

Professionals Defensie

september/oktober 2025 | nummer 3

GOVIMHB

Ledenraadpleging arbeidsvoorwaarden

Inzetbrief in de maak

Van de onderhandelingsstafel

Een terugblik op twee jaar onderhandelen

Onverwachte daling pensioen

Hoe komt dat?

De reservist, wat heb je daar eigenlijk aan?

Reservist Lkol Diederik deelt zijn persoonlijke ervaringen met de totstandkoming van zijn uitzendcontract. Een illustratieve weergave van de lange weg tot gelijkwaardige behandeling.

04 Wat voor u belangrijk is

Nu het zomerverlof op z'n eind is, is het tijd ons voor te bereiden op nieuwe onderhandelingen over uw arbeidsvoorwaarden.

05 Pensioen valt vanaf 65 jaar lager uit

Na 65 jaar valt het ouderdomspensioen plus AOW-compensatie lager uit dan het UKW-bedrag. Hoe komt dit?

06 Twee bijzondere jaren als onderhandelaar

'Elk succes, groot of klein, mag gevierd worden', aldus vertrekkend onderhandelaar Andrea Oosting-Klock. Een terugblik.

08 De reservist, wat heb je daar eigenlijk aan?

Gelijkwaardige behandeling van reservisten is een belangrijk agendapunt voor de GOV|MHB. Uit ervaring blijkt waarom.



Coverfoto: Ministerie van Defensie

En verder:

- 03 Voorwoord Joris ten Berg
- 04 Kort nieuws



De komende weken staat Nederland in het teken van de verkiezingen. Tegelijkertijd vindt er in Den Haag een groot experiment plaats. Volgens sommige politieke duiders is het kabinet dubbel demissionair. Dat is een interessante gedachte want het leidt meteen tot een belangrijke vraag: wie in Nederland staat er nu eigenlijk aan het roer? De laatste twee jaar is geëxperimenteerd met iets wat een extraparlamenteair programkabinet zou moeten zijn. Toch zie je dat binnen bestaande structureren, processen en cultuur al gauw door veel betrokken spelers teruggegrepen is naar een 'normaal' kabinet.

De reden dat 'normaal' tussen haken staat, is dat de omgangsvormen tussen de verschillende spelers in deze setting allesbehalve normaal was. Is het experiment dan mislukt, omdat een deel terugviel op bestaande structuren, processen en cultuur? Of omdat er nog geen idee was hoe zo'n extraparlamenteair programkabinet dan zou moeten reilen en zeilen? Als dit kabinet straks nog iets gaat leveren, is het in ieder geval voer voor een enorme hoeveelheid master-scripts en proefschriften over het kabinet Schoof. Nu we tot aan de verkiezingen en straks tot de totstandkoming van een nieuw kabinet met dit dubbel demissionaire kabinet zitten, is het goed om te kijken wat dit voor Defensie betekent. De verandering waar zij voor staat is enorm. Gelukkig is er in het parlement veel draagvlak voor het uiteindelijke doel. Dat doel is niet 3,5% BNP uitgeven, nee het doel is een geloofwaardige afschrikking op de been brengen. Er is zelfs een breed draagvlak voor welk middel nodig is om dat doel te bereiken (dat is dan wel die 3,5%). Er zal daarentegen nog wat discussie plaatsvinden over hoe we dat middel het beste in kunnen zetten. De vraag waar we dan voor staan is in hoeverre er voldoende politieke stabiliteit is. Het zou best kunnen dat er straks een nieuwe Kamer komt die toch besluit meer zaken controversieel te verklaren dan tot op heden is gebeurd, zodat deze zaken in een formatie uit onderhandeld kunnen worden. Wellicht dat Defensie daarin buiten schot blijft, maar zal indirect zeker last kunnen krijgen als het gaat om dossiers zoals stikstof en ruimtelijke ordening.

Het doel is duidelijk, de richting om daar te komen ook. Nu het tijd wordt de route tot in het detail te gaan plannen vergt buitengewone stuurmanskunsten. Voor ons maakt het niet uit wie er de komende weken, maanden en jaren het stuur in handen heeft. We zullen vanuit onze positief-kritische houding helpen de structuren, processen en cultuur zo te vormen dat het bijdraagt aan een geloofwaardige afschrikking.

Joris ten Berg
Voorzitter GOV|MHB

MHB-lunch voor geïnteresseerden

De komende maanden worden stappen gezet voor de oprichting van de nieuwe MHB. Zoals het bestuur in *Professionals Defensie 2* (juli 2025) heeft laten weten is het voornemens een separate burgertak op te richten, naast de bestaande verenigingen. Deze vereniging, de MHB zal dan naast de KVMO, NOV en KVNRO ondergebracht worden in de binnenkort tot ProDef om te dopen koepel (huidig GOV|MHB).

A

ls eerstvolgende stap zal op 1 oktober 2025 een lunch plaatsvinden in onze locatie aan de Koninginnegracht in Den Haag. Via de enquête aan (burger)leden van de GOV|MHB afgelopen zomer is er, tot onze vreugd, gebleken dat er veel interesse is in een MHB. Ook bleek dat er diverse leden zijn die eventueel een rol op zich willen nemen in zo'n organisatie. Voor deze groep wordt deze lunch georganiseerd. Het identificeren van bestuursfunctionarissen, vrijwilligers en een plan voor de middellange termijn staan op 1 oktober op de agenda.

Wellicht heeft u de oproep in de enquête gemist en bent u toch geïnteresseerd. Als dit het geval is kunt u altijd contact opnemen via secretaris@prodef.nl.



(Shutterstock | 2167236925)

Ledenraadpleging voor onderhandelingen nieuwe arbeidsvoorwaarden

Na een welverdiend zomerverlof staat ook het GOV|MHB-team weer in de startblokken voor nieuwe onderhandelingen. Zoals u wellicht bekend is werd het afgelopen Arbeidsvoorwaardenakkoord (AV-akkoord) afgesloten voor de periode 1-1-2025 tot en met 31-8-2026. Voor ons team betekent dit een hervatting van AV-onderhandelingen vanaf het najaar van 2025. De GOV|MHB dient in deze fase tot een inzetbrief te komen voor deze onderhandelingen.

Uiteraard vragen wij, om ons standpunt nader te bepalen, input van onze leden. Op 1 september jl. heeft u een enquête ontvangen waarin u ons uw zienswijze heeft kunnen aanleveren. Uw input is voor ons essentieel. Uiteraard kunt u met verdere vragen, opmerkingen en of advies bij het bestuur terecht. Daarvoor vragen we u om contact op te nemen met info@prodef.nl en/of secretaris@prodef.nl.

Het bestuur dankt alle leden die ons geholpen hebben door middel van input.



Onverwachte daling pensioen vanaf 65 jaar



(foto: Mediacentrum Defensie)

Een reden is dat de UKW-uitkering rechtstreeks wordt afgeleid van het laatstverdiende inkomen als actief militair (73%). Dat inkomen is door de jaren met de Defensie loonstijgingen mee verhoogd. Bovendien is in dat inkomen voor alle militairen een 9,3% Vergoeding Extra Belasting (VEB)-toelage opgenomen. De grondslag voor de berekening van het pensioen is gebaseerd op het laatstverdiende inkomen incl. de werkelijke VEB-toelage en die ligt voor officieren als percentage lager, tot 4,6% voor de hogere inkomens.

Vanaf 2016 werd door alle militairen in het eindloonsysteem minder pensioen opgebouwd, omdat in dat jaar bij wet de pensioenopbouw werd verlaagd. Daarnaast is voor een deel van de GOV|MHB-achterban de maximering van het pensioengevend inkomen vanaf 2015 reden dat over de top van het inkomen geen pensioen meer wordt opgebouwd. In 2025 is dat een salarissgrens van € 137.800,-. Ook de invoer van het middelloonsysteem per 1 januari 2019 betekent voor de hogere inkomens en snellere carrières een minder hoge pensioenopbouw.

Maar de belangrijkste reden is het gebrek aan indexatie van de ABP-pensioenen vanaf 2008. Daardoor zijn de pensioenen in uitbetaling én de pensioenen in opbouw vanaf 2020 voor ongeveer 20% loon- en prijsinflatie niet geïndexeerd. Zolang een militair actief is of met UKW is, merkt hij alleen aan het bedrag op zijn jaarlijkse Uniform Pensioenoverzicht (UPO) dat het pensioen daalt. Maar op het moment dat hij het pensioen vanaf 65 jaar uitgekeerd krijgt, wordt die 20% niet-geïndexeerde loon- en prijsinflatie werkelijkheid in de vorm van een lager maandinkomen.

Notabene: over het salarisdeel boven het grensbedrag van € 137.800,- keert de werkgever jaarlijks het berekende werkgeversdeel van de premie uit aan de betreffende militair. Het is per slot van rekening arbeidsvoorwaardengeld. Daar heeft de GOV|MHB hard genoeg op gedrukt. U kunt met dat geld voorzien in een vervangende pensioenvoorziening, die u zelf regelt. Hoe u dat ouderdomspensioen nu wel of niet regelt, het is zaak voor de inkomens die flink hoger liggen dan genoemde grens om het partnerpensioen voorafgaand aan de pensioenleeftijd

Militairen melden ons nog steeds dat ze onaangenaam verrast zijn als zij na hun UKW-periode op 65 jaar het ouderdomspensioen plus de AOW-compensatie krijgen. Dat bedrag valt flink lager uit dan het UKW-bedrag, terwijl bij hen de idee bestaat dat die bedragen ongeveer gelijkliggen. Dat was ooit wel zo, maar al langer niet meer. Hoe komt dat?

te bezien. Het partnerpensioen is een 70% afgeleide van het te bereiken ouderdomspensioen. Als gevolg kan op een leeftijd van 30, 40 of 50 jaar het inkomen van uw partner bij uw overlijden flink lager uitvallen dan nodig is om het wegvallen van uw inkomen op te vangen. Het ABP biedt hier in de vorm van de PP-module binnen het netto pensioen een goed alternatief in de zin van kosten en baten om dat risico voor uw levenspartner af te dekken.

Bovenstaand artikel betreft een eerdere duiding die, wegens aanhoudende actualiteit, is voorzien van geactualiseerde cijfers en uitleg.

VO-verkiezingen op verzoek van VO verzet

In april 2026 zouden er verkiezingen plaatsvinden voor het verantwoordingsorgaan (VO). Omdat het huidige VO nauw betrokken is bij de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen heeft het VO aan het bestuur gevraagd om de verkiezingsdatum een jaar te verzetten. Het VO heeft de afgelopen jaren namelijk veel ervaring en specialistische kennis opgedaan over de complexe overgang naar de nieuwe regels voor pensioen. Een nieuw VO zou deze ervaring en kennis missen.

Het bestuur van ABP vindt het voor de continuïteit en zorgvuldigheid belangrijk dat er een VO is dat beschikt over deze ervaring en kennis. Het bestuur staat daarom positief tegenover dit verzoek van het VO. De nodige voorbereidingen zijn hiervoor in gang gezet. De besluitvorming van het bestuur zal plaatsvinden in de eerste bestuursvergadering na het zomerreces. Daarna volgt een aangepaste planning voor de verkiezingen.

BRON: ABP.NL

Twee jaar geleden stond ik in het wisselvak. Ik kreeg het stokje overgedragen van Thijs van Leeuwen en mocht in zijn voetsporen treden als onderhandelaar voor de GOV/MHB. Ik weet nog goed dat ik me toen realiseerde dat dit geen kleine taak zou zijn. Onderhandelen doe je niet alleen met kennis van dossiers, maar ook met gevoel voor timing, sensitiviteit voor belangen en misschien wel het belangrijkste: met het vertrouwen van de leden in je rug.

Twee bijzondere jaren als onderhandelaar Een terugblik

Dat vertrouwen heb ik vanaf dag één gevoeld. En precies dat vertrouwen heeft mij de kracht gegeven om met overtuiging aan tafel te zitten, ook als de gesprekken ingewikkeld waren of de onderhandelingen muurvast leken te zitten. Terugkijkend kan ik zeggen: het is een eer geweest om dit werk te mogen doen.

De rode draad van twee jaar onderhandelen

Als ik in een paar woorden zou moeten samenvatten wat de afgelopen twee jaar kenmerkte, dan zijn dat: arbeidsvoorwaarden, inzet, rechtspositie, en bovenal: doorzettingsvermogen. De dossiers waren veelomvattend en vaak technisch, maar achter al die stukken papier en berekeningen zitten collega's van vlees en bloed. Mensen die recht hebben op duidelijke afspraken, eerlijke beloning en fatsoenlijke omstandigheden om hun werk te doen.

'Elk succes, groot of klein, mag gevierd worden'

Het voelde soms alsof we in een permanente sprint zaten. Zodra het ene akkoord getekend was, begonnen de voorbereidingen voor het volgende. Waar vroeger de traditie was dat onderhandelingen uitliepen en akkoorden vaak laat kwamen, hebben we in deze periode wél stappen gezet om dat patroon te doorbreken. Met het AV 2024 bereikten we een resultaat waar ik trots op ben: een loonsverhoging van 7%, een eenmalige uitkering, verbeteringen in het voorzieningenstelsel buitenland en stappen in de beloningspositie van het burgerpersoneel. Natuurlijk, het was een akkoord met een looptijd van slechts één jaar, maar binnen die korte tijd hebben we wel maximale resultaten geboekt.

Wat mij bij zal blijven, is de energie tijdens de ledenraadplegingen en voorlichtingen. Van Den Helder tot Schaarsbergen en van Soesterberg tot online sessies: overall waren er scherpe vragen, terechte zorgen, maar ook veel waardering. Dat directe contact met de achterban gaf richting en bevestigde telkens weer waarom we dit werk doen.

Loonontwikkeling en beloningspositie

Eén van de onderwerpen die voortdurend terugkwam, was de loonontwikkeling. De inflatie drukte zwaar op de portemonnee van iedereen, en het was aan ons om te zorgen dat defensie-medewerkers niet achterbleven bij de rest van de publieke sector. Ook de beloningspositie van burgerpersoneel vroeg nadrukkelijk aandacht. We hebben daarin stappen gezet door extra tredes toe te voegen in de salarisschalen en de inkomens-toeslag in te bouwen. Voor velen misschien een technische wijziging, maar in de praktijk een heel concrete verbetering. Het was bovendien een stap richting harmonisatie en eerlijkere verhoudingen tussen burger en militair.

Reservisten: een taaie maar belangrijke strijd

Een ander belangrijk dossier betrof de reservisten. Ik herinner me nog hoe groot de opluchting was toen de rechter bepaalde dat de 85-dagenregel in strijd was met het Unierecht. Dat betekende concreet dat reservisten recht kregen op verlofopbouw, net als hun fulltime collega's. We hebben dit omgezet in nieuwe afspraken, inclusief terugwerkende kracht. Daarmee zetten we een mooie stap, maar we zijn er nog niet. Het technisch werkverband reservisten is opgestart om de rechtspositie verder te harmoniseren. Het is een proces van lange adem, maar de richting is duidelijk: gelijkwaardigheid.

Mobiliteit en woon-werkverkeer

Een thema dat misschien wat minder sexy klinkt, maar des te belangrijker is: woon-werkverkeer. Iedereen die bij Defensie werkt weet dat kazernes niet altijd naast de deur liggen en dat openbaar vervoer vaak geen reëel alternatief is. De kilometervergoeding is daardoor al jaren een heet hangijzer. We hebben bereikt dat de vergoeding is verhoogd en dat ook medewerkers die op minder dan 10 kilometer van hun werk wonen aanspraak hebben op een tegemoetkoming. Kleine stappen misschien, maar wel stappen die ertoe doen voor de dagelijkse praktijk van velen.

Buitenlandplaatsingen en verordening 883

Ook de collega's die in het buitenland werken en hun gezinnen werden de afgelopen jaren stevig geraakt door Europese regelgeving (Verordening 883/2004). Ineens stonden gezinsleden buiten het Nederlandse socialezekerheidsstelsel, met alle gevolgen van dien voor AOW, Anw en zorgverzekering. Samen met de andere bonden hebben we dit onderwerp voortdurend onder de aandacht gebracht. Dat leidde tot een tijdelijke regeling, inclusief vergoedingen voor vrijwillige verzekeringen en expatverzekeringen. Nog niet ideaal, maar wel een belangrijke stap om de onzekerheid te verkleinen.

Regeling Militaire Inzet (RMI) en SIC-toelage

Misschien wel het meest besproken onderwerp aan de overlegtafel: de Regeling Militaire Inzet (RMI). Een dossier dat ons al talloze vergaderuren heeft gekost, en nog altijd niet volledig afgerond is. De kernvraag: hoe vergoeden we inzet eerlijk, uitlegbaar en fiscaal correct, met respect voor de zwaarte en risico's van het werk? We hebben daarbij ook de discussie gevoerd over de SIC-toelage voor snel inzetbare eenheden. Het leek een simpele afspraak, €3 per dag voor militairen op een NTM van tien dagen, maar de praktijk bleek weerbarstig. Vragen over definities, over consignatie versus inzet, en over de communicatie maakten duidelijk dat we nog veel werk te doen hebben. Toch ben ik ervan overtuigd dat dit dossier uiteindelijk gaat landen op een manier die recht doet aan de inzet van onze collega's.

Reorganisaties en uitbreiding Defensie

Een ander thema dat de laatste periode steeds meer op de agenda kwam, zijn de reorganisaties en de enorme groeitaak van Defensie. We hebben als bonden soms op de pauzeknop moeten drukken, omdat informatie niet klopte of procedures niet waren afgerond. Dat voelde ongemakkelijk, maar was noodzakelijk. Tegelijkertijd zagen we ook de noodzaak om tempo te maken. Met de bijlage Groei hebben we afspraken gemaakt om reorganisaties bij uitbreiding sneller te laten verlopen, zonder dat de zorgvuldigheid of de rechtspositie van medewerkers in het geding komt.

Werk- en leefomstandigheden

Wat me persoonlijk raakte, waren de verhalen en foto's van werkplekken waar collega's in de winter in dikke jassen achter hun bureau zaten of in de zomer nauwelijks konden werken door de hitte. Soms zelfs bij kaarslicht door stroomuitval. Dat laat zien dat we, ondanks alle mooie afspraken op papier, ook heel basale dingen moeten blijven aanpakken. Want fatsoenlijke werkomstandigheden zijn de basis voor alles.

Wat ik meeneem uit deze twee jaar

Wat ik meeneem uit deze twee jaar Onderhandelen is nooit alleen een kwestie van cijfers en paragrafen. Het gaat over mensen. Over collega's die hun werk goed willen doen en daarvoor eerlijke voorwaarden nodig hebben. Over gezinnen



'Het directe contact met de achterban bevestigt telkens weer waarom we dit werk doen'

die geraakt worden door besluiten waar ze zelf geen invloed op hebben. En over vertrouwen: het vertrouwen dat jullie mij gaven om jullie stem te laten horen. En dat kunnen we alleen met elkaar doen, als leden en onderhandelaars elkaar vertrouwen en samen optrekken. Jullie input is daarbij onmisbaar. Ik heb in deze twee jaar geleerd dat je soms snel moet handelen, maar vaker nog geduld moet hebben. Dat elk succes, groot of klein, gevierd mag worden. En dat je het nooit alleen doet: dit is teamwork, met collega's, met de andere bonden en vooral met de achterban.

Het stokje doorgeven

En nu is het moment gekomen om opnieuw het stokje door te geven. Wat ik destijds van Thijs mocht ontvangen, geef ik met trots en vertrouwen door aan Mark. Ik weet zeker dat hij deze rol met dezelfde energie en bevologenheid zal oppakken.

Voor mij persoonlijk sluit hiermee een intensieve maar prachtige periode af. Ik ben dankbaar dat ik dit werk heb mogen doen, dat ik jullie vertrouwen heb gehad en dat we samen mooie resultaten hebben behaald. En zoals ik al zei toen ik begon: in een estafette gaat het er niet om wie het hardst loopt, maar dat we samen de finish halen. Met Mark in het wisselvak heb ik er alle vertrouwen in dat we die finish ook de komende jaren gaan bereiken.

Andrea Oosting-Klock was van 1 september 2023 tot 1 oktober 2025 Hoofd Sectie Georganiseerd Overleg GOV/MHB.



Reservisten, wat heb je daar eigenlijk aan?



Redactioneel

In dit ProDef-magazine is gekozen voor de plaatsing van een opinieartikel van één van onze leden. Diederik deelt zijn ervaringen als reservist en vooral waar hij tegenaan loopt bij zijn voorbereiding op een uitzending. We onderkennen dat dit de ervaring is van één lid en niet hoe wij als redactie tegen hetzelfde vraagstuk aan kijken. Toch is het voor ons relevant dit wel te plaatsen. Wanneer wij onszelf voorhouden dat de rechtspositie van de reservist gelijkwaardig moet zijn, dan is het goed om te realiseren waar die rechtspositie dat niet is. Waar deze een gevoel van ongelijkwaardigheid oproept. Zo'n zelfde gevoel was er ook rondom het duurzaamheidsbudget. Iets wat mede door inzet van de KVNRO en onze onderhandelaar uiteindelijk geregeld is. Wanneer een reservist 32 uur of meer per week wordt ingezet, gedurende een langere periode, kan hij of zij alsnog gebruikmaken van dit budget.

Voor diegene die minder uren maakt kan er uitgekeerd worden naar rato. Wij vinden dit uitlegbaar, omdat vanuit het

perspectief van Defensie een andere (primaire) werkgever is, waar wellicht een gelijksoortige regeling bestaat. Misschien is dat ook wel de kern van de zaak. Wij maken in de regel geen onderscheid tussen een primaire en secundaire werkgever, terwijl bij de totstandkoming van regelgeving wel een soort aanname is, dat er ook een andere primaire werkgever is. Wellicht dat er vanuit die gedachte afbreuk komt van dat gevoel van gelijkwaardigheid. Wij zijn daar zelf allemaal bij. We zien het in een interne communicatie van Defensie waarin wordt gesproken over militair, burger en reservist. Dit terwijl de reservist ook militair is. Of dat het nu het toekennen van het duurzaamheidsbudget is, waarbij reservisten in eerste instantie helemaal geen aanspraak konden maken. Of dat het een individuele militair is, die bezig is met de voorbereiding op een uitzending en daar tegen diverse bijzonderheden aanloopt. Het is in ieder geval een signaal dat er nog een hoop te doen is. Dat signaal wilde we met u delen.

In het verleden bestond de groep reservisten voornamelijk uit (oud) dienstplichtigen en oud-beroepsmilitairen, die zich vooral richtten op Homeland Defense en Host Nation Support. Tegenwoordig is het reservistenbestand veel diverser en wordt het ingezet voor een breed scala aan taken, waaronder uitzendingen. Momenteel ben ik op uitzending als Human, Peace & Security Chief Advisor, tevens Senior Nationaal Vertegenwoordiger. In dit artikel deel ik mijn persoonlijke ervaringen over de totstandkoming van mijn uitzendcontract.



Als NAVO-opgeleid Genderadviseur vind ik het mooi om te zien dat steeds meer vrouwen de stap wagen om reservist te worden, waaronder zelfs onze eigen Prinses Amalia bij Defensity College. Het reservistenbestand is daarmee tegenwoordig een spiegelbeeld van de samenleving, met een diverse club mensen van alle leeftijden en achtergronden. Van jonge mensen, die studeren of net aan hun carrière beginnen, tot ervaren professionals, ondernemers, ambtenaren, politici, rechters en burgemeesters. Zo kan Defensie putten uit een rijke bron van civiele expertise. Bovendien keren steeds meer voormalig beroepsmilitairen terug als reservist en vervullen ambtenaren naast hun werkzaamheden bij het ministerie de rol van reservist. Het lijkt qua diversiteit een terugkeer naar de tijd van de dienstplicht, waarin alle lagen van de samenleving vertegenwoordigd waren. Hoe mooi is dat!

Uitzending zonder contract

Wat ik als reservist ben tegengekomen op het gebied van arbeidsvoorwaardelijke zaken zullen deels ook herkenbaar zijn voor overig militair personeel. Om te beginnen ben ik een aantal keren tijdelijk bevorderd, ook nu. Een bevordering wordt vaak gezien als iets met rangonderscheidingstekens, maar het gaat ook over salaris en waardering. Ik en andere reservisten blijven dezelfde persoon en werknemer met dezelfde

kwaliteiten, maar vindt de werkgever dat bij het uitvoeren van werkzaamheden telkens een andere beloning hoort.

Tot eind januari 2025 werkte ik in deeltijd twee jaar als tijdelijk Lkol bij DGB op het Plein-Kalvermarktcomplex in Den Haag; vanwege mijn leeftijd in de laatste trede van mijn loonschaal. In 2024 is gevraagd of ik op uitzending wilde gaan. Mijn verwachting was dat voornoemd tijdelijk contract zou worden verlengd, aangezien de uitzending plaats zou vinden in de rang van Lkol. Dit bleek niet het geval. Hoewel het contract eind januari 2025 stopte, bleef ik ten behoeve van de uitzending doorwerken en verbleef voor een cursus zelfs twee weken in het buitenland.

Al eten we er thuis geen boterham minder om, heb ik mij direct na contracteinde bij het UWV ingeschreven als werkzoekende, zoals in Nederland gebruikelijk is alsook voor het behoud van rechten. Het leek mij echter een onwenselijke situatie ingeschreven te staan bij het UWV en gelijktijdig werkzaamheden uit te voeren voor Defensie. Daarom heb ik indertijd heel wat mensen afgebeld en geschreven en duurde het even voordat ik stukken ontving die zowel het opwerktraject als de uitzending contractueel bevestigden. Van collega-reservisten begreep ik dat doorwerken zonder contract veel vaker voorkomt.

In de ontvangen documenten staat niet wat je gaat verdienen en na lang doorvragen bleek ik alleen voor de uitzendperiode



(foto: Ministerie van Defensie)

Lkol te worden en hiervoor te zijn ingeschaald halverwege de salarisschaal, terwijl ik tot eind januari 2025 nog in het maximum van deze rang werd betaald. Een opmerkelijke situatie. Tijdens mijn civiele werkzaamheden krijg ik bij heel wat bedrijven en instellingen een kijkje in de keuken en ken geen andere werkgever die het UWV gebruikt voor wat feitelijk een voortgezet dienstverband is en ook nog eens personeel in salaris achteruitzet. Pas zo'n zeven maanden later – en dus recent – is mijn salaris hersteld naar het maximum van de schaal. Dit gebeurde niet vanzelf, maar vereiste actie van mijn kant.

Verder bleek dat ik tijdens het opwerktraject in mijn organieke rang als majoor ben aangesteld en betaald. In die hoedanigheid heb ik ter voorbereiding drie weken het uitzendgebied bezocht. Eenmaal begonnen met de missie werd ik regelmatig gefeliciteerd met de promotie naar Lkol. Ik leg dan uit dat het een tijdelijke bevordering betreft, wat de meeste collega's uit andere landen gezien mijn leeftijd, opleiding en niveau van werkzaamheden niet helemaal snappen. Samen met een collega-reservist, die ook tijdelijk bevorderd is, voelt het soms dat wij hier een stap extra moeten zetten om in onze tijdelijke rang tijdens de missie serieus genomen te worden.

Liever geen bezwaar

In een vorige uitzending, alsook voor enkele buitenslandse werkbezoeken, ben ik om verwarring te voorkomen direct in de uitzendrang aangesteld. Ook had ik toen een voltijdscontract voor de opwerk- en uitzendperiode. Echter, bij deze uitzending was het opwerkcontract anders geregeld. Als ik even niet aan het opwerken was, verwachtte Defensie dat ik die uren zou invullen met civiele werkzaamheden. Dit is echter niet realistisch voor de meeste reservisten, die hun civiele baan tijdelijk moeten opgeven om voltijd voor het ministerie te werken. Het is onwaarschijnlijk dat een defensiemedewerker, die een jaar onbetaald verlof opneemt, zijn werkplek voor een paar uur per week kan teruggeisen. Toen ik aangaf ook op andere punten gelijk te willen worden behandeld op basis van de uitzending, bleek dat ik geen bezwaar kon maken. Dan zou de uitzending namelijk (alsnog) niet doorgaan. Ik gaf aan dat, naar mijn beeld, reservisten ongelijk worden behandeld door Defensie, ondanks het tijdens een uitzending uitvoeren van dezelfde werkzaamheden als andere militairen. Twee voorbeelden: 1) reservisten bouwen geen UGM op en 2) betalen circa € 60,- per maand meer voor hun zorgverzekeringspremie. Om de uitzending toch mogelijk te maken, werd mij vriendelijk verzocht

argument. Reservisten zijn gemotiveerde militairen, die met hun werkzaamheden een studie betalen of het gezin onderhouden. Ik ken geen reservist die zich bijvoorbeeld tijdens een uitzending of IIR aan werkzaamheden onttrekt. En, al zou de opkomstplicht nog ergens een klein beetje van toepassing zijn, billijkt dit dan eigenlijk wel alle arbeidsvoorwaardenverschillen? Zouden reservisten ook niet gewoon als ondergrens tenminste dezelfde rechten en voorwaarden moeten genieten als het burgerpersoneel van Defensie? Hoe kijkt u hiernaar? Behandelen we reservisten als gelijkwaardig? En reservisten: behandelen jullie de beroeps als gelijkwaardig? Immers: we zijn allen professional met een ander contract maar met hetzelfde doel

In vergelijking met het verleden lijkt Defensie nu eerder achteruit te gaan, weg van een gelijkwaardige behandeling van reservisten. Hopelijk draagt dit verhaal bij aan het inzicht in de discriminatoire effecten waarmee reservisten te maken hebben. Ik doe dan ook een oproep: steun de reservist in het streven naar gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Want samen staan we sterker, en dat versterkt niet alleen de krijgsmacht, maar maakt Nederland ook weerbaarder.



De schrijver van dit artikel is reservist en momenteel zes maanden op uitzending als Human, Peace & Security Chief Advisor, tevens Senior Nationaal Vertegenwoordiger. Daarom wordt alleen zijn voornaam gebruikt. Diederik is in 1982 opgekomen als pantserinfanterist en heeft de dienstplicht verlaten als sergeant. Hij is twee keer tijdelijk bevorderd in de rang van majoor en twee keer in de

tijdelijke rang van luitenant-kolonel. Hij is op uitzending geweest naar Afghanistan en heeft dit land voor Defensie nog twee keer bezocht alsmede Irak en Burkina Faso. Hij is NAVO-opgeleid Gender Adviseur. Diederik verricht regelmatig in deeltijd werkzaamheden voor Defensie en studeerde af als bedrijfseconoom, bedrijfskundige en is accountant naar Amerikaans recht. Hij is gepromoveerd op het thema 'Normatieve Professionaliteit'. In het dagelijkse leven helpt hij zijn echtgenote met haar huisartsenpraktijk. Verder helpt hij samen met anderen werkgever bij het harmoniseren van arbeidsvoorwaarden voor reservisten.

het bezwaar in te trekken, wat resulteerde in een serie van drie e-mails die ik schreef vanwege formuleringsproblemen.

Ook nu zijn we er nog niet. Defensie biedt een dagvergoeding aan werkgevers en ondernemers die in de rol van reservist hun civiele werkzaamheden tijdelijk onderbreken voor een uitzending. Dit gebaar van goodwill wordt in tegenstelling tot eerder nu geweigerd, waardoor wij thuis overwegen of wij tegen Defensie moeten procederen. Het is ironisch dat mijn gezin in Nederland is en ik midden in een uitzending zit en mijn aandacht moet verdelen tussen mijn militaire verantwoordelijkheden hier en een mogelijke rechtszaak tegen Defensie. Het lijkt erop dat het ministerie de gevolgen van haar handelen jegens haar personeel niet volledig overziet.

Ten slotte

Samen met anderen ben ik actief in gesprekken met de werkgever over het reservistendossier. De defensietop stelt vaak dat ze de arbeidsvoorwaarden van reservisten gelijkwaardig wil maken aan dat van overig militair personeel, maar dat sociale partners hierop tegen zouden zijn. Zo wordt gesuggereerd dat reservisten geen 'opkomstplicht' hebben, maar dat is een zwak

'In vergelijking met het verleden lijkt Defensie nu eerder achteruit te gaan, weg van een gelijkwaardige behandeling van reservisten'



Nederlandse Officierenvereniging | www.nederlandseofficierenvereniging.nl



Koninklijke Vereniging van Marineofficieren | www.kvmo.nl



Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reserveofficieren | www.kvnro.nl

Colofon

Professionals Defensie is een uitgave van de Gezamenlijke Officierenverenigingen en Middelbaar en Hoger Burgerpersoneel bij Defensie (GOV|MHB). Het magazine verschijnt 4 keer per jaar.

Adres secretariaat GOV|MHB en redactie Professionals Defensie:
Koninginnegracht 19
2514 AB Den Haag
070-3839504
www.prodef.nl
info@prodef.nl
(secretariaat/administratie)

Redactie
C.B. Naafs (hoofd- en eindredactie)
J.L. ten Berg
K.W. Lelieveld
R. Verkuil
A.R. Oosting-Klock

Aan dit nummer werkten verder mee:
J.E.M. van Langeraad-Goes
J. Haitsma

Vormgeving
Frank de Wit, Zwolle

Drukwerk
Wilco Art Books, Amersfoort

Advertenties
070-3839504

© **Professionals Defensie**
Overname van artikelen is enkel toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en onder uitdrukkelijke vermelding van de bron. Er kunnen geen rechten worden ontleend aan de teksten in dit magazine.

Wijzigingen adres- en persoonsgegevens
Svp doorgeven aan het secretariaat van de GOV|MHB: 070-3839504
info@prodef.nl

Juridisch advies
Voor arbeidsgerelateerde vragen en/of conflicten beschikt de GOV|MHB over drie juridische adviseurs. De procedure loopt in aanvang via coördinator KLTZ R.O.P. Pulles: 070-3839504 of coordinator.ib@prodef.nl.

In spoedeisende gevallen kan onder goedkeuring achteraf rechtstreeks contact worden opgenomen met:
mr. B. Blonk
070-3839504
bert.blonk@prodef.nl