

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028



23 juni 2026

Inleiding

Wij presenteren u in dit document het resultaat van de onderhandelingen tussen Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel – de bonden – over een nieuw pakket aan arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Het bereikte resultaat heeft een looptijd van 24 maanden, van 1 september 2026 tot 1 september 2028. Het streven van de sociale partners – Defensie en de bonden – was om te komen tot een aansluitend arbeidsvoorwaardenakkoord.

Het resultaat biedt een rijk geschakeerd beeld van afspraken. Niet alleen over loon en toelages. Het straalt op onderdelen ook een toekomstperspectief uit; hoe denken we met arbeidsvoorwaardelijke maatregelen een bijdrage te leveren aan het vullen en gevuld houden van de defensieorganisatie.

Met een positief advies – over het voorliggende totaalpakket – kunnen we in dit document de volledige tekst van het op 23 juni 2026 bereikte onderhandelaarsresultaat van de defensiebonden en de werkgever Defensie presenteren. Zoals gebruikelijk geven wij naast de tekst van het resultaat (in de linkerkolom in zwart) op onderdelen een korte toelichting. Deze staat in de rechterkolom in rood. De toelichting maakt dus geen deel uit van het resultaat, maar is een door de VBM gemaakte verduidelijking. In de hoofdtekst hebben we de maatregelen puntsgewijs aangehaald en toegelicht. Als u één van de twee manieren van toelichting hebt gelezen, dan bent u in staat om uw oordeel over het behaalde resultaat te vormen. U bepaalt of wij uiteindelijk kunnen instemmen en er een handtekening kan worden geplaatst. Op basis van de statuten raadpleegt de VBM haar leden door middel van een referendum. Wij roepen u nadrukkelijk op om van uw stemrecht gebruik te maken. Defensie en alle bonden willen de achterbanraadpleging over het voorliggende onderhandelaarsresultaat graag afronden voordat zo'n beetje elke defensiemedewerker met zomervakantie is gegaan. Dit legt een tijdsdruk op het vervolgproces. Daarom verschijnt dit document alleen digitaal. Ieder lid dat in het kiesregister is opgenomen, krijgt op het huisadres een brief met daarin de stemcode om te stemmen. Vooral voor leden met een buitenlands woonadres kan de bezorging van de brief langer duren. Wij willen u vragen om enig geduld te betrachten. Heeft u op 8 juli 2026 de brief met code nog niet ontvangen, neem dan contact op met: c.lemmers@mijnvbm.nl of mail naar eo@mijnvbm.nl (wel uw V-nummer, registratienummer of geboortedatum vermelden).

Leeswijzer

Voordat we nader ingaan op de onderhandelingen en de uitkomst daarvan, is het goed enige opmerkingen vooraf te maken. Voor u ligt een arbeidsvoorwaardenresultaat, een beschrijving van wat Defensie en de onderhandelaars namens u zijn overeengekomen. Deze uitkomst is opgesteld als een conceptakkoord, ook wel onderhandelaarsakkoord genoemd. Een echt akkoord wordt het echter pas als de achterbannen van alle vakbonden zich hierover in meerderheid positief hebben uitgesproken. Die leveren dan het draagvlak onder de handtekeningen. Om te voorkomen dat in het vervolg keer op keer een voorbehoud moet worden gemaakt, wordt in de tekst uitgegaan van deze instemming. Maar voor alle duidelijkheid; die zal nog wel gegeven moeten worden. Naast de tekst met de uitkomst geven we een korte toelichting op de verschillende onderdelen. Hieronder proberen wij deze in een iets bredere context te plaatsen. Wij begrijpen heel goed dat dit voor velen nog steeds niet alle vragen beantwoordt, terwijl we wel vragen om een oordeel. Gelukkig hebben we met Defensie en de andere bonden de afspraak kunnen maken om op veel plaatsen in het land gezamenlijk een voorlichting te verzorgen. Bezoek deze! Bovendien zal een toelichting via een of meerdere webinars worden gegeven. Zelfs als u persoonlijk geen vragen heeft of die niet durft te stellen. Steeds opnieuw blijkt namelijk dat u kunt leren van de vragen van anderen. Uiteraard kunt u uw vraag ook stellen via cao2026@mijnvbm.nl.

Proces

Het huidige arbeidsvoorwaardenakkoord loopt af per 31 augustus 2026. Defensie en de bonden hebben al kort na de jaarwisseling afgesproken om te streven naar een aansluitend akkoord per 1 september 2026. Het bereiken van een aansluitend akkoord zou overigens ook de norm moeten zijn.

Op 16 april jongstleden heeft de staatssecretaris van Defensie in een vergadering van het Sectoroverleg Defensie het formele startschot voor de onderhandelingen gegeven. Naast de kennismaking met de overlegvertegenwoordigers van de bonden maakte hij direct duidelijk waar zijn prioriteit lag.

Defensie heeft een ambitie die voortkomt uit het coalitieakkoord en is gebaseerd op de actuele geopolitieke situatie, aldus de inleidende woorden van de staatssecretaris. Er zijn veel mensen nodig en er moeten nieuwe manieren worden gevonden om personeel te werven en te behouden. Hij gaf hierbij aan dat het behoud van medewerkers misschien nog wel belangrijker is dan het werven van nieuwe krachten. Het belang van goed werkgeverschap staat daarbij centraal.

Die woorden en insteek vormden de basis voor de gesprekken. Ook wij vinden dat medewerkers alle aandacht moeten krijgen – en dan bedoelen wij álle (toekomstige) medewerkers. Zeker in onrustige tijden, niet alleen geopolitiek maar ook economisch, zijn zekerheid en stabiliteit sleutelwoorden.

In de maanden april, mei en juni hebben Defensie en de bonden vele uren in de vergaderzalen doorgebracht. In die zalen heeft het soms geknetterd, maar meestal werd er constructief gezocht naar oplossingen die recht doen aan de verschillende belangen die aan tafel vertegenwoordigd waren.

Het resultaat weerspiegelt ons gezamenlijke belang. Het gaat immers over meer dan alleen de vraag: hoeveel procent loonsverhoging krijg ik? Het gaat ook over het heel bewust aandacht schenken aan de verschillende groepen defensiemedewerkers: jong en oud, burger en militair, beroepsmilitairen en reservisten, instromers en blijvers. Het gaat niet alleen om harde, primaire arbeidsvoorwaarden zoals een toelage, maar ook om aandacht voor medewerkers die het even moeilijk hebben.

Zoals altijd kan er op elk element kritiek worden geleverd. Had het niet iets meer of iets anders kunnen zijn? Dat mag, en het is ook geen enkel probleem dat iedereen daarin zijn eigen afweging maakt. Wat voor de een zwaarder weegt dan voor de ander, kan immers tot een andere stem leiden. De uiteindelijke vraag of er over het geheel genomen een evenwichtig pakket ligt waarbij aan de belangen van allen is gedacht, beantwoorden wij met: ja.

Het referendum

De leden van de VBM en de BBTv kunnen door deelname aan een referendum hun oordeel over het bereikte resultaat kenbaar maken. Deelname kan door gebruik te maken van de stemcode die per post op het huisadres zal worden bezorgd. In de begeleidende brief wordt uitgelegd hoe gestemd kan worden. Reacties die op andere wijze binnenkomen, bijvoorbeeld per mail, zijn van harte welkom, maar vormen geen geldige stem.

Het referendum opent op 25 juni 2026, 8.00 uur Nederlandse tijd en sluit op 14 juli 2026, 17.00 uur Nederlandse tijd.

Op 17 juli aanstaande wordt er een ingelaste vergadering van het SOD gehouden, waarin de uitslag van de verschillende achterbanraadplegingen door de diverse bonden in het SOD kenbaar wordt gemaakt.

Epiloog

Voor veel VBM/BBTV-leden is de publicatie van een onderhandelaarsakkoord een belangrijk moment. Iedere defensiemedewerker wil zich gewaardeerd voelen en arbeidsvoorwaarden zijn daarvan een belangrijke uiting. Het komen tot arbeidsvoorwaarden begint bij u als lid. Wij willen nogmaals onze waardering en dank uiten voor de leden die actief geparticipeerd hebben in de adviesgroep arbeidsvoorwaarden begin dit jaar. Dat geldt ook voor de leden (en sommige niet-leden) die op onze oproep om inbreng gereageerd hebben.

Voorlichting

Op 23 juni 2026 hebben de onderhandelaars van Defensie en de vakbonden overeenstemming bereikt over een pakket aan nieuwe arbeidsvoorwaarden. Het arbeidsvoorwaardenresultaat, waarin deze staan, bestrijkt het tijdvak van 1 september 2026 tot 1 september 2028. Daarmee sluiten deze aan bij de bestaande afspraken.

In dit document treft u het resultaat en een duiding daarvan aan. Graag leggen Defensie, onze zusterorganisaties en wij (nader) uit welke afspraken in het resultaat staan. Uiteraard horen daarbij informatiebijeenkomsten. Deze gaan we deels gezamenlijk verzorgen. Alle geïnteresseerde defensiemedewerkers kunnen op locatie of via een webinar luisteren naar onze gezamenlijke toelichting en daar hun vragen stellen. Op deze bijeenkomsten kan niet gestemd worden over het resultaat.

De planning van de gezamenlijke bijeenkomsten ziet er als volgt uit:

Fysieke informatiebijeenkomsten in het land voor de achterbanraadpleging.

Deze bijeenkomsten (onder voorbehoud) houden we op:

30 juni	Oirschot	10:00-12:00
3 juli	Havelte	10:00-12:00
7 juli	Apeldoorn	13:00-15:00
13 juli	Stroe	11:00-12:00
15 juli	Den Helder	10:00-12:00

Online interactieve vragenuurtjes

2 juli: 1^e vragenuur van 13.00 tot 14.00 uur

14 juli: 2^e vragenuur van 15.00 tot 16.00 uur

De bonden zullen daarnaast nog extra (fysieke) bijeenkomsten houden, waar u uw vragen kunt stellen. Er worden bijeenkomsten gepland in de maanden juni en juli 2026. Kijk op www.vbm.info of www.bbtv.nl voor actuele informatie over locaties en aanvangstijden.

Procedure

Alle leden van de vereniging VBM en BBTv kunnen hun persoonlijke oordeel geven over het onderhandelingsresultaat. Er zijn drie mogelijkheden: u bent voor, u bent tegen, of u onthoudt zich van stemmen.



De VBM-leden kunnen alleen met gebruik van de eenmalige **unieke stemcode**, zoals per brief ontvangen, stemmen via het elektronische stembiljet (www.referendumvbm.nl) of door het inzenden van de ingevulde stembrief. Om op de referendumsite te komen kunt u ook gebruik maken van de link op www.vbm.info of www.bbtv.nl.

Geldigheid referendum:

Meer dan 5% van de leden (iets meer dan 1100 leden) moet stemmen en het verschil tussen vóór en tegenstemmers moet minimaal 20% zijn.

Als aan deze voorwaarden niet wordt voldaan, zal het algemeen bestuur per afdeling één afgevaardigde uitnodigen voor een Bijzondere Algemene Vergadering, waarin deze afgevaardigden stemmen over het resultaat. De leden van het algemeen bestuur hebben in deze vergadering een adviserende stem.

De gezamenlijke voorlichtingsbijeenkomsten zijn niet bedoeld om de leden te laten stemmen, maar om de uitkomst toe te lichten.

De stemming start op 25 juni 2026 om 08.00 uur Nederlandse tijd en sluit op 14 juli 2026 om 17.00 uur Nederlandse tijd. Alle tot dat moment – op het VBM-secretariaat – ontvangen stemmen zullen worden meegeteld voor de bepaling van de uitslag. Te laat ontvangen stembrieven of verzamellijsten van stemmen worden ongeldig verklaard.

Wilt u inhoudelijk reageren op het resultaat van de onderhandelingen?

Stuur dan uw reactie per e-mail (CAO2026@mijnvbm.nl) of per post (VBM, CAO2026, Antwoordnummer 93233, 2509 WB Den Haag).

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

Inleiding

Defensie bereidt zich in versneld tempo voor op inzet voor de verdediging van het eigen en bondgenootschappelijk grondgebied. Om ons aan te passen aan deze nieuwe werkelijkheid, heeft Defensie een krijgsmacht nodig die snel kan opschalen en afschalen. Daar zijn mensen voor nodig.

Defensie wil ervaren medewerkers behouden en tegelijkertijd nieuwe beroepsmilitairen en reservisten aantrekken, zowel in de breedte als op specialistische expertisegebieden. Om dit te bereiken is het nodig dat Defensie meer dan ooit inspeelt op de behoeften van mensen die bij Defensie werken en meer mensen dan ooit aanspreekt om bij Defensie te komen werken. De veranderende manier van oorlogsvoering vraagt niet alleen om vaardigheden en capaciteiten van buiten Defensie, maar ook om inzet van alle kennis en ervaring die binnen Defensie beschikbaar is. Sociale partners vinden het van belang dat Defensie zich blijft ontwikkelen als moderne werkgever, met aandacht voor:

- Ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden
- Werken binnen het operationele domein
- Tijd voor Defensie en tijd voor thuis
- Nieuw Defensiepersoneel

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

Looptijd

Dit akkoord heeft een looptijd van 1 september 2026 tot en met 31 augustus 2028.

1. Ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden

Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden vormen een belangrijke voorwaarde om bij Defensie te blijven werken of te komen werken. Sociale partners willen de arbeidsvoorwaarden voor alle groepen personeel verder verbeteren. Een belangrijk element daarbij is loonontwikkeling.

Loonontwikkeling

Het defensiepersoneel ontvangt per 1 september 2026 een loonsverhoging van 6,5%, en per 1 januari 2028 een loonsverhoging van 2%.

De salarisverhoging werkt op de gebruikelijke wijze door in de wachtgeld-, UGM- en FLO-uitkeringen van het gewezen defensiepersoneel. De hoogte van pensioenen en bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen wijzigt overeenkomstig de dan geldende voorschriften.

Eenmalige uitkeringen

Sociale partners spreken af dat in oktober 2026, januari 2027, en januari 2028 een eenmalige uitkering wordt toegekend aan defensiemedewerkers. De hoogte van deze uitkering is afhankelijk van de categorie waarin de medewerker op de

Looptijd

De looptijd van het akkoord is 24 maanden. Dit geeft voor langere tijd duidelijkheid aan de defensiemedewerkers. In het vorige arbeidsvoorwaardenakkoord gaven we als toelichting aan dat onze inzet erop gericht was om voor het verstrijken van de looptijd met Defensie te gaan onderhandelen om te komen tot een aansluitend akkoord. We moeten erkennen dat het op het randje is, maar als de achterbannen kunnen instemmen met het resultaat, gaat dat lukken.

Loonontwikkeling

Gedurende de looptijd van het akkoord zijn er twee momenten waarop de bezoldiging wordt verhoogd. Er is gekozen voor een variant waarmee de stijging die al in 2026 heeft plaatsgevonden, nog dit jaar met 6,5 procent wordt verhoogd. Deze verhoging gaat in op 1 september. De volgende verhoging vindt op 1 januari 2028 plaats. Dit betekent dat er in het jaar 2027 geen verhoging zal zijn. Dit is een bewuste keuze geweest om het in enig jaar beschikbare geld maximaal te gebruiken. Hiermee lijkt deze variant sterk op de variant uit het lopende akkoord.

Eenmalige uitkeringen

In dit akkoord is gekozen voor bescheiden, gedifferentieerde eenmalige uitkeringen voor defensiemedewerkers. Dit is gedaan met de intentie om met name de medewerkers aan de onderkant van het

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

betreffende peildatum - de eerste dag van de maand van de uitkering - is ingedeeld.

Daarbij worden de volgende categorieën onderscheiden:

- **Categorie 1:** burgerambtenaren ingedeeld tot en met salarisschaal 6 en militairen tot en met de rang van sergeant-majoor (of equivalent);
- **Categorie 2:** burgerambtenaren ingedeeld in salarisschaal 7 tot en met 11 en militairen met de rang van adjudant-onderofficier tot en met majoor (of equivalent);
- **Categorie 3:** burgerambtenaren ingedeeld vanaf salarisschaal 12 en militairen vanaf de rang van luitenant-kolonel (of equivalent).

Voor medewerkers in categorie 1, 2 en 3 bedragen de eenmalige uitkeringen respectievelijk € 1.100,-, € 900,- en € 800,- bruto.

Reservisten die in de referentieperiode van de betreffende uitkering met aanspraak op bezoldiging in werkelijke dienst zijn opgeroepen, ontvangen de eenmalige uitkering naar rato van de gewerkte uren. Voor de vaststelling van de hoogte van de uitkering worden zij ingedeeld in de toepasselijke categorie op basis van de rang die op de peildatum voor hen geldt.

De referentieperiode behorende bij de eenmalige uitkeringen betreft de 12 maanden voorafgaand aan de kalendermaand van de desbetreffende uitkering.

Gewezen defensiepersoneel met een wachtgeld-, UGM- of FLO-uitkering ontvangt eveneens een eenmalige bruto uitkering. Voor hen wordt de categorie

loongebouw een extra voordeel te geven. Wij hebben hierbij aangesloten bij de cao-afspraken die in de sector Rijk recentelijk zijn gemaakt. Niet alleen de structurele loonontwikkeling, maar ook de gedifferentieerde eenmalige uitkering wordt doorgetrokken naar de defensie-uitkeringen: UGM, wachtgeld en FLO. Gelet op de huidige economische omstandigheden vinden wij dat een begrijpelijke keuze.

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

vastgesteld op basis van de laatstelijk voor hen geldende salarisschaal of rang.

Voor medewerkers die op de peildatum onbezoldigd verlof genieten, wordt maatwerk toegepast.

De genoemde bedragen gelden bij een aanstelling van 38 uur per week. Medewerkers met een aanstellingsvorm van minder dan 38 uur ontvangen een uitkering conform de deeltijdfactor. Voor mensen met meerdere aanstellingsvormen en/of uitkeringen geldt dat zij per eenmalige maximaal het voor hun geldende rang of schaal bruto bedrag per persoon ontvangen.

Mitigerende maatregelen pensioen

Per 1 januari 2027 gaat ABP over op de vernieuwde pensioenregeling. Gelijktijdig verandert ook de wijze waarop het pensioengevend inkomen wordt bepaald: Nu wordt het pensioengevend inkomen op 1 januari vastgesteld voor het hele jaar, vanaf 2027 gebeurt dat iedere maand. De nieuwe aanpak leidt ertoe dat het pensioengevend inkomen tijdens het jaar direct wordt verhoogd bij bevorderingen of periodieken, en ook variabele toelagen tellen direct mee in het pensioengevend inkomen in het jaar waarin deze worden genoten. Door de overgang kan er eenmalig een nadelig effect optreden voor militairen en burgermedewerkers die in 2026 variabele inkomensbestanddelen genieten. In dit kader spreken sociale partners af dat voor deze medewerkers tijdig mitigerende maatregelen zullen worden getroffen.

Mitigerende maatregelen pensioen

Dit is waarschijnlijk een van de meest technische en dus moeilijk te begrijpen afspraken uit het akkoord. Dat op 1 januari 2027 het pensioenstelsel voor overheids personeel wijzigt, is ruim bekend. Dat er op diezelfde datum nog een verandering plaatsvindt, is veel minder bekend.

Tot 1 januari aanstaande hanteert het ABP een zogenaamde peildatumsystematiek. Op 1 januari van elk jaar wordt het pensioengevend inkomen vastgesteld, en over dat inkomen wordt pensioen opgebouwd en premie betaald. Veranderingen in het inkomen gedurende een jaar sorteren daardoor pas effect op de eerstvolgende 1 januari. Dat wijzigt in 2027. Voortaan worden veranderingen onmiddellijk verwerkt. Deze zogenaamde maandaanlevering heeft meerdere voordelen: niet alleen zijn veranderingen onmiddellijk pensioengevend, maar de premie-inleg gaat ook onmiddellijk renderen.

Tegenover deze positieve effecten staat ook een negatief effect als het inkomen als gevolg van variabele inkomsten in 2026 piekt. Zou het oude stelsel op 1 januari 2027 nog van toepassing zijn, dan zouden deze inkomsten op dat moment pensioengevend worden. Maar op 1 januari bestaat het oude stelsel niet meer, waardoor die variabele inkomsten niet meer pensioengevend worden. Wij en Defensie zijn van mening dat dit ongewenst is. In de korte termijn die beschikbaar was, kon een zorgvuldige analyse van deze effecten niet meer uitgevoerd worden. Na het zomerverlof zal

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

Kilometervergoeding

De tegemoetkoming voor woon-werkverkeer volgens tabellen E, N, O, P, Q en S worden per 1 januari 2026 verhoogd van 23 naar 25 cent per kilometer.

De tegemoetkoming voor dienstreizen wordt per 1 september 2026 verhoogd van 23 naar 25 cent per kilometer. Dit geldt ook voor de tegemoetkoming voor reiskosten genoemd in de Regeling onkostenvergoeding gewezen defensiepersoneel.

Tegemoetkoming kosten kilometers woon-werkverkeer op het defensieterrein

De kilometers die in het kader van woon-werkverkeer op de defensielocatie met eigen vervoer worden afgelegd, worden vanaf 1 januari 2027 meegerekend in de tegemoetkoming woon-werkverkeer.

Uitbreiding van het IKB

Op 1 januari 2025 is het Individueel keuzebudget (IKB) geïntroduceerd. Bij de introductie zijn bestaande bestedingsdoelen uit de Regeling cafetariamodel Defensie opgenomen in het IKB. Sociale partners willen het IKB verder ontwikkelen door per 1 januari 2027 de navolgende fiscale bestedingsdoelen toe te voegen:

- Aflossen DUO-studieschuld
Medewerkers kunnen per kalenderjaar een bedrag van maximaal € 2.000 fiscaal uitrusten ten behoeve van de aflossing van de DUO-studieschuld.

de exacte invulling uitonderhandeld worden.

Woon-werkverkeervergoeding

De brandstofprijzen, zeker de benzine- en dieselprijzen, zijn door de geopolitieke ontwikkelingen de laatste maanden fors gestegen. De druk op het kabinet om maatregelen te treffen, heeft zich onder andere vertaald in het verhogen van de fiscale vrijstelling van de tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-werkverkeer. In de media valt te lezen dat het aantal werkgevers dat dit toepast, (nog) beperkt is. Dat juist Defensie, die door de aard van de organisatie veel reiskosten moet betalen, deze stap wel zet, zien wij als een duidelijk positief signaal. Dat geldt ook voor de honorering van een door ons lang gekoesterde wens om ook de reiskosten binnen een kazerne, vliegveld, et cetera voortaan te vergoeden.

IKB

De VBM heeft ingezet op een verbreding en verbetering van de IKB-regeling. De verbreding wordt onder andere zichtbaar doordat militairen die nu nog geen uren kunnen kopen – deze heetten tot voor kort FPS-fase 1 militairen – dat voortaan wel kunnen, en doordat de doelen waarvoor het IKB-budget gebruikt kan worden groter en diverser worden. De verbetering zit onder andere in een verhoging van de verschillende bedragen die voor een van de IKB-doelen gebruikt kunnen worden. Eén doel willen we benadrukken, namelijk de mogelijkheid om het IKB-budget in te zetten voor de aflossing van een

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

- Verduurzaming (eigen) woning
Eenmaal per vijf kalenderjaren kan een bedrag van maximaal € 1.500 fiscaal worden uitgeruild ten behoeve van verduurzamingsmaatregelen van de woning.
- Sportabonnement
In het kader van duurzame inzetbaarheid wil Defensie diens medewerkers stimuleren om te bewegen. Defensie wil het lidmaatschap van een sportvereniging of deelname aan een sportevenement (onder andere inschrijfgeld voor hardloopevenementen, fitness en obstacle runs, wielrennen en triatlons) als bestedingsdoelen toevoegen. Per kalenderjaar mag een bedrag van maximaal € 1.000 fiscaal uitgeruild worden.
- Opwaarderen treinklasse
De gemaakte kosten voor de opwaardering van het woon-werkverkeer van 2e naar 1e klas Mobiliteitskaart of NS-businesscard kan uiterlijk 1 april 2027 maandelijks fiscaal uitgeruild worden tegen maximaal 15% van het maandsalaris.
- Ophogen bestedingsdoel fiets/pc
Sociale partners spreken af om het bedrag van het bestedingsdoel fiets/pc op te hogen naar maximaal € 2.000 per vijf kalenderjaren.

Daarnaast worden de volgende aanvullende afspraken gemaakt:

- Uitbreiding doelgroep kopen IKB-uren
Militairen aangesteld bij het beroepspersoneel kunnen zes

studieschuld. Dit was één van de speerpunten van onze inzet. Deze verbreding en verbetering bevorderen de aantrekkelijkheid van Defensie als werkgever, niet alleen voor nieuwe, maar ook voor zittende medewerkers.

In de gemaakte afspraken staat ook een punt dat misschien door sommigen als minder aantrekkelijk zal worden ervaren. Met deze afspraak willen we een einde maken aan een oneigenlijk effect van de bestaande afspraken. Op dit moment is het namelijk mogelijk om vlak voor een uitzending of oefening te kiezen voor een werkweek van 40 uur. Dit levert een plus in het IKB-budget op. Tegelijkertijd ontstaat er aanspraak op een toelage (bijvoorbeeld een vaartoeelage) die gebaseerd is op de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur, met als effect dat de betrokkene over meerdere uren een dubbele tegemoetkoming ontvangt. De keerzijde van deze medaille is dat medewerkers die gebruik maken van het verkorten van de werkweek gedurende een inzet, juist geld inleveren terwijl daartegenover geen kortere arbeidsduur staat. Dit wordt geëffectueerd door een onderbreking van het werkrooster per 7 dagen toe te passen.

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

maanden na indiensttreding gebruik maken van de mogelijkheid van het kopen en sparen van IKB-uren. Opgebouwde IKB-uren met een vervaldatum komen vanaf 1 januari 2027 niet meer te vervallen.

- Verkopen van verlofuren
Vanaf het derde kwartaal van 2027 wordt het mogelijk verlofuren te verkopen tot een maximum van 32 uur per jaar naar rato van het dienstverband. Hierbij wordt de waarde van een te verkopen verlofuur gelijk gesteld met de waarde van een IKB-uur. Deze afspraak geldt voor:
 - medewerkers die gebruikmaken van de verlenging van de werkweek en deze uren in geld laten uitbetalen;
 - medewerkers die geen IKB-uren kopen tegen het verlaagde uurtarief van 25%

Verlofuren moeten in hetzelfde jaar zijn opgebouwd. Uren uit eerdere kalenderjaren kunnen niet worden verkocht en verkoopruimte die in een kalenderjaar niet wordt benut, vervalt.

- Meerdaagse activiteiten en IKB
Bij meerdaagse activiteiten is de Arbeidstijdenwet (ATW) niet van toepassing en wordt niet gewerkt volgens het standaardwerkrooster. Om aan te sluiten bij die situatie zal een onderbreking van de individuele werkroostercyclus per zeven dagen worden toegepast. Dit betekent dat de effecten van verlengen of verkorten tijdens meerdaagse activiteiten na 7 dagen worden uitgeschakeld.

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

Vergoeding van verlofuren

In lijn met recente Europese en nationale rechtspraak hebben militairen en burgermedewerkers tijdens het opnemen van verlof en bij de uitbetaling van niet-genoten verlofuren bij ontslag recht op het gebruikelijke loon. Sociale partners passen de regeling voor de vergoeding van verlofuren aan in lijn met deze rechtspraak.

In dit kader zijn sociale partners overeengekomen dat vanaf 1 januari 2028:

- Doorlopende toelagen en structurele variabele toelagen worden meegenomen bij de waardering van verlofuren, mits deze toelagen voldoen aan een uniforme en objectieve toets op structureel karakter.
- Structurele variabele toelagen tellen mee als zij in minstens 10 van de 12 maanden zijn ontvangen.
- De aangepaste regeling geldt zowel voor het loon tijdens regulier verlof als voor de vergoeding van niet-genoten verlofuren bij ontslag.
- Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen wettelijk en bovenwettelijk verlof.

2. Werken binnen het operationele domein

Van het Defensiepersoneel wordt steeds meer gevraagd. Niet alleen qua werkdruk, maar ook waar het gaat om oefenen, inzet of zich gereed te houden voor inzet. Op dit vlak worden in deze paragraaf een aantal afspraken gemaakt.

Vergoeding van verlofuren

De tekst van het akkoord bevat een duidelijke omschrijving van de verandering. Waarschijnlijk voor velen op één punt na, namelijk het onderscheid tussen wettelijk en bovenwettelijk verlof. Deze termen worden gebruikt om duidelijk te maken dat de wet iedere werknemer een minimumaantal verlofdagen toekent (4 keer het aantal uren dat je per week werkt). In een cao, een arbeidsvoorwaardenakkoord of in een individueel contract kan dat minimum uitgebreid worden: de bovenwettelijke verlofuren.

Werken binnen het operationele domein

In deze paragraaf zijn meerdere maatregelen samengebracht onder de noemer 'werken binnen het operationele domein'. In het verleden zouden de maatregelen in deze paragraaf, die op het eerste oog soms weinig tot niets met elkaar van doen hebben, als aparte afspraken gepresenteerd zijn. In dit akkoord is een bewuste keuze gemaakt om dat niet te doen. Een snelle blik levert immers niet altijd een juist beeld op.

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

Daarnaast heeft Nederland nog steeds te maken met een krappe arbeidsmarkt. Talent is schaars: de vraag groeit harder dan het beschikbare aanbod en dat blijft de komende jaren zo. Daarom is Defensie voor de vervulling van de taken niet alleen afhankelijk van nieuwe vaardigheden en capaciteiten, maar ook van de kennis en ervaring die al binnen Defensie aanwezig zijn.

Militaire expertise is een schaars goed dat over een lange periode wordt opgebouwd. Defensie heeft er daarom belang bij om die expertise zo goed mogelijk te waarderen en zo lang mogelijk vast te houden. Tegelijkertijd voelt ook een deel van de defensie-medewerkers zelf de behoefte om binnen Defensie verder door te stromen of om langer bij Defensie te blijven. Deze behoefte draagt daar waar deze aansluit bij de organisatiebehoefte bij aan het behoud van de benodigde militaire capaciteit, kennis en ervaring binnen de krijgsmacht. Om die redenen willen sociale partners het mogelijk maken om langer bij Defensie te werken. In dat kader spreken zij het volgende af:

Keuze voor vrijwillig langer doorwerken

Voor beroepsmilitairen die gekozen hebben voor en/of vallen onder de nieuwe diensteinderegeling (nDER) wordt het met ingang van 1 september 2026 mogelijk om vrijwillig langer door te werken. Dit is mogelijk tot maximaal nDER plus twee jaar.

Het is duidelijk dat de defensieorganisatie ook op het personele vlak moet groeien. Die groei kan niet alleen maar komen uit nieuwe aanstellingen. Als er meer medewerkers vertrekken dan er aangesteld worden, is het nettoresultaat immers negatief. Er moet dus ook fors ingezet worden op het behoud van medewerkers en, indien gewenst, het faciliteren van langer doorwerken. Het is en-en-en.

Langer doorwerken

Het mogelijk maken dat militairen langer doordienen dan thans mogelijk is, is de maatregel in het akkoord waarmee wij de meeste moeite hebben. Voor Defensie was dit juist de maatregel met de meeste waarde. Afgesproken is dat zowel militairen die onder het oude als onder het nieuwe diensteindestelsel vallen, langer kunnen doorwerken. Zij worden niet, zoals nu het geval is, ontslagen bij het bereiken van het moment van leeftijdsontslag (Oder-militairen) of het moment van leeftijdsontslag plus 1 jaar (Nder-militairen).

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

Hierbij spreken sociale partners de volgende waarborgen af:

Langer doorwerken bij nDER

- Langer doorwerken is gebaseerd op vrijwilligheid: dat wil zeggen eigen keuzes en individuele afwegingen.
- De medewerker die langer door wil werken krijgt de mogelijkheid om dit te doen, tenzij er geen passende functie is.
- De belastbaarheid van de militair wordt nadrukkelijk meegewogen in de toekenning van de functie en de beoordeling van de passendheid daarvan.
- Bij het vullen van functies fungeert het reguliere functietoewijzingsproces als uitgangspunt. Dit betekent dat:
 - Indien de medewerker verlenging van de aanstelling aanvraagt in de periode tot de maximum functieduur van 7 jaar, dan wordt de aanstelling verlengd onder handhaving van plaatsing op de functie waarop de militair op dat moment geplaatst is.
 - Aanvraag tot verlenging van de aanstelling tot buiten de functietermijn van 7 jaar betekent dat de functie opnieuw vacature wordt gesteld. De militair kan dan deelnemen aan de formele selectieprocedure.
- Militairen die gebruik maken van de 4=4 regeling wordt de gelegenheid geboden om conform deze regeling te verlengen.

Bovenstaande afspraken komen in plaats van de huidige regeling waarbij militairen na nDER een jaar kunnen nadienen (nDER+1).

Wij kennen ook de militair die om welke reden dan ook langer wil werken, door velen ook 'nadienen' genoemd. Dat belang conflicteert echter met het belang van velen om op de LOM-datum te stoppen. Het conflicteert met de keuze voor de oude dienstenderegeling in plaats van voor de nieuwe dienstenderegeling, en het is een uitholling van het ontslag- en uitkeringsregime daarna. Los daarvan mag niet alleen de vraag gesteld worden of we werkelijk op een klein aantal militairen van 63, 64 of 65 jaar zitten te wachten, en of de winst niet behaald zou moeten worden door militairen in de kracht van hun leven langer aan de organisatie te binden.

Na lange en intensieve discussies hebben we elkaar gevonden in een variant waarbij volledig op basis van vrijwilligheid langer doorgewerkt kan worden. De militair is in de lead. Als deze de keuze gemaakt heeft om langer door te gaan, moet dit in beginsel gefaciliteerd worden. Selecteren aan de poort is niet de bedoeling, tenzij er geen passende functie is, hetgeen in een groeiende organisatie niet al te vaak het geval zal zijn.

Anders dan thans het geval is bij Nder-militairen die kiezen voor een jaar langer doorwerken, kunnen voortaan ook bestaande organieke functies vervuld worden, waaronder de eigen functie. Wel is het zo dat de belastbaarheid van de militair gewogen moet worden. Dit kan betekenen dat vele functies, ook de eigen, als niet (meer) passend worden gezien. Voor beide regelingen is afgesproken dat deze een tijdelijk karakter hebben.

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

Overgangsrecht oude diensteinderegeling

Ten aanzien van militairen die onder het overgangsrecht vallen, genoemd in artikel 39a AMAR, spreken sociale partners het volgende af:

- Voor deze militairen wordt het mogelijk op vrijwillige basis langer door te werken tussen de ontslagdatum op basis van de oude diensteinderegeling (oDER) en de ontslagdatum van de nieuwe diensteinderegeling (nDER). Militairen gaan onder oDER de dienst uit.
- Het keuzemoment van de diensteinderegeling wordt verschoven van drie naar één jaar vóór het initiële diensteindemoment.

Inverdienen

De huidige afspraken omtrent inverdienen blijven van kracht.

Doorwerken door reservisten

Reservisten gaan overwegend op een gelijke leeftijd als militairen aangesteld bij het beroepspersoneel de dienst uit. Op vrijwillige basis en met inachtneming van de geschiktheids- en inzetbaarheidseisen kan de militair aangesteld bij het reservepersoneel vanaf 1 september 2026 ook op een nader overeen te komen moment de dienst verlaten.

Voorkomen van ongewenste effecten

Toepassing van de maatregelen vindt plaats binnen het kader van een zodanige personeelsplanning, dat verdringing wordt

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

voorkomen en doorstroommogelijkheden voor andere militairen behouden blijven.

Looptijd van de afspraak

Militairen kunnen gebruik maken van de regeling tot 31 december 2035 indien zij gedurende deze periode de LOM-leeftijd bereiken en de gekozen verlenging van de militaire aanstelling binnen deze termijn afloopt.

Sociale partners kunnen gedurende de looptijd van de afspraak de regeling(en) op ieder moment evalueren en op ieder moment voorstellen tot tussentijdse aanpassingen van deze regeling(en) doen.

Behoud militaire expertise na ontslag als beroepsmilitair

Partijen spreken af dat Defensie maatregelen treft om de overgang van beroepsmilitairen naar het reservistenbestand te bevorderen.

- De beroepsmilitair aan wie op eigen verzoek ontslag wordt verleend wordt op de datum van het ontslag aangesteld als reservist zonder dienverplichting.
- De beroepsmilitair aan wie op eigen verzoek ontslag wordt verleend kan gelijktijdig aangeven op een aanstelling als reservist geen prijs te stellen.
- De beroepsmilitair wordt in beginsel voor een periode van 8 jaar aangesteld bij het reservepersoneel.

Behoud expertise

In lijn met de gedachte dat er maatregelen getroffen moeten worden die in potentie leiden tot personele aanwas, ligt ook de maatregel die impliceert dat voortaan beroepsmilitairen die de dienst verlaten, automatisch worden aangesteld bij het reservepersoneel, tenzij zij aangeven dat niet te willen.

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

- Aan de als reservist aangestelde gewezen beroepsmilitair die voor het verstrijken van deze periode een verzoek tot ontslag indient, wordt dit ontslag verleend.
- De maatregel wordt van kracht voor beroepsmilitairen die na 1 januari 2028 de dienst verlaten.

Verhoging toelage onregelmatige dienst

Het werken in onregelmatige diensten vormt een aanmerkelijke belasting. Daarom zal het uurtarief dat wordt gehanteerd voor de berekening van de TOD voor militairen, van € 14 worden verhoogd naar € 16,50 per uur per 1 september 2026 en vervolgens naar € 17,25 per 1 januari 2027. Vanaf 1 januari 2028 wordt het uurtarief aan de loonontwikkeling binnen de sector Defensie gekoppeld. De ondergrens om in aanmerking te komen voor de toelage onregelmatige dienst groeit vanaf 1 september 2026 evenredig mee met de verhoging van het uurtarief.

Uitbreiden SIC-toelage

De SIC-toelage (snel inzetbare capaciteit) wordt toegekend wanneer er sprake is van gereed staan voor een eenheid met een *notice to move* binnen 10 dagen ten behoeve van een mogelijke inzet die is opgedragen vanwege een EU of NAVO-commitment. Ook buiten een EU of NAVO-commitment kunnen militairen gevraagd worden klaar te staan om binnen 10 dagen te handelen. Om deze reden wordt de reikwijdte van de SIC-toelage vergroot:

Toelages militair

Ook in de toelagensfeer worden er verschillende maatregelen getroffen die moeten leiden tot meer tevredenheid met het werk dat verricht moet worden. Zo wordt het uurloonbedrag van de TOD voor militairen stapsgewijs verhoogd en vervolgens aan de loonontwikkeling gekoppeld. Het minimumbedrag aan TOD wordt ook verhoogd. Ook worden meer militairen onder de SIC-toelage gebracht en wordt het bedrag met 100% verhoogd. Door deze verandering ontvangen bijvoorbeeld militairen van de MSTU in de toekomst deze toelage.

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

- Vanaf 1 april 2027 geldt de aanspraak voor alle beroepsmilitairen die met een voor bezwaar en beroep vatbaar besluit zijn aangewezen om voor een specifieke periode rekening te houden met mogelijke internationale inzet binnen 10 dagen.
- Daarnaast wordt de vergoeding vanaf 1 september 2026 verhoogd van € 3 naar € 6 per dag.

Verruimen voorwaarden voor nachtdiensten

Het werken in nachtdiensten heeft een negatief effect op het dag en nachtritme van medewerkers en is daarom belastend en vermoeiend. Nachtdiensten worden fysiek zwaarder naarmate de medewerker ouder wordt. Om die reden besluiten sociale partners burgermedewerkers die ouder zijn dan 55 jaar een toelage vrijwillige nachtdienst toe te kennen.

- De burgermedewerker van 55 jaar en ouder kan er vanaf 1 april 2027 voor kiezen te worden ingeroosterd in de nacht. In dat geval bestaat aanspraak op een toelage vrijwillige nachtdienst. Deze toelage bedraagt 25% van het salaris per uur tot het maximum van schaal 7, voor iedere aaneengesloten periode van 15 minuten die tijdens een nachtdienst wordt gewerkt tussen 22.00 en 06.00 uur.

Consignatie voor burgermedewerkers

Binnen Defensie wordt in toenemende mate een beroep gedaan op personeel om buiten reguliere werktijden beschikbaar te zijn via consignatiediensten. Deze

Toelages burgers

Voor burgermedewerkers bevat het akkoord een tweetal afspraken. In de eerste plaats worden burgermedewerkers in de continudienst verleid om ook na hun 55e nachtdiensten te blijven draaien. Dat gebeurt met een toeslag van 25%. Ook hier geldt: het moet niet, het mag wel, oftewel het is een vrijwillige keuze. Kiest een medewerker er niet voor, dan verandert er niets aan zijn huidige rechtspositie.

In de tweede plaats wordt de consignatietoelage aangepast. Deze is voortaan voor iedereen gelijk, ongeacht de schaalindeling. Dit om te accentueren dat de belasting niet schaalafhankelijk is.

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

beschikbaarheid legt ook een toenemende belasting op burgermedewerkers, zowel operationeel als privé. Om inzetbaarheid, motivatie en behoud van dit personeel te waarborgen, wordt voorgesteld de consignatievergoeding voor burgermedewerkers te verhogen en regelgeving op dat vlak te vereenvoudigen.

De vergoeding wordt losgekoppeld van het uurloon. Vanaf 1 januari 2027 gelden de volgende vergoedingen:

- € 2,10 per uur op maandag tot en met vrijdag.
- € 4,20 per uur op zaterdag en zondag en op de feestdagen.
- Het bedrag van de toelage wordt verdubbeld over de uren waarop aan de opgedragen bereikbaarheid en beschikbaarheid een extra plaatsgebondenheid op of rond de plaats van tewerkstelling is verbonden.
- De vergoeding voor consignatie wordt toegekend aan medewerkers tot en met schaal 12.

Extra treden bij doorstroom naar onderofficiersrang

Sociale partners benadrukken het belang van een sterk onderofficierenbestand binnen Defensie. Het is vooral in deze tijd van belang dat het onderofficierenbestand maximaal gebruik kan maken van de verworven vaardigheden en capaciteiten die bij uitstek in een militaire context verworven kunnen worden. De doorstroom van manschappen en korporaals (met uitzondering van de korporaals van CZSK) wordt daarom als volgt gestimuleerd:

Extra treden en doorstroom

Om het behoud en de instroom van militairen te bevorderen, bevat het akkoord meerdere maatregelen. In deze paragraaf staan twee maatregelen in de behoudsfeer. In de eerste plaats krijgen militairen die doorstromen naar onderofficiersniveau twee extra periodieken. Deze maatregel moet het huidige verloop beperken. Militairen die in het jaar voorafgaande aan de invoering van deze maatregel (1 september 2026) onderofficier zijn geworden, krijgen deze twee periodieken alsnog toegekend. Niet

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

- Beroepsmilitairen die doorstromen naar een onderofficiersrang, krijgen bij die bevordering twee extra salaristreden.
- Deze maatregel gaat in op 1 september 2026.

Manschappen en korporaals (met uitzondering van de korporaals van CZSK) die in de periode van 1 september 2025 tot en met 31 augustus 2026 zijn bevorderd naar een onderofficiersrang komen per 1 september 2026 alsnog in aanmerking voor deze 2 extra salaristreden.

Doorstroom naar officiersrangen op basis van behaald opleidingsniveau

Ook voor een sterk officierenbestand is het van belang maximaal gebruik te kunnen blijven maken van de verworven vaardigheden en capaciteiten die bij uitstek in een militaire context verworven kunnen worden. Wanneer manschappen en korporaals (met uitzondering van korporaals van CZSK) of onderofficieren zich kwalificeren voor het instroomniveau om officier te worden en daarmee doorstromen naar een officiersrang wordt dit nadrukkelijker beloond.

- Deze beroepsmilitair komt vanaf 1 september 2026 bij bevordering in aanmerking voor maximaal 3 extra salarisstappen.
- Per dienstjaar wordt een extra trede toegekend met een maximum van drie treden.

Deze maatregel wordt mede getroffen om voor doorstromende beroepsmilitairen een evenwichtige beloningspositie ten opzichte

met terugwerkende kracht, maar vanaf 1 september.

Als onderdeel van de herziening van het bezoldigingsstelsel zijn maatregelen getroffen waardoor instromende militairen met werkervaring of een bepaald opleidingsniveau extra worden gewaardeerd. Afhankelijk van de omstandigheden krijgen zij één tot drie periodieken extra. Regelmatig leidde dit tot teleurstelling bij militairen die al langere tijd dienden, omdat zij voor hun ervaring als militair geen extra waardering zagen. In dit akkoord wordt dit ongewenste verschil in beloning opgeheven.

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

van nieuw instromende officieren die beschikken over aanvullende relevante werkervaring te borgen.

Regeling Militaire Inzet en VROB

Met het vaststellen van de Regeling Militaire Inzet (RMI), hebben sociale partners afgesproken door te groeien naar een stelsel waarin daadwerkelijke inzet beter wordt beloond dan varen of oefenen en dat de toelage voor varen en oefenen die een aaneengesloten periode van langer dan een etmaal beslaan onafhankelijk van de militaire rang wordt.

Het is van belang dat het afgesproken kantelpunt in beloning tussen varen en oefenen enerzijds en inzet anderzijds minimaal gehandhaafd blijft. Daarom spreken partijen af dat de afgesproken dagbedragen binnen de Regeling Militaire Inzet (RMI), vooruitlopend op de invoering, meegroeien met de loonontwikkeling.

De dagbedragen die gaan gelden vanaf de invoering van de RMI op 1 oktober 2026 worden:

RMI-1 = € 266,25

RMI-2 = € 213,00

RMI-3 = € 159,75

Hierdoor wordt inzet onder RMI 1 en 2 voor meer operationele rangen beter beloond dan varen en oefenen. Daarnaast spreken sociale partners af dat de dagbedragen voor meerdaagse activiteiten

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

binnen de VROB worden geüniformeerd op € 121,41 op 1 september 2026. Op 1 januari 2028 wordt de normale indexatie met de loonontwikkeling in de sector Defensie hervat.

Tenslotte worden de vergoedingen voor beperking van bewegingsvrijheid op ZZF-dagen gelijkgetrokken, waarbij voor alle groepen de maximale vergoeding van € 10,17 gaat gelden.

Buitenland

Defensie is niet alleen afhankelijk van medewerkers die hun werk in Nederland verrichten, maar ook van medewerkers die dat in het buitenland doen. Een buitenlandplaatsing betekent voor zowel de medewerker als het gezin een grote verandering. Sociale partners hebben de voorzieningen die met een buitenlandplaatsing in het kader van dit akkoord besproken en constateren dat hierover vanwege de zorgvuldigheid en volledigheid separate afspraken gemaakt moeten worden. Dit overleg zal in 2026 starten. Hierbij zal in ieder geval de berekening van de toelage buitenland en de grondslag daarvan onderwerp van gesprek zijn.

3. Tijd voor Defensie en tijd voor thuis

Defensiemedewerkers vormen het fundament van het militair vermogen. Hun werk, vaak onder grote druk, onderstreept hoe onmisbaar zij zijn voor de samenleving. Sociale partners stellen vast dat Defensiemedewerkers niet alleen op het werk een essentiële rol vervullen, maar

VROB

De laatste stap wordt gezet om de groeppenindeling in de VROB-regeling ongedaan te maken. Deze intentie uit een eerder akkoord wordt dus gerealiseerd. Nadat dit gerealiseerd is, wordt de normale bijstellingssystematiek (koppeling aan de loonontwikkeling) hervat. Om het verschil tussen varen/oefenen en inzet te vergroten, worden de RMI-bedragen verhoogd. Tevens wordt duidelijk – het zal weinigen opvallen – wanneer de RMI-regeling in werking treedt: op 1 oktober 2026 is het zover.

Buitenland

De aandachtige lezer van arbeidsvoorwaardenakkoorden zal zich misschien afvragen wat er aan de hand is. In een eerder akkoord werd immers al aangekondigd dat het stelsel van de buitenlandtoelage aangepakt en gemoderniseerd zou worden. Tijdens de onderhandelingen is ook gesproken over deze herziening. Na verloop van tijd is echter de conclusie getrokken dat, mede door externe invloeden, een herziening te complex was en zoveel tijd zou opslokken dat een arbeidsvoorwaardenakkoord voor 1 september niet haalbaar was. Om geen afbreuk te doen aan het uitgangspunt dat een integrale herziening nodig is, is ook afgezien van het treffen van kleinere aanpassingen.

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

ook thuis en in de maatschappij. De groei van Defensie en de oplopende werkdruk vragen niet alleen veel van onze medewerkers, maar ook van de mensen om hen heen.

Sociale partners treffen daarom de volgende maatregelen die de Defensiemedewerker meer ruimte bieden om hun persoonlijk leven beter te kunnen combineren met werken bij Defensie.

Thuiswerkvergoeding

De thuiswerkvergoeding wordt per 1 januari 2027 verhoogd naar € 2,45 per dag.

Tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang en mantelzorg bij varen, oefenen of inzet

Militairen en burgermedewerkers zijn vaker langer van huis vanwege varen, oefenen of operationele inzet. Dit brengt in voorkomende gevallen extra kosten met zich mee voor de zorg van jonge kinderen of mantelzorg voor een partner of kind.

- De tegemoetkoming wordt verhoogd van € 150 naar een bedrag van maximaal € 250 per zorgbehoevende per kalendermaand,
- waarbij wordt gerekend met een bedrag van € 25 per zorgbehoevende per dag.
- De maximale leeftijd van de kinderen waarvoor de tegemoetkoming voor kinderopvang geldt, wordt verhoogd van 4 naar 12 jaar.

Kinderopvang en verlofregelingen

Na jaren zonder wijzigingen wordt de regeling die een tegemoetkoming biedt in de kosten van kinderopvang en mantelzorg aangepakt. De tegemoetkoming wordt verhoogd en de doelgroep wordt verbreed. Om uitvoeringstechnische redenen gaat deze afspraak pas op 1 april 2027 in.

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

- De periode om in aanmerking te komen voor de tegemoetkoming, wordt voor burgermedewerkers (art. 14b IRBAD) verkort, van 30 naar 7 dagen aaneengesloten, waarbij de werk- en rusttijdenbepalingen via artikel 2:4 ATW of 30i BARD niet van toepassing waren. Hiermee wordt de rechtpositie voor burgermedewerkers en militairen gelijkgetrokken.

Daarnaast wordt het proces van aanvragen voor de tegemoetkoming vereenvoudigd en de regeling opnieuw onder de aandacht gebracht bij voorlichting over oefenen of inzet.

Deze afspraak gaat in met ingang van 1 april 2027.

Schrappen terugbetalingsverplichting ouderschapsverlof

De op dit moment in de rechtspositie van Defensie opgenomen terugbetalingsverplichting voor ouderschapsverlof wordt per 1 september 2026 geschrapt.

Rouwverlof

Het overlijden van een familielid kan een grote impact hebben op het persoonlijk leven en vraagt om een periode van rouw, zorg voor anderen en het hervinden van de eigen persoonlijke balans. Om die reden komen sociale partners overeen rouwverlof als vorm van buitengewoon verlof in te voeren bij overlijden van familieleden. Het rouwverlof is aanvullend op het reeds bestaande verlof bij

Rouwverlof

In dit akkoord wordt specifiek aandacht geschonken aan rouwverlof. Ook nu is het mogelijk bij een overlijden verlof te krijgen. Het akkoord introduceert een nieuwe verlofvorm en – zeker zo belangrijk – omschrijft waarop aanspraak gemaakt kan worden. Een verschillende behandeling, waarbij soms geen, soms één dag en soms meerdere dagen verlof werd verleend, wordt hiermee maximaal voorkomen.

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

calamiteiten en zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.

- De werknemer heeft bij het overlijden van een naaste in 1^egraad en kleinkinderen, recht op rouwverlof ter grootte van eenmaal de overeengekomen arbeidsuur per week, op te nemen binnen 12 maanden na de uitvaart.
- Rouwverlof kan door de commandant op verzoek ook worden toegekend bij het overlijden van een naaste met wie de medewerker in gezinsverband samenleeft.
- Deze regeling gaat in met ingang van 1 april 2027.

Keuzeverlofdag

Sociale partners spreken af dat vanaf 1 januari 2028, de collectieve vrije dag op Tweede Pinksterdag wordt omgezet in een individueel inzetbare keuzeverlofdag. Defensiemedewerkers zijn hierdoor niet langer verplicht vrij op tweede Pinksterdag en krijgen de mogelijkheid deze vrije dag op een voor hen betekenisvolle dag op te nemen. Kerngedachte is dat zoveel als mogelijk op deze dagen geen arbeid hoeft te worden verricht. Op Tweede Pinksterdag bestaat daarmee in rechtspositionele zin geen aanspraak meer op ZZF.

Persoonlijk opleidingsbudget voor burgermedewerkers

Sociale partners komen overeen het persoonlijk opleidingsbudget voor burgermedewerkers per 1 juli 2027 te verhogen van maximaal € 4.000 naar maximaal € 6.000.

Keuzeverlofdag

In het akkoord wordt een voorzichtige stap gezet om het feestdagenverlof iets te flexibiliseren. Het is voortaan mogelijk om Tweede Pinksterdag te ruilen met een andere dag. Heel bewust is er gekozen voor de omschrijving 'betekenisvolle dag'. Dat kan, maar hoeft zeker niet een andere religieuze feest- of gedenkdag te zijn. Uitgangspunt is dat een dergelijke keuze niet voor niets gemaakt wordt en dus zoveel mogelijk gerespecteerd moet worden. Niet uitgesloten kan echter worden dat iemand op die dag moet werken, zoals ook thans niet uitgesloten kan worden dat op Tweede Pinksterdag gewerkt moet worden.

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

Regeling Vervroegd Uittreden

Voor burgermedewerkers die langdurig zwaar werk verrichten kan gezond en veilig doorwerken tot de AOW-leeftijd moeilijk zijn. Voor deze groep achten sociale partners een regeling voor vervroegd uittreden (RVU) als ultimium remedium noodzakelijk. In aansluiting op de tijdelijke RVU-regeling 2026 die is afgesproken, komen sociale partners overeen toe te werken naar een definitieve RVU-regeling voor burgermedewerkers.

Sociale partners onderzoeken functies en werkzaamheden van burgermedewerkers waarbij sprake is van belastende werkkenmerken. Daarbij wordt in ieder geval gekeken naar functies en werkzaamheden waaraan toelagen voor bezwarende omstandigheden zijn verbonden. Het onderzoek wordt uitgevoerd met inachtneming van het TNO-toetsingskader voor de afbakening van zwaar werk. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek stellen sociale partners de afbakening vast van functies en werkzaamheden die als 'zwaar werk' worden aangemerkt. De voorgenomen nieuwe RVU-regeling wordt ter validatie voorgelegd aan het Expertisecentrum Zwaar Werk alvorens tot invoering wordt overgegaan.

Vitaliteitsbudget voor burgermedewerkers

Defensie is een organisatie die fysiek en mentaal veel van medewerkers vraagt. Ook voor burgermedewerkers is het belangrijk op dat vlak zo fit als mogelijk te zijn. Daarom kunnen burgermedewerkers in 2026 en 2027 jaarlijks uitgaven tot € 125 declareren die deelname aan sportactiviteiten bevorderen.

RVU

In het akkoord wordt uitgesproken dat sociale partners de huidige tijdelijke RVU-regeling op de een of andere wijze willen voortzetten. Kijkend naar het gebruik van de regeling is dit voor velen een effectieve methode om van het arbeidsproces afscheid te nemen. De oorspronkelijke defensieregeling kende een beperkt aantal doelgroepen. In andere sectoren was men royaler, bijvoorbeeld door uitsluitend te kijken naar het aantal dienstjaren en niet naar de aard van de werkzaamheden. Het kabinet heeft om die reden als voorwaarde naar de toekomst toe een externe beoordeling verplicht gesteld. De komende tijd zal moeten blijken hoe de soms niet heel concreet omschreven criteria ingevuld worden en welke burgerdefensiemedewerkers nog gebruik kunnen maken van de RVU. Om een goed beeld te krijgen van de doelgroepen waarbij langdurig zwaar werk aan de orde is, roepen wij hen op om zich bij ons te melden. Mail naar cbb@mijnvbm.nl. De geformuleerde criteria bieden ruimte om ook andere dan fysieke belasting te accepteren als mogelijkheid om van de RVU gebruik te maken.

Let op: informeer u goed over de mogelijke gevolgen. Door de invoering van het nieuwe pensioenstelsel wordt het nabestaandenpensioen risicogedekt. Dit betekent dat er doorgaans recht is op nabestaandenpensioen als iemand nog werkt of een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt. Een RVU-uitkering is geen werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Dus over dat deel van het inkomen krijgt de

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

4. Komen werken bij Defensie

Om een aantrekkelijk werkgever te zijn voor mensen die bij Defensie willen komen werken, moet Defensie aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden bieden die zoveel mogelijk doelgroepen aanspreken: hoger of praktisch opgeleid, jong of oud, maar ook tijdelijk of vast. Het is in dat kader belangrijk om het juiste startsalaris te kunnen bieden, maar ook om de juiste aanstellingsvorm te kunnen bieden. Dit geldt voor burgermedewerkers, reservisten of beroepsmilitairen, afgestemd op de specifieke en tijdelijke behoeften in de werklust bij zowel Defensie als de (toekomstige) Defensiemedewerker.

Verhoging salarissen voor militairen in opleiding

Sociale partners vinden het belangrijk om militairen ook in het algemene deel van de initiële opleiding goed te belonen en spreken daarom af dat de opleidingstabel per 1 januari 2027 komt te vervallen. Daarmee worden militairen vanaf de start van hun loopbaan beter beloond.

Manschappen en onderofficieren worden vanaf datum indiensttreding direct geplaatst in de militaire salaristabel. In de salaristabel wordt daarvoor bij de rang van soldaat een nieuwe trede 0 toegevoegd. Dit betekent een verbetering omdat alle bedragen in de militaire salaristabel hoger zijn dan die in de opleidingstabel.

De lang model opleiding binnen het Militair Wetenschappelijk Onderwijs (MWO), en

nabestaande geen nabestaandenpensioen. Meestal kiest iemand ervoor om naast de RVU-uitkering met pensioen te gaan. Voor dat deel (het pensioen) is er wel een nabestaandenpensioenaanspraak.

Komen werken bij Defensie

In dit akkoord zitten meerdere maatregelen die de oorspronkelijke afspraken rondom het huidige loongebouw wijzigen. De meest ingrijpende afspraak is wel het afschaffen van de opleidingstabel. Het onderscheid tussen een opleidingstabel en een salaristabel was gebaseerd op de overtuiging dat er een verschil zit tussen de militair in opleiding en de militair op functie. Door aanpassingen in de wijze waarop militairen worden opgeleid en met name de verkorting van de schoolse opleiding, verloor het onderscheid grotendeels zijn betekenis.

Manschappen en onderofficieren worden onmiddellijk bij aanstelling in een nieuwe trede 0 geplaatst. Omdat deze hoger is dan het huidige tabelbedrag van de opleidingstabel, is er sprake van een inkomensvoortgang en daarmee een aantrekkelijker instroomniveau. Voor militairen in opleiding tot officier is er per rangsniveau één vast salarisbedrag. In de huidige opleidingstabel is de bezoldiging niet alleen afhankelijk van de rang, maar ook van de leeftijd. De overgang naar één vast bedrag betekent voor de meeste militairen een inkomensstijging. Voor degenen voor wie dat niet geldt, komt er bovenop het vaste salarisbedrag nog een toelage om het inkomensverschil te compenseren.

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

de kort model opleiding tot officier (KOO) onderscheiden zich door de langere opleidingsduur, de combinatie van studie en militaire vorming, het behalen van een civiel erkend wetenschappelijk diploma en de beperkte directe operationele inzetbaarheid gedurende een belangrijk deel van de opleiding. Daarom wordt voor militairen in opleiding tot officier afgesproken dat zij een vast bedrag ontvangen per opleidingsrang die zij als cadet of adelborst bekleden.

Koninklijke Marine	Overige krijgsmachtonderdelen	vast salarisbedrag (peildatum 1 jan. 2026)
	cadet-soldaat cadet-marechaussee der 4 ^e klasse	€ 2.659,48
adelborst	cadet-korporaal cadet-marechaussee der 2 ^e klasse	€ 2.659,48
korporaal-adelborst	cadet-sergeant cadet-wachtmeester	€ 2.791,31
sergeant-adelborst		€ 2.850,72
luitenant ter zee der 3 ^e klasse	cadet-vaandrig cadet-kornet	€ 3.385,22

Bezoldiging officieren in opleiding

Deze bedragen betekenen ook voor het merendeel van de militairen in opleiding tot officier een verbetering, aangezien het vaste bedrag niet langer gekoppeld is aan de leeftijd.

Voor militairen die tot officier worden opgeleid via het korte opleidingsmodel (KOO) geldt dat zij gedurende die opleiding het hoogste vaste salarisbedrag ontvangen dat hoort bij de rang van cadet-

Een bijzondere categorie zijn de KOO-militairen zonder relevante vooropleiding en werkervaring in de opleiding voor gevechtsleiding, vlieger, meteo of cyberspecialist. Anders dan andere KOO-militairen die bezoldigd worden als cadet-vaandrig of adelborst-LTZ 3 (hoogste salarisbedrag), ontvangen zij een bezoldiging die wel gekoppeld is aan hun rangsniveau.

Vaak levert de overgang van het ene naar het andere regime – omdat er grenzen getrokken worden, zeker gevoelsmatig – de meeste uitdagingen op. In deze is dit de essentie van de overgangsmaatregel: niemand mag er op achteruitgaan, en de voordelen worden zo snel als mogelijk naar de medewerker gebracht. In de bijlage van deze special (die geen deel uitmaakt van het akkoord) zijn tabellen opgenomen die de effecten in beeld brengen.

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

vaandrig/adelborst-ltz3. Dit geldt niet voor de KOO-militairen zonder vooropleiding en werkervaring (in opleiding voor gevechtsleiding, meteo-officier, cyber-specialist of vlieger). Zij ontvangen net als de militairen binnen het MWO, gedurende de opleiding een vaste bezoldiging die correspondeert met de rang die zij als cadet of adelborst bekleden.

Militairen die nu in opleiding zijn overbrengen naar de nieuwe situatie

Deze afspraak gaat in op 1 januari 2027. Voor militairen die op dat moment reeds in opleiding zitten, geldt dat zij voor 1 mei 2027 in de nieuwe tabel(len) worden ingepast en een herberekening ontvangen vanaf 1 januari 2027. Daarbij geldt dat militairen in opleiding tot manschappen en onderofficier worden geplaatst op trede 0 in de salarisschaal horende bij hun rang, en militairen in opleiding tot officier worden ingedeeld op het vaste bedrag behorende bij hun rang.

Voor militairen die nu als gevolg van leeftijd of een tijdelijke aanstellingstoelage een hoger salaris ontvangen, wordt een tijdelijke maatregel getroffen waarmee zij gedurende de rest van het algemene deel van hun initiële opleiding geen achteruitgang ervaren.

Leeftijdsgrenzen bij aanstelling

Sociale partners komen overeen de leeftijdsgrenzen voor initiële instroom te verruimen en vast te stellen op de maximale grenzen zoals hieronder in de tabel is opgenomen.

Leeftijdsgrenzen bij aanstelling

Om de instroom te bevorderen worden in dit akkoord de instroomleeftijden, die momenteel in meerderheid tussen de 27 en 35 jaar liggen, verhoogd voor wat in de volksmond de 'spijkerbroeker' of de

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

Categorie	Huidige overeengekomen maximumleeftijd bij aanstelling	CZSK	CLAS	CLRS	KMar
soldaat CLAS	28	Nvt	40	Nvt	Nvt
marechaussee	28	Nvt	Nvt	Nvt	40
korporaal CLAS/CLSK	28	Nvt	40	40	Nvt
matroos/marinier	28	40	Nvt	Nvt	Nvt
onderofficier	30	45	45	45	Nvt
onderofficier KMar	30	Nvt	Nvt	Nvt	45
officier	30	45	45	45	45
officier meerjarige opleiding	30	35	35	35	35
officier vlieger	30	30	Nvt	30	Nvt
officier vlieger meerjarige opleiding	25	27	Nvt	27	Nvt
officier specialist enopleiding	37	45	45	45	45
officier algemeen militair arts	37	45	45	45	45
officier huisarts, tandarts en apotheker	37	45	45	45	45

Het verruimen van de leeftijdsgrenzen brengt met zich mee dat beroepsmilitairen op een latere leeftijd bij Defensie instromen. Sociale partners vinden het belangrijk dat deze instroom zich op een goede manier verhoudt met de militairen die reeds in dienst zijn bij Defensie. Sociale partners spreken af om de rechtspositionele randvoorwaarden die hierbij horen voor invoering van deze

schoolverlater wordt genoemd. Dat geldt dus niet voor zijinstromers: nieuwe medewerkers die met een koffer vol ervaring op latere leeftijd de overstap naar Defensie maken.

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

regeling adequaat in te vullen. Deze nieuwe leeftijden zullen worden gehanteerd per 1 juli 2027.

Tijdelijke aanstelling militairen

Vaste aanstellingen vormen de basis van de personele opbouw van Defensie. In een schaalbare organisatie kan het verstandig en transparant zijn om in een aantal gevallen, bijvoorbeeld bij tijdelijk werk, militairen tijdelijk aan de organisatie te binden.

Sociale partners stellen vast dat het hanteren van tijdelijke aanstellingsgronden een goede motivering en inkadering nodig heeft. Daarom spreken zij één bepaling met limitatieve gronden voor een tijdelijke aanstelling bij het beroepspersoneel af, waarbij in de volgende gevallen een tijdelijke aanstelling kan worden verleend:

- Voor specifieke functies, tijdelijk werk of bij een plaatsing in het buitenland, voor een duur van ten hoogste 6 jaar.
 - Deze aanstelling mag eenmalig worden verlengd, mits dit past binnen de maximale termijn van 6 jaar.
 - Tijdelijke aanstellingen kennen een dienverplichting van 4 jaar.
 - Indien de aanstelling korter is dan 4 jaar, geldt een dienverplichting voor de duur van de aanstelling.
 - Een dienverplichting wordt eenmalig opgelegd.
- Voor de duur van 1 jaar, voor bijvoorbeeld dienjaar militairen, met een verlengingsmogelijkheid van 1 jaar.

Tijdelijke aanstellingen militairen

De aandachtige lezer van arbeidsvoorwaardenakkoorden zal zich bij het lezen van dit akkoord waarschijnlijk afvragen hoe de passages over tijdelijke aanstellingen zich verhouden tot de afspraken om voortaan te werken met vaste aanstellingen. Allereerst is die gedragslijn niet voor burgermedewerkers gemaakt, maar enkel voor militairen. Overigens zonder dat deze absoluut was. In het AMAR is een tijdelijke aanstellingsgrond blijven bestaan. Daarvan wordt gebruik gemaakt om bijvoorbeeld tolken voor de duur van een missie of dienjaarmilitairen aan te stellen. Deze uitzondering in het AMAR wordt echter als te beperkend ervaren. Dat is de reden om deze iets op te rekken. Hierdoor kan de ongewenste situatie dat een reservist in het buitenland wordt geplaatst, beëindigd worden; deze kan voor de duur van die plaatsing als beroepsmilitair aangesteld worden.

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

- Voor een duur van ten hoogste 6 maanden, indien er voor de militair nog geen ‘verklaring van geen bezwaar’ is afgegeven.
- Voor een duur van een opleiding.
- Voor de duur waarvoor een reservist in werkelijke dienst wordt opgeroepen, indien deze periode langer is dan 1 jaar en meer dan 24 uur per week.
- In bijzondere gevallen voor een objectief bepaalbare periode.

Tijdelijke aanstelling burgerpersoneel

Ook voor burgerpersoneel is een eenduidige inkadering van de omstandigheden waaronder een tijdelijke aanstelling kan worden verleend van belang. Sociale partners maken hiertoe afspraken die zoveel mogelijk aansluiten bij hetgeen maatschappelijk gangbaar is aangaande tijdelijke aanstellingen en de waarborgen daarbij, maar die specifiek worden opgenomen in de rechtspositie van burgerambtenaren bij het ministerie van Defensie. Deze afspraken zien er als volgt uit:

Een limitatieve opsomming van gronden voor een tijdelijke aanstelling:

- voor een duur van maximaal 6 jaar, die verlengd mag worden mits dit past binnen de ketenbepaling;
- voor een duur van ten hoogste 6 maanden, indien er voor de medewerker nog geen ‘verklaring van geen bezwaar’ is afgegeven.
- als oproepkracht met vast aantal garantie-uren per week, maand of jaar (geen nul-urenaanstelling);
- voor een duur van een opleiding;

Tijdelijke aanstelling burgerpersoneel

Voor burgermedewerkers heeft er altijd al een tijdelijke aanstellingsmogelijkheid bestaan. Deze wordt met dit akkoord meer in lijn gebracht met de tijdelijke arbeidsovereenkomsten in de markt. Daarmee wordt – na de veranderingen uit het vorige akkoord – een tweede stap gezet naar een meer marktconforme werkgevers-werknemersrelatie.

Voor velen was het een doorn in het oog: de reservist die langdurig en voor vele uren in de week bij Defensie werkzaam is. En dat onder de (van beroepsmilitairen op onderdelen afwijkende) rechtspositionele condities. In dit akkoord wordt daaraan een einde gemaakt. Deze reservist wordt een beroepsmilitair en geniet daarmee ook de rechtspositionele aanspraken van een beroepsmilitair. Verschillen in bijvoorbeeld de verzekering tegen ziektekosten vervallen.

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

- in bijzondere gevallen voor een objectief bepaalbare periode.

Voor alle opeenvolgende aanstellingen geldt een ketenbepaling, als geregeld in artikel 7, achtste lid BARD en artikel 12q WAD.

Afspraken over de proeftijd:

- Bij vaste en tijdelijke aanstellingen vanaf 1 jaar geldt een proeftijd van 2 maanden.
- Bij tijdelijke aanstellingen korter dan 1 jaar geldt een proeftijd van 1 maand.
- Geen proeftijd geldt bij:
 - tijdelijke aanstellingen korter dan 6 maanden;
 - opeenvolgende aanstellingen;
 - een overgang van een militaire aanstelling naar een burgeraanstelling.

Reservisten aanstellen bij het beroepspersoneel

Defensie bouwt aan een grotere krijgsmacht met een flexibele schil van mobilisabele eenheden die voor een groot deel bestaan uit reservisten. Sociale partners willen de rechtspositie van reservisten in lijn brengen met de rol van reservisten binnen een schaalbare krijgsmacht. Om reservepersoneel op een verantwoorde wijze in te kunnen zetten in de huidige context is het in een aantal gevallen nodig om reservepersoneel een tijdelijke of vaste beroepsaanstelling aan te bieden. Dit geldt in de gevallen waarin de reservist:

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

- Voor een functieduur geplaatst is in het buitenland (tijdelijke beroepsaanstelling). Dit geldt ook voor de reservist die vrijwillig worden aangewezen voor een uitzending.
- Geplaatst is in Nederland minimaal 24 uur per week en gedurende een minimaal voorzienbare periode van één jaar in werkelijke dienst wordt opgeroepen.
- Geplaatst is in Nederland en langdurig structureel werkt voor Defensie, niet gekoppeld aan één functie/project (vaste beroepsaanstelling).

Vereenvoudiging aanstelling reservist-beroeps

In een schaalbare krijgsmacht moet het wisselen van aanstelling als beroepsmilitair naar reservist en andersom eenvoudiger worden. Om die reden spreken sociale partners af dat wanneer een reservist tevens tijdelijk wordt aangesteld bij het beroepspersoneel, zijn aanstelling als reservist tijdelijk 'slappend' wordt voor de duur van de tijdelijke aanstelling. De aanstelling bij het reservepersoneel herleeft na het van rechtswege beëindigen van de tijdelijke aanstelling bij het beroepspersoneel. De reservist hoeft geen ontslag te nemen bij het reservepersoneel in geval van een aanstelling bij het beroepspersoneel of zich opnieuw aan te melden bij het reservepersoneel na afloop daarvan.

Aanvullende burgercapaciteit

De veranderende veiligheidssituatie vraagt om een krijgsmacht die niet alleen militair sterk is, maar ook, in aanvulling op de bestaande categorieën personeel, snel kan beschikken over aanvullende civiele kennis, vermogen en vaardigheden die

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

onder bepaalde omstandigheden kunnen worden ingezet voor ondersteuning van defensieactiviteiten. Partijen spreken daarom af gezamenlijk te verkennen op welke wijze een 'aanvullende burgercapaciteit' kan worden ingericht die bijdraagt aan een geïntegreerde inzet van beroepsmilitairen, burgermedewerkers, reservisten en externe allianties.

5. Aanvullende maatregelen

Maatregelen afgestemd op professionele en persoonlijke behoeften

Sociale partners onderkennen het belang van maatregelen die zijn afgestemd op de persoonlijke behoefte van medewerkers op de verschillende momenten in hun loopbaan en privéleven. Defensie voert een beleid dat is gericht op het bevorderen van de belastbaarheid en inzetbaarheid van medewerkers gedurende de loopbaan, onder meer via preventie en gezondheidszorg, veiligheidsmanagement en programma's gericht op vitaliteit en eigen regie. Het uitgangspunt is dat medewerkers gezond en veilig kunnen werken en doorwerken bij Defensie. Zowel in het huidige arbeidsvoorwaardenakkoord als in eerdere akkoorden zijn maatregelen getroffen die medewerkers in uiteenlopende behoeften ondersteunen en bijdragen aan hun professionele effectiviteit en persoonlijk welbevinden. Sociale partners spreken af, mede gelet op de in dit akkoord getroffen maatregelen, periodiek te bezien of de getroffen maatregelen volstaan en of mogelijk aanvullende maatregelen nodig zijn. Een voorbeeld hiervan zijn de beperkingen die medewerkers kunnen ervaren vanwege hormonale klachten. Het gesprek hierover

Professionele en persoonlijke behoeften

Een paragraaf waarvan sommigen zullen zeggen: veel woorden, maar weinig concreets. Dat valt niet te ontkennen, maar dat wil niet zeggen dat de waarde daarvan klein is. Met het stijgen van de ontslagleeftijden en met het hopelijk verbeteren van de instroom van sommige groepen toekomstige medewerkers, komen er nieuwe uitdagingen. Als hierop nu niet wordt ingespeeld, zal de instroom, maar zeker ook het behoud, problematisch blijven. Een goed voorbeeld daarvan is het vraagstuk van de hormonale klachten, ongeacht of deze bij mannen of vrouwen spelen. Met de oude ontslagleeftijden van (ver) onder de 60 jaar was dit veel minder een issue, maar thans speelt dit steeds meer.

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

is soms niet eenvoudig te voeren. Sociale partners vinden het belangrijk om voor meer erkenning en begrip voor deze en vergelijkbare klachten te zorgen en spreken af deze onderwerp van gesprek te maken.

Functiewaardering

In 2022 heeft een commissie onderzoek gedaan naar functiewaardering binnen Defensie. Uitkomst hiervan is dat het systeem op zichzelf voldoet, maar de commissie heeft daarbij een aantal aanbevelingen gedaan. Sociale partners spreken af in een technisch werkverband gezamenlijk te kijken naar de impact van deze aanbevelingen en te starten met regulier agenderen van functiebeschrijvingen bij de MC en maatregelen te treffen om transparantie in het functiewaarderingsproces te bevorderen. Sociale partners zullen in het gesprek over functiewaardering aandacht besteden aan de recente ontwikkelingen op dit punt.

Sociaal Beleidskader

De defensieorganisatie is continu in ontwikkeling. De komende jaren zal Defensie verder groeien, wat zal leiden tot veranderingen in alle onderdelen van de organisatie. Ook dan kan het voorkomen dat medewerkers de bescherming van een Sociaal beleidskader nodig hebben. Aangezien het Sociaal beleidskader nog niet structureel is verankerd, spreken partijen af dat het Sociaal Beleidskader 2012-2016 voor de duur van dit akkoord wordt verlengd.

Functiewaardering

Onder deze titel staan meerdere afspraken die te maken hebben met de waardering van functies. Allereerst wordt vastgelegd dat wij met Defensie gaan spreken over de uitkomsten en aanbevelingen van de werkgroep functiewaardering. Het functiewaarderingsstelsel van Defensie staat niet volledig op zichzelf. Er is – mede om grote verschillen tussen diverse overheden te voorkomen – een koppeling met het functiewaarderingsstelsel Rijk. Sociale partners daar hebben dat stelsel recentelijk herijkt. Vanwege de koppeling moet logischerwijs bezien worden of en, zo ja, welke consequenties dit voor het functiewaarderingsstelsel (FUWADEF) heeft.

Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2026-2028

Rechtspositie op orde

Defensiepersoneel mag vertrouwen op een uitlegbare, toegankelijke en goed toepasbare rechtspositie. Defensie is geholpen met een eenduidige, transparante en zo eenvoudig mogelijke rechtspositie, die een doelmatige en beheersbare inrichting van de bedrijfsvoering en informatievoorziening ondersteunt. Partijen spreken daarom af te streven naar een moderne, eenvoudig toepasbare en minder arbeidsintensieve rechtspositie voor burgers en militairen die bijdraagt aan een inzetbare en schaalbare krijgsmacht en de werkzaamheden binnen de vredes- en de oorlogsorganisatie.

Begeleidingscommissie arbeidsvoorwaarden

Voor degenen die van mening zijn dat de toepassing van de afspraken uit dit arbeidsvoorwaardenakkoord leidt tot een onevenredig nadeel, bestaat de mogelijkheid hun bezwaren voor te leggen aan de begeleidingscommissie arbeidsvoorwaarden. Na ontvangst van het zwaarwegende advies van deze commissie, beslist het bevoegd gezag op dit verzoek van de medewerker, met in achtname van het advies van de commissie.

Rechtspositie op orde

Eén van de speerpunten, die u nog steeds op onze website kan vinden, betreft de grote mate van onduidelijkheid, vaak zelfs willekeur, waarmee een burgermedewerker wordt geconfronteerd als hij/zij naar het buitenland wordt uitgezonden of daar werkzaamheden moet verrichten. Zeker als hij/zij schade oploopt. Er is weliswaar een kapstok om deze te claimen maar de bekendheid en het gebruik is beperkt. Lopende de discussie kwamen meer vergelijkbare voorbeelden naar voren. Deze zijn niet allemaal afzonderlijke beschreven, maar er is een verzamelafpraak gemaakt.

Bijlage: Overzicht overgangseffecten

(Bedragen zijn afgerond op hele euro's)

Overgang manschappen en onderofficieren (standaard)

Onderstaande tabel brengt de effecten van de overgang voor die manschappen en onderofficieren in beeld, voor wie geen sprake is van een aanstellingstoelage (een toelage vanwege werkervaring/leeftijd bij aanstelling).

KL	sld3- sld2	sld1	kpl	sgt		vdg
KM	matr3- matr2		matr1	kpl	sgt	ltz-3
19-	€ 1.485	€ 1.900	€ 2.019	€ 2.138	(...)	(...)
20	€ 1.935	€ 2.168	€ 2.287	€ 2.405	(...)	(...)
21	€ 2.417	€ 2.435	€ 2.554	€ 2.673	(...)	(...)
22	€ 2.450	€ 2.554	€ 2.673	€ 2.791	(...)	(...)
23+	€ 2.494	€ 2.673	€ 2.791	€ 2.910	(...)	(...)



KL	sld3 / sld2	sld1	kpl	sgt	sm	vdg / tlt / elt
KM	matr3 / matr2		matr1	kpl	sgt	ltz3 / ltz2
0	€ 2.659	€ 2.744	€ 2.888	(...)	(...)	(...)
1	€ 2.744	€ 2.828	€ 3.006	(...)	(...)	(...)
2	€ 2.828	€ 2.888	€ 3.126	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)

- Dit betreft het grootste aantal militairen in een initiële opleiding.
- Aangezien het bedrag in de functietabel hoger is dan de bedragen in de huidige opleidingstabel, leidt de hierboven genoemde omzetting tot een verbetering en zijn geen aanvullende maatregelen nodig.
- Bij de omzetting wordt de klikmaand aangepast.

Overgang manschappen en onderofficieren met aanstellingstoelage

Onderstaande tabel brengt de effecten van de overgang voor die manschappen en onderofficieren in beeld, voor wie sprake is van een aanstellingstoelage (een toelage vanwege werkervaring/leeftijd bij aanstelling).

KL	sld3- sld2	sld1	kpl	sgt		vdg
KM	matr3- matr2		matr1	kpl	sgt	ltz-3
19-	(...)	€ 1.900	€ 2.019	€ 2.138	(...)	(...)
20	(...)	€ 2.168	€ 2.287	€ 2.405	(...)	(...)
21	(...)	€ 2.435	€ 2.554	€ 2.673	(...)	(...)
22	(...)	€ 2.554	€ 2.673	€ 2.791	(...)	(...)
23+	(...)	€ 2.673	€ 2.791	€ 2.910	(...)	(...)



KL	sld3 / sld2	sld1	kpl	sgt	sm	vdg / tlt / elt
KM	matr3 / matr2		matr1	kpl	sgt	ltz3 / ltz2
0	€ 2.659	€ 2.744	€ 2.888	(...)	(...)	(...)
1	€ 2.744	€ 2.828	€ 3.006	(...)	(...)	(...)
2	€ 2.828	€ 2.888	€ 3.126	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)

- Overgang naar trede 0 van de (nieuwe) functietabel. Het bezoldigingsbedrag kan lager zijn, dus is er een inkomstengarantie (een overbruggingstoelage).
- Bij de omzetting wordt de klikmaand aangepast.
- Na het afronden van basisopleiding wordt de militair ingeschaald in de afgesproken trede.

Overgang Officieren – MWO

Onderstaande tabel brengt de effecten van de overgang voor officieren MWO in beeld. In deze groep vallen ook de uitzonderingsgroepen KOO: in opleiding tot gevechtsleider, meteo-officier, cyber-specialist en vlieger.

KL	sld3- sld2	sld1	kpl	sgt		vdg
KM	matr3- matr2		matr1	kpl	sgt	ltz-3
19-	€ 1.485	(...)	€ 2.019	€ 2.138	€ 2.197	€ 2.554
20	€ 1.935	(...)	€ 2.287	€ 2.405	€ 2.465	€ 2.851
21	€ 2.417	(...)	€ 2.554	€ 2.673	€ 2.732	€ 3.148
22	€ 2.450	(...)	€ 2.673	€ 2.791	€ 2.851	€ 3.266
23+	€ 2.494	(...)	€ 2.791	€ 2.910	€ 2.970	€ 3.385

KL	sld3 / sld2		kpl	sgt	sm	vdg / tlt / elt
KM	matr3 / matr2		matr1	kpl	sgt	ltz3 / ltz2
0	€ 2.659		€ 2.659	€ 2.791	€ 2.851	€ 3.385

- Zij worden omgezet naar de nieuwe tabel met vaste bedragen tijdens de opleiding. In veel gevallen betreft het jonge militairen, waardoor sprake zal zijn van een vooruitgang.
- Waar dit niet zo is, wordt het nadelige verschil opgevangen met een overbruggingstoelage.

Overgang Officieren – KOO

Onderstaande tabel brengt de effecten van de overgang voor KOO-militairen in beeld, met uitzondering van de groepen KOO-militairen in opleiding tot gevechtsleider, meteo-officier, cyber-specialist en vlieger.

KL	sld3- sld2	sld1	kpl	sgt		vdg
KM	matr3- matr2		matr1	kpl	sgt	ltz-3
19-	€ 1.485	(...)	€ 2.019	€ 2.138	€ 2.197	€ 2.554
20	€ 1.935	(...)	€ 2.287	€ 2.405	€ 2.465	€ 2.851
21	€ 2.417	(...)	€ 2.554	€ 2.673	€ 2.732	€ 3.148
22	€ 2.450	(...)	€ 2.673	€ 2.791	€ 2.851	€ 3.266
23+	€ 2.494	(...)	€ 2.791	€ 2.910	€ 2.970	€ 3.385



KL	sld3 / sld2		kpl	sgt	sm	vdg / tlt / elt
KM	matr3 / matr2		matr1	kpl	sgt	ltz3 / ltz2
0	(...)		(...)	(...)	(...)	€ 3.385

- Zij worden omgezet naar de nieuwe tabel met vaste bedragen tijdens de opleiding, naar het bedrag van de vaandrig/LTZ3.
- Aangezien dit het hoogste bedrag in de opleidingstabel is, zal er voor niemand sprake zijn van een achteruitgang.