genoegen weten dat de volgende VBM-leden een Koninklijke Onderscheiding hebben ontvangen:

- Kol Inf b.d. P.L. de Haan, Lid in de Orde van Oranje-Nassau
- LTZ2OC b.d.A.A.M. van den Heuvel, Ridder in de Orde van Oranje-Nassau
- de heer J.J. Kragten, Lid in de Orde van Oranje-Nassau
- mevrouw L.M.S. Verbunt, Lid in de Orde van Oranje-Nassau

Bent u lid van de VBM en heeft u ook op 24 april 2026 een Koninklijke Onderscheiding in ontvangst mogen nemen? Dan horen wij dat graag. Meld uw onderscheiding eenvoudig bij ons via eo@mijnvbm.nl.

De VBM feliciteert alle gedecoreerden van harte!

De VBM zoekt algemeen bestuursleden!

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



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

Wat doet het algemeen bestuur?

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

Wat houdt de functie in?

Als lid van het AB woon je vergaderingen bij en blijf je op de hoogte van wat er allemaal speelt binnen de vakbondswereld en

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

Ook voor jonge militairen of burgers?

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

Geïnteresseerd of meer informatie?

Neem contact op met secretaris Jacqueline de Werker-Bekx (j.dewerker@mijnvbm.nl/tel. 070 3155111) of met bestuurslid Arjan Princée (a.princee@mijnvbm.nl/tel. 06 53215197).

'DEFENSIE BEZONDIGT ZICH SOMS AAN 'JUMPING TO CONCLUSIONS'

VBM zoekt juridisch assistent voor regio Zuid-Nederland!



De groep juridisch raadslieden bij de VBM is op zoek naar versterking voor de regio Zuid-Nederland! Joep Koenen is sinds 2019 actief in deze regio als juridisch assistent. Vanwege het toch wel fors aantal hoorzittingen is er behoefte aan een tweede kracht. Maar wat is er eigenlijk zo leuk aan deze zeer gewaardeerde vrijwilligersfunctie?

Luitenant-kolonel b.d. Joep Koenen was tot 2007 personeelsofficier bij de luchtmacht. Hij verliet Defensie voortijdig vanwege de aanhoudende bezuinigingen en politieke keuzes waarin hij zich niet kon vinden. Hoewel Joep Koenen Defensie verruilde voor een loopbaan binnen de overheid en de zorgsector, bleef hij lid van de vakbond en bleef hij ook gemotiveerd om zich, in diverse hoedanigheden, in te zetten voor het belang van het defensiepersoneel. Sinds eind 2019 doet hij dat als juridisch assistent. Is de aard van de zaken in die afgelopen 6 jaar veranderd?

Joep Koenen: "Nee, in grote lijnen blijft dat hetzelfde. Je komt bijvoorbeeld drugsproblematiek tegen, ontheffingen

uit de opleiding, conflicten op de werkvloer. De onderwerpen veranderen niet zo veel."

Je noemt drugsproblematiek. Onlangs maakte Defensie bekend het 'zero tolerance-beleid' te handhaven, ondanks de kritiek daarop. Betekent dit, dat er aan drugszaken niets meer te redden is?

"Niet helemaal. Ondanks het zero-tolerance-beleid weten we af en toe wat successen te bereiken waarbij de militair – met een ambtsbericht – in dienst kan blijven. Dat lukt alleen als we Defensie kunnen wijzen op een heel specifieke en bijzondere situatie. Als het harddrugs

betreft, wordt het sowieso moeilijk. Ook als iemand al bij de marechaussee verklaringen heeft afgelegd die vaststaan, wordt het vaak lastig. Men realiseert zich niet altijd dat het doen van uitspraken bij de marechaussee consequenties kan hebben. Maar soms kunnen we dus wel degelijk iets betekenen als de werkgever de bijzondere problematiek van de persoon erkent.

Wat ik bovendien ook merk, is dat men zich bij Defensie soms bezondigt aan 'jumping to conclusions'. Naar aanleiding van een bericht worden dan meteen conclusies getrokken, terwijl de strafrechtelijke kant helemaal niet zo duidelijk hoeft te zijn."



Dus de tip: altijd checken bij de vakbond.

“Precies. En dus ook tijdig contact opnemen als je een oproep krijgt van de marechaussee.”

Je hebt een stevige P&O-achtergrond. Is dat een voorwaarde om juridisch assistent te worden?

“Nee, beslist niet. Je moet wel bereid zijn om je echt in de hulpvragen te verdiepen. Bij een hoorzitting is de betrokkene voornamelijk zelf aan het woord, maar het is jouw taak als juridisch assistent om diegene voor te bereiden op de hoorzitting.

Het geeft mij veel voldoening, als ik iemand dusdanig kan voorbereiden op de hoorzitting dat hij of zij op de goede manier het woord voor zichzelf kan voeren, nadruk legt op de juiste dingen en daarmee de commissie kan overtuigen.

Het komt daarnaast ook voor dat je moet wijzen op juridische uitgangspunten, zoals de onschuld-presumptie, dat je alle stukken vooraf krijgt, en dat de commissie niet bevooroordeeld is doordat er

mensen in de commissie zitten die bij de casus betrokken zijn.”

Is het noodzakelijk voor een juridisch assistent om militair te zijn (geweest)?

“Het is niet noodzakelijk, maar het helpt wel om alle achtergronden en het jargon beter te begrijpen. Je moet wel bereid zijn om degene die ondersteuning vraagt, ook te confronteren met het eigen gedrag en tegengas te geven. Je moet mensen er soms ook op wijzen dat ze een verantwoordelijkheid hebben als militair. En dat een reactie van de organisatie soms ook heel begrijpelijk is.

En het is ook wel noodzakelijk om eigen vervoer te hebben. Het gebied strekt zich uit van Woensdrecht tot Vredepeel en gelet op de ligging van de kazernes is openbaar vervoer niet echt een optie.

Het belangrijkste is dat iemand enthousiast is en bereid is met degene die ondersteuning vraagt, in gesprek te gaan en goed te luisteren. Het is wel iets dat je serieus moet nemen. Je moet ook bereid zijn feedback van de juristen te accepte-

ren en te leren. Ik vind die wisselwerking juist prettig. En het is goed om te weten als juridisch assistent, dat er collega's zijn die je kunnen helpen.

Juridisch assistenten ondersteunen leden tijdens een (bestuursrechtelijke) hoorzitting, bijvoorbeeld in geval van een voorgenomen ontheffing uit de opleiding. En bij allerlei andere zaken waarbij de commandant het voornemen heeft om een rechtspositionele maatregel te nemen (schorsing, ontslag, waarschuwing, ambtsbericht, etc.). Kennis van de rechtspositie is dan ook een pré. Wordt er na de hoorzitting een negatief besluit genomen, dan wordt de behandeling door één van de vaste juristen van de VBM overgenomen.

De VBM is op zoek naar leden die bereid zijn om deze taak als vrijwilliger (met ondersteuningsvergoeding en reiskostenvergoeding) op zich te nemen.

Geïnteresseerd of meer informatie? Neem contact op met Jean Debie via j.debie@mijnvbm.nl



“Medezeggenschap ontstond uit de overtuiging dat medewerkers moeten kunnen meebeslissen over hun werk, hun organisatie en hun toekomst.”

Tekst: **Haico Wissink**

Medezeggenschap, hoe zat het ook alweer?

Karl Heinrich Marx (Trier, 5 mei 1818 – Londen, 14 maart 1883) was een Duits filosoof/denker die de (politieke) filosofie, de economie, de sociologie, de journalistiek en de historiografie sterk heeft beïnvloed. Hij was een grondlegger van de arbeidersbeweging en een centraal figuur in de geschiedenis van het socialisme en het communisme.

Hij was géén voorstander van medezeggenschap in de moderne, kapitalistische zin (zoals een ondernemingsraad), maar zijn theorieën vormden wel de basis voor de strijd van arbeiders voor zeggenschap en de uiteindelijke democratisering van de werkvloer. Waar Marx streefde naar een revolutie en volledige controle door de arbeiders, hebben zijn ideeën indirect bijgedragen aan de ontwikkeling van medezeggenschap als een vorm van gedeelde verantwoordelijkheid in de moderne onderneming, dus ook binnen Defensie.

Medezeggenschap in Nederland is ontstaan in de wederopbouwperiode na de Tweede Wereldoorlog om de relatie tussen werkgevers en werknemers te verbeteren. De basis werd gelegd met de eerste Wet op de ondernemingsraden (WOR) in 1950. Er was brede behoefte aan sociaal overleg, waarbij werkgevers en vakbonden samenwerkten aan economisch herstel.

Hierbij waren belangrijke pijlers:

- Naoorlogse consensus: Het idee ontstond uit een streven naar een meer gelijkwaardige dialoog op de werkvloer, vaak gedreven door de vakbeweging. Hoewel het geen idee van één persoon was, is medezeggenschap voortgekomen uit de consensuspolitiek (poldermodel) na 1945. Het doel was om medewerkers te laten meebeslissen over hun arbeidsvoorwaarden en de organisatie.
- Invoering Wet op de ondernemingsraden (1950): Deze wet verplichtte bedrijven met meer dan 25 werknemers tot het

instellen van een ondernemingsraad (OR), waardoor werknemers invloed kregen (sinds 1971 bij minimaal 50 personen).

- Doorontwikkeling: In de daaropvolgende decennia is de wet vele malen herzien om de positie van de OR te versterken.
- Opname in de Grondwet: Sinds 1983 is het recht op medezeggenschap ook verankerd in de Grondwet.

Medezeggenschap binnen Defensie is sinds 2008 geregeld binnen het Besluit Medezeggenschap Defensie (BMD) en vindt in principe plaats op drie niveaus:

- Op niveau van een diensteenheid. Dit is de medezeggenschapscommissie (MC).
- Op niveau van een defensieonderdeel. Dit is de Defensieonderdeel medezeggenschapscommissie (DMC).
- Op niveau van het departement. Dit is de Centrale medezeggenschapscommissie (CMC).

Voorts zijn er nog een aantal bijzondere medezeggenschapscommissies:

- Diensteenheden kunnen op aanwijzing van de minister beschikken over een Gemeenschappelijke medezeggenschapscommissie (GMC).
- In geval van reorganisatie binnen een aantal diensteenheden, waarbij de reorganisatie niet binnen de bestaande medezeggenschapstructuur kan worden afgehandeld, wordt er een Tijdelijke reorganisatie-medezeggenschapscommissie (TRMC) ingesteld.
- Als er op één locatie verschillende diensteenheden werkzaam zijn, kan een Locatie medezeggenschapscommissie (LMC) worden ingesteld.

Zie jij binnen je eigen werkplek oplossingen die anderen niet zien? Wil jij deze oplossingen ook daadwerkelijk aan de man brengen om zo namens de achterban op te komen voor alle belangen? Participeer dan in de medezeggenschap en laat van je horen! **🔊**

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 dat thuishoort op de puntjes. De antwoorden vindt u op pagina 30.

- 1** Voor het (...) functioneren van een organisatie is het belangrijk dat de personen die bij een (...) werken, vertegenwoordigd zijn bij de besluitvorming.

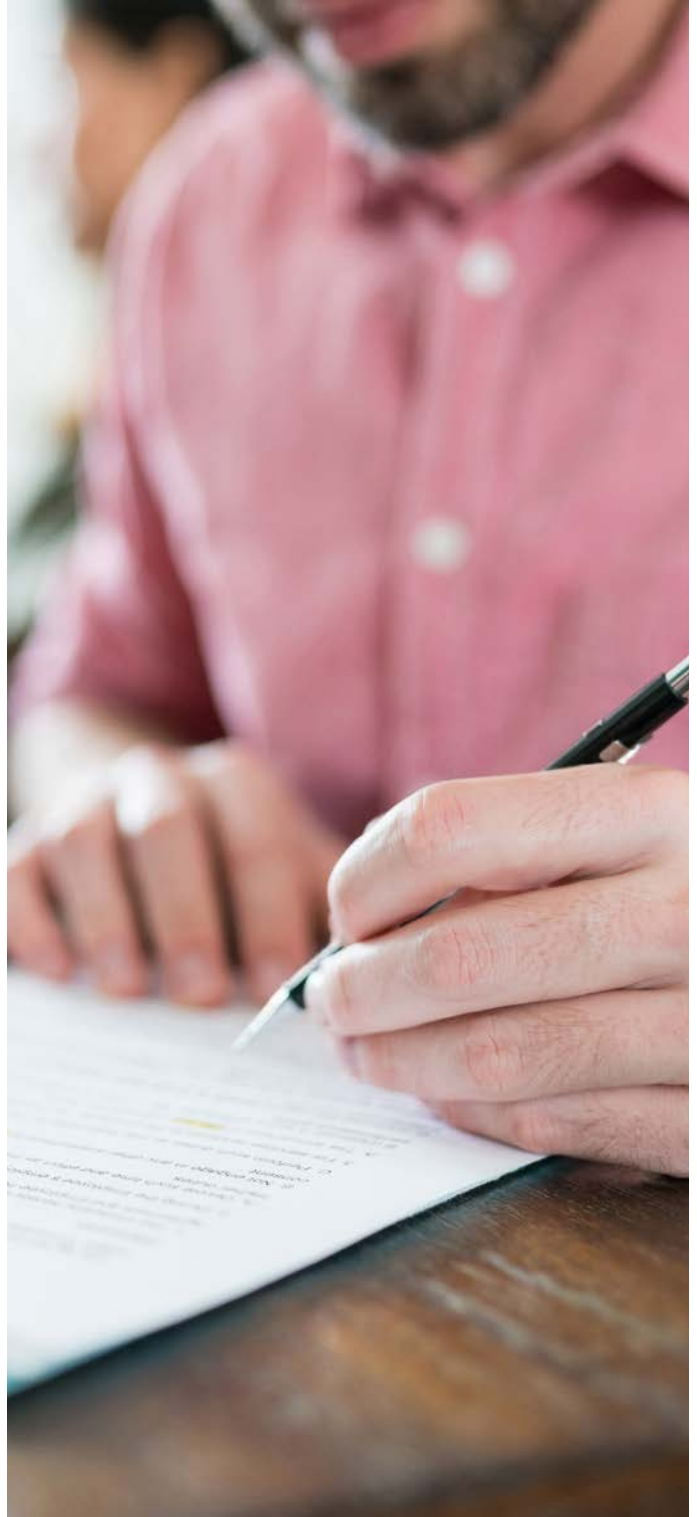
 - A optimaal – staf
 - B normaal – werkgroep
 - C goed – diensteneheid
 - D tijdig – werkorganisatie
- 2** Medezeggenschap betreft (...) bij de totstandkoming van (...) in de organisatie.

 - A het hoofd diensteneheid – besluiten
 - B werknemers – protocollen
 - C werknemers – besluiten
 - D MC-leden – afspraken
- 3** Werknemers kunnen via een MC (...) besluitvorming en besluiten.

 - A druk uitoefenen op
 - B invloed uitoefenen op
 - C gevrijwaard blijven van
 - D een uitzonderingspositie krijgen bij
- 4** De leden van een werkgroep worden in de gelegenheid gesteld om tijdens de (...) te vergaderen, tenzij naar het oordeel van het hoofd van de diensteneheid de (...) zich daartegen redelijkerwijs verzetten.

 - A reguliere MC-vergadering – MC-leden
 - B normale werktijd – overige medewerkers van de eenheid
 - C normale werktijd – belangen van de dienst
 - D laatste 2 uren van de normale werkdag – collega's
- 5** De MC kan als dat voor de vervulling van haar taak (...) is, werkgroepen instellen. Een werkgroep kan (...) rechten of bevoegdheden van de MC uitoefenen.

 - A praktisch – alleen bij complexe zaken
 - B gewenst – met toestemming van het hoofd diensteneheid
 - C noodzakelijk – géén
 - D gemakkelijker – alleen bij complexe zaken



Secretariaatsmedewerker (m/v) bij de VBM

De Vakbond voor Burger en Militair defensiepersoneel (VBM) zoekt een secretariaatsmedewerker (m/v). Ben je op zoek naar een uitdagende functie bij de grootste defensievakbond van Nederland dan is deze functie wellicht iets voor jou. We zijn op zoek naar een servicegerichte, klantvriendelijke en accurate collega met interesse in vakbondswerk en Defensie. Spreekt het contact met onze leden en het oplossen van uitdagingen je aan, dan nodigen we jou van harte uit om te reageren.

In deze functie ben je het eerste aanspreekpunt (telefonisch of per e-mail) van leden met velerlei vragen. Een deel daarvan zet je door naar collega's en een deel handel je zelf af. Het betreft dan onder meer vragen over het lidmaatschap en het

servicepakket. Verdere werkzaamheden zijn onder andere mutaties doorvoeren in de ledenadministratie, postverzorging en het facilitair ondersteunen van vergaderingen/verenigingsactiviteiten.

Interesse:

Stuur dan voor 19 juni jouw motivatiebrief met CV naar de VBM, t.a.v. dhr. A.W.G.M. Princée. Bel voor nadere informatie naar dhr. A.W.G.M. Princée (06-47848016).



Wij vragen:

- Ervaring met de uitvoering van secretariaatswerkzaamheden
- Een goede mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid
- Zelfstandigheid
- Verantwoordelijkheidsgevoel
- Flexibiliteit
- Een proactieve ondernemende houding en instelling
- Een collega voor in ieder geval de woens- en vrijdagen

Wij bieden:

- Een uitdagende, afwisselende en zelfstandige functie.
- Een tijdelijk contract voor ten minste 24 uur tot maximaal 38 per week met de mogelijkheid op verlenging of een vast contract.
- Goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden: salaris tussen € 2.473 en € 3.639 (bij 38 uur per week).

Kandidaten Financiële Adviescommissie gezocht

De VBM zoekt kandidaten voor de Financiële Adviescommissie (FAC). Deze commissie brengt schriftelijk advies uit aan de Algemene Vergadering (AV) over de door het algemeen bestuur overlegde jaarrekening. Daarnaast brengt de commissie advies uit over de hoofdlijnen van het te voeren financieel beleid zoals weergegeven in de jaarlijkse begroting.

Kandidaten moeten lid zijn van de VBM, daarnaast mogen zij noch deel uitmaken van het algemeen bestuur, noch van een afdelingsbestuur. Ook mogen zij geen afgevaardigde zijn naar de AV.

Gevraagd wordt een uitgebreide vaktechnische kennis van accountancy en/of financiële (bedrijfs)administratie en bedrijfsvoering. U moet lange termijn financieel beleid op basis van cijfermateriaal kunnen overzien en hieromtrent advies uit kunnen brengen.

Kandidaten zullen, na aanmelding bij de secretaris Jacqueline de Werker en/of penningmeester Luminița Ligtenberg op geschiktheid worden beoordeeld alvorens zij op de najaars-AV worden voorgedragen. Reacties via: j.dewerker@mijnvbm.nl of l.ligtenberg@mijnvbm.nl.

Uitdagende baan als jurist bij de grootste Defensievakbond van Nederland

De Vakbond voor Burger en Militair defensiepersoneel (VBM) in Den Haag zet zich al ruim honderd jaar met toewijding in voor de belangen van het defensiepersoneel. In de uitdagende wereld van de Nederlandse krijgsmacht is voor de vakbondsjurist geen dag hetzelfde. Zie jij jezelf advies geven over een vraagstuk over een ongeval in een overzees missiegebied? Of bijt jij je graag vast in een ontheffing uit een initiële militaire opleiding of een ontslag wegens wangedrag? Dan nodigen we jou graag uit om te solliciteren!

Wat je gaat doen:

Jouw werkgebied is het ambtenarenrecht voor defensiepersoneel (militairen en burgerambtenaren). Dit deel van het recht is een fascinerende wereld op zich, waarin je je bezighoudt met een keur aan onderwerpen. Neem bijvoorbeeld rechtspositionele maatregelen vanwege loopbaanontwikkeling, ziekteverzuim, functietoewijzing, bevordering, ontslag, het intrekken van de verklaring van geen bezwaar, financiële aanspraken en aansprakelijkheidsprocedures.

Over deze en diverse andere onderwerpen geef je advies aan onze leden: (oud-) militairen en (oud-)burgermedewerkers van alle defensieonderdelen. Daarnaast schrijf je bezwaar- en (hoger) beroepschriften en ga je zelfstandig naar hoorzittingen bij (bezwaar)commissies, rechtbanken en de Centrale Raad van Beroep (en soms bij de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State). Naast het bewandelen van de verschillende juridische wegen, hoort ook het zoeken naar en het realiseren van informele oplossingen tot het takenpakket. Kortom, uitdagend en afwisselend werk dat ertoe doet!

Wij zijn er trots op dat het overgrote deel van onze werknemers zich gedurende lange tijd aan ons bindt!

Ben je geïnteresseerd?

Stuur dan jouw sollicitatiebrief met cv naar Arjan Princée: a.princee@mijnvbm.nl.

Voor vragen of aanvullende informatie kun je bellen of mailen met Arjan Princée (06-5321 5197).

Wat wij vragen:

- Een afgeronde WO-opleiding Rechten
- Goede schriftelijke en mondelinge uitdrukkingsvaardigheid
- Klant- en resultaatgerichtheid
- Zelfstandigheid
- Verantwoordelijkheidsgevoel
- Accuratesse
- Een proactieve, ondernemende houding
- Het betreft een arbeidsovereenkomst van 38 uur per week, maar minder is bespreekbaar

Pre:

- Werkervaring in het (ambtelijk) bestuursrecht;
- Kennis van de defensieorganisatie en ervaring binnen het defensiedomein;
- Aantoonbare kennis van het (ambtelijk) bestuursrecht;
- Ervaring en affiniteit op het gebied van belangenbehartiging.

Wat bieden wij?

- Een uitdagende, afwisselende en zelfstandige functie in een collegiaal, informeel juristenteam.
- Een jaarcontract met bij goed functioneren het vooruitzicht op een vast contract.
- Goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden; salaris tussen € 3.951 en €6.660 (bij 38 uur per week; inschaling is o.a. afhankelijk van relevante werkervaring). Daarbovenop ontvang je 8% vakantietoelage en 3,2% eindejaarsuitkering.
- Een goede pensioenregeling; waarbij 70% van de premie door de VBM wordt betaald.
- Reiskostenvergoeding.
- De mogelijkheid tot gedeeltelijk thuiswerken.
- Vrijheid, vertrouwen en een professionele werkorganisatie die altijd voor je klaarstaat. In overleg is veel mogelijk.

COMMIT

Tekst: **Overlegvertegenwoordiger: Haico Wissink**

116 extra burgerfuncties bij DPROJN

Defensie gaat de Directie Projecten (DPROJN) binnen COMMIT uitbreiden. De noodzaak voor een uitbreiding kwam naar voren uit de evaluatie van een voorgaande reorganisatie en uit de conclusies van het Eindrapport Strategische Personeelsplanning (SPP).

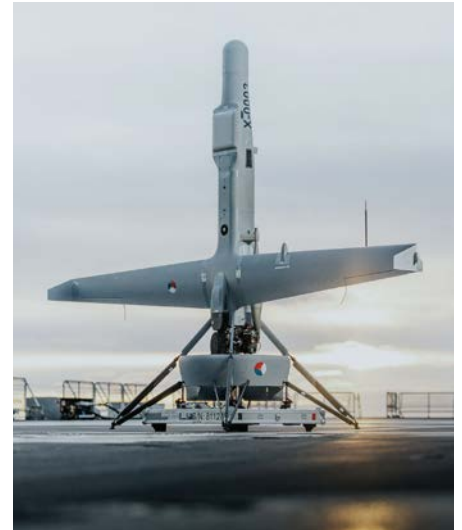
Bovendien groeit het werkpakket, mede vanwege het groeiende aantal materieelprojecten dat voortvloeit uit de Defensienota 2024 en uit de in 2025 verhoogde defensienorm. Deze zal zijn weerslag krijgen in de Defensienota 2026.

De reorganisatie bouwt voort op de in 2024 ingevoerde matrix-structuur, maar dan met meer functies. Daarnaast wordt

een aantal nieuwe functies toegevoegd en worden enkele arbeidsplaatsen verplaatst binnen de organisatiestructuur.

De IST van deze reorganisatie is de SOLL van de in mei 2024 geïmplementeerde reorganisatie, aangevuld met de sindsdien geaccordeerde Kleinschalige Organisatiewijzigingen (KSO's). De organieke formatie omvat nu 492 VTE'n (voltijds equivalenten). Deze wordt uitgebreid met 116 burgerfuncties.

Het reorganisatieplan is door de bonden beoordeeld op de algemene personele aspecten. Het plan kan ter kennisname naar de Werkgroep Reorganisaties.



De Directie Projecten zorgt dat materieelprojecten zoals de aankoop van schepen, jachtvliegtuigen of wapens volgens de regels verlopen. (Foto: MCD/Jan Dijkstra)

IT-PSM wordt anders ingericht

De afdeling IT Performance & Sourcing Management (IT-PSM) binnen het Joint Informatievoorziening Commando (JIVC) wordt gereorganiseerd.

De stafafdeling IT-PSM is in 2023 opgericht. IT-PSM draagt zorg voor de juiste samenwerking en het ontwikkelen en in standhouden van (strategische) relaties tussen JIVC en de markt.

Sinds de oprichting is de opdracht van de afdeling inhoudelijk gewijzigd en verbreed. Dit heeft tot gevolg dat het functiehuis niet aansluit bij de taken: in de praktijk blijkt dat diverse functies inmiddels een gedeeltelijk andere invulling vragen.

De reorganisatie voorziet verder in een kleine personele uitbreiding met 3 VTE. Hoewel er functies vanuit de huidige

organisatie komen te vervallen (transitietype 2- en 4), zal door de uitbreiding van functies binnen het vakgebied naar verwachting geen overtolligheid ontstaan. Er zullen geen gedwongen standplaatswijzigingen plaatsvinden.

Na het overleg met de vakbonden op 1 mei is het plan ter kennisname aangeboden aan de Werkgroep Reorganisaties.

Informatie

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

BELASTINGINFO EN -HULP
belastingenservice@mijnvbm.nl

HELPDESK
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 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

FAMILIEBERICHTEN

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

OVERLEDEN

Oktober 2025

30-10 R.A. de Vreugd (63 jaar)
burger
Canadastraat 15
3680 Neeroeteren, België

Januari 2026

23-01 C.M. Beekers (76 jaar)
gepensioneerd burger
Bongelakker 29
5122 GS Rijen

30-01 Q. Tepas (79 jaar)
LTZ2 b.d.
Duinroosweg 89
1759 HG Callantssoog

Februari 2026

03-02 J. Mac Mootry (90 jaar)
AOOMARNALG b.d.
Zonnehuis 3-118
3941 RB Doorn

20-02 P.E. Pinchetti (86 jaar)
AOOBDGSK b.d.
p/a Heer Willem van
Egmondstraat 68
1785 LM Den Helder

April 2026

05-04 J.C.M.H. Janssen (78 jaar)
AOOMARNALG b.d.
p/a Voorstad Sint Jacob 31
6041 LK Roermond

08-04 J.S. van Wijnbergen (87 jaar)
MJRKOK b.d.
Ebbenhorst 33
3905 VC Veenendaal

08-04 F. Lansing (73 jaar)
LTZ2OC b.d.
Verhuizensestraat 5-50
4031 KS Ingen

09-04 G. Donker (81 jaar)
SMJRBDSK b.d.
Noordzeestraat 231
1784 BP Den Helder

14-04 F.C. Pfaff (90 jaar)
Kpl1 KL b.d.
Keurvorstlaan 2
6832 JR Arnhem

15-04 C.M. Ketelaar (86 jaar)
SMJRODND b.d.
Hof Ter Veste 63
4333 HH Middelburg

17-04 H.G. Jansen (89 jaar)
SMJRBVDGTLG b.d.
Puntenburgerlaan 152
3812 CL Amersfoort

19-04 H.L. Arends (72 jaar)
LTZT2OC b.d.
Zwanenbalg 1407
1788 ZD Julianadorp

21-04 W.H. de Wilde-Bos (86 jaar)
p/a Hendrik Baskeweg 189
1785 ME Den Helder

23-04 W.A.W. Hufner (85 jaar)
LTZVK2OC b.d.
Pallas 49
2221 JN Katwijk

26-04 H. de Weerd (87 jaar)
gepensioneerd burger
Heijermanshove 33
2726 AN Zoetermeer

27-04 W. Dona (81 jaar)
ELNTMARNNS b.d.
Wierbalg 2318
1788 VE Julianadorp

Mei 2026

15-05 J. Vrolijk (79 jaar)
MJRHOFM b.d.
Hendrik Baskeweg 231
1785 MG Den Helder

16-05 J.J. van den Tillaard (90 jaar)
Kol KL b.d.
Van Ommerenpark 140
2243 EV Wassenaar

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

DANK

Mede namens de kinderen wil ik u hartelijk bedanken voor de bloemen bij de uitvaart van Piet Verdam. Wij hebben dit erg op prijs gesteld.

Willy Verdam-Stolk, april 2026



Reünies

Reünie Hr.Ms. Poolster A835 op 3 oktober 2026. Locatie: de Dukdalf in Den Helder van 10.00 tot 16.00 uur (op het terrein van de voormalige Rijkswerf).

Kosten oud-opvarenden: € 30 per persoon.
Kosten partners/begeleiders: € 32,50.
Dit is inclusief koffie met gebak bij aankomst, een maaltijd en bittergarnituur.
Inschrijven kan middels het inschrijfformulier op de website van Hr.Ms Poolster A835 (<https://www.hrms-poolster.nl>).



Foto: NIMH

BETAALDATA SALARISSEN EN UITKERINGEN

Defensie betaalt de salarissen uit op woensdag 24 juni en vrijdag 24 juli.

De SVB en het ABP storten de uitkeringen op dinsdag 23 juni en donderdag 23 juli.

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

Sheila's Boekjes

“Kinderen begrijpen meer dan je denkt. Maar ze hebben wél iemand nodig die het uitlegt.” Sheila, oud-politieagent met PTSS, schrijft verhaaltjes voor kinderen van ouders in geüniformeerde beroepen, zoals politie-, brandweer-, ambulance- en defensiepersoneel.

Met haar boekjes laat ze kinderen voelen: boosheid, verdriet of angst? En ze brengt herkenning, troost en hoop. Om ze te laten weten dat de emoties die bij PTSS horen, niet hun schuld zijn. De boekjes zijn gratis voor ouders met PTSS. Meer weten? Neem contact op met sheilasboekjes@ziggo.nl of kijk op www.sheilasboekjes.weebly.com.



SAS: ontsnappen aan de nazi's

Bestsellerauteur Damien Lewis omschrijft de dapperheid, vindingrijkheid en het uithoudingsvermogen van de speciale Britse SAS-eenheid in zijn boek 'SAS: ontsnappen aan de nazi's'.

Het boek behandelt zeven van de meest gewaagde ontsnappingen van de SAS tijdens de Tweede Wereldoorlog. Aan de hand van dagboeken, missieverslagen en brieven brengt Lewis in een thrillerachtige stijl de meest angstaanjagende

vluchtelingen, vol vermommingen, wilskracht en totale chaos, tot leven.

Aan de hand van hun ervaringen laat Lewis zien hoe de SAS zich tijdens de Tweede Wereldoorlog ontwikkelde en uitgroeide tot misschien wel 's werelds bekendste elite-eenheid.

Te koop voor circa € 23 bij diverse boekhandels.

ISBN : 9789049210045, 352 pagina's.



DE ANTWOORDEN BIJ DE MEDEZEGGENSCHAPS-QUIZ OP PAGINA 25 ZIJN:

1C, 2C, 3b, 4C, 5C

WK-QUIZ

Het WK komt eraan! Test je kennis van voetbaltermen, spelregels en WK-weetjes. Noteer van ieder goed antwoord de letter die ervoor staat. De twaalf letters vormen samen het antwoord van deze editie.

Stuur deze oplossing vóór **2 augustus 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 mei 2026:
B

De winnaars zijn (na loting):
C. Deinum, Zwaanshoek
A. Span, Breezand
B. Rozema, Garderen



VRAAG 1

Waar staat VAR voor?

- O Video Assistant Referee
- K Virtual Assistant Referee
- M Video Action Replay



VRAAG 2

Hoeveel spelers staan er normaal per team op het veld?

- P 10
- R 11
- T 12



VRAAG 3

Wat is een hattrick?

- A Drie doelpunten van dezelfde speler in één wedstrijd
- E Drie assists van dezelfde speler
- L Drie doelpunten in een seizoen



VRAAG 4

Hoe heet de wedstrijd die direct voorafgaat aan de finale?

- S Kwartfinale
- N Halve finale
- V Achtste finale



VRAAG 5

Hoeveel wisselers mogen tegenwoordig worden ingezet?

- H Zes
- J Vijf
- C Drie



VRAAG 6

Wat is de Engelse term voor buitenspel?

- E Offside
- K Outplay
- B Forward foul



VRAAG 7

Welk land won het allereerste WK voetbal in 1930?

- K Uruguay
- M Brazilië
- T Argentinië



VRAAG 8

Hoe heet een strafschoot in het Engels?

- O Penalty
- P Free kick
- H Goal kick



VRAAG 9

Vanaf welke afstand wordt een strafschoot genomen?

- O 11 meter
- K 9 meter
- B 16 meter



VRAAG 10

Hoe heet de aanvoerder van een voetbalteam in het Engels?

- F Leader
- R Captain
- M Commander



VRAAG 11

Wat volgt meestal op een gelijke stand na verlenging?

- T Strafschoppenserie
- N Replay
- P Toss



VRAAG 12

Welke trofee ontvangt de wereldkampioen voetbal?

- S FIFA World Cup Trophy
- K UEFA World Cup Trophy
- V EFL Cup

De VBM heeft een juridische afdeling, bestaand uit een helpdesk en meerdere juristen en juridisch raadslieden.

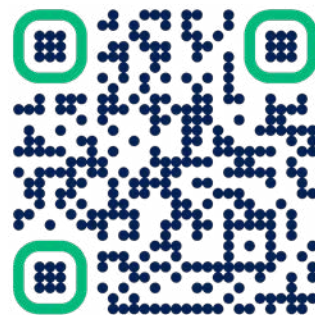
Leden kunnen de VBM inschakelen wanneer er sprake is van een probleem dat te maken heeft met de relatie tussen de (militaire) ambtenaar en het Ministerie van Defensie. In juridische termen gaat het hier om zaken in het kader van het administratief recht. Het betreft aangelegenheden die zijn opgenomen in het Algemeen Militair Ambtenarenreglement (AMAR) en het Burgerlijk Ambtenarenreglement Defensie (BARD) zoals onder meer aanstelling, bevordering, beoordelingen, functietoewijzing, schorsing, claims/aansprakelijkheidstelling, functiewaardering, ambtsberichten, plichtsverzuim, ontslag, werk- en rusttijden, verlof, aanspraken en verplichtingen verband houdend met de gezondheidszorg en andere voorzieningen van materiële aard, zoals huisvesting en voeding van rijkswege, tegemoetkoming in reis- en verblijfkosten, aanspraken bij overlijden, pensioenen en arbeidsongeschiktheid.

Als leden een juridisch probleem hebben dat niet van doen heeft met de relatie tussen de (militaire) ambtenaar en het Ministerie van Defensie (bijvoorbeeld echtscheiding, huur), dan kunnen leden een éénmalig advies krijgen. Voorwaarde daarbij is dat de voorgelegde adviesvraag niet een te complex karakter heeft.

Rechtsbijstand in straf- of tuchtprocedures wordt alleen verleend als het bevoegd VBM-bestuursorgaan dit nodig vindt op basis van de zaak of de situatie van de hulpvrager. Als er rechtsbijstand wordt toegekend, kan het VBM-bestuursorgaan beslissen om een advocatenkantoor in te schakelen in het algemeen belang. In dat geval betaalt de VBM de kosten. Als u in een straf- of tuchtzaak ondersteuning nodig heeft, is het verstandig om altijd eerst contact met ons op te nemen.



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



070 3155111

of via MDTN (sterretje dan nummer) *0654666156

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