

Professionals Defensie

juli 2026 | nummer 2

ProDef

19 miljard voor Defensie

**De mythe en de realiteit
onder de streep**

Van de Pensioentafel

**Gaat u met UGM?
Vergeet dan de ABP-
compensatie niet!**

Het Arbeids- en Scholingsfonds Defensie

**Subsidie voor initiatieven
op uw werkplek**

‘Onderhandelen is mensenwerk’

Goede arbeidsvoorwaarden draaien om meer dan alleen het hoogste bod.
Onze onderhandelaars geven daarom een kijkje in de keuken.

06 Van de Onderhandelingstafel

Achter iedere afspraak gaat een afweging schuil over wat eerlijk is, wat haalbaar is en wat houdbaar is.

08 De mythe van 19 miljard voor Defensie

Tijd om emotionele *framing* van extra defensiebudget over de rug van de samenleving met feiten in perspectief te plaatsen.

11 Van de Pensioentafel

Gaat u met UGM? Vergeet dan de ABP-compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek niet.

14 Subsidie op aanvraag voor iedere defensiemedewerker

De Stichting Arbeidsmarkt- & Scholingsfonds Defensie zet zich in voor een vitale en toekomstgerichte sector Defensie.



Coverfoto: Ministerie van Defensie

En verder:

- 03 Voorwoord Ronald Verkuil
- 04 Kort nieuws
- 05 Medezeggenschapsverkiezingen
- 10 Column Joris ten Berg
- 15 Column Maarten Hilbrandie

Bij het ter perse gaan van dit ProDef Magazine was er nog geen sprake van een arbeidsvoorwaarderresultaat. Communicatie over het AV-resultaat geschiedt alsnog via website en nieuwsbrief alsook via de onderliggende verenigingen en hun achterban. Let op dat nieuwsbrieven niet altijd goed binnenkomen op @mindef.nl-accounts.





'Groeï en reorganisaties zijn eigenlijk ook altijd onlosmakelijk met elkaar verbonden.'

Voorwoord

Het is een bijzondere tijd voor Defensie en de dynamiek is ongekend. Als defensiemedewerker voel je elke dag dat de 'vibe' binnen en buiten Defensie geheel anders is dan tien jaar geleden. Defensie doet er veel meer toe en dat biedt ruimte. En ruimte voelt goed en geeft mogelijkheden. Maar wat blijkt het dan lastig om als bond toch soms de rol van het *red team* te spelen. Wij begrijpen natuurlijk dondersgoed dat de randen van de mogelijkheden worden gezocht, en dat dit betekent dat iemand uiteindelijk terug moet duwen. Niet de leukste taak, maar wel een noodzakelijke.

Dat merken we natuurlijk vooral als het gaat om de discussies rond arbeidsvoorwaarden. Defensie is aan het groeien en dat betekent een onbegrensde behoefte aan nieuw personeel. En juist bij de term 'nieuw' gaat het mis. Zoals we natuurlijk al jaren weten is het gewoon heel moeilijk om mee te vissen in een krimpende vijver waar je ook nog links en rechts gebonden bent aan welke dobber je kan gebruiken. Want eerlijk is eerlijk, de dobber van Defensie is zeker niet voor iedereen even mooi. Als je niet op zoek bent naar avontuur of als het binnenslapen op een kazerne in Assen je de rillingen op de rug geeft, dan is het maar de vraag of je ooit op je plek zult zijn bij de krijgsmacht. En als je dan als ministerie tegen de grenzen van je wervingsmogelijkheden loopt, dan moet je gaan draaien aan andere knoppen. Werken de criteria voor bijvoorbeeld instroom nog wel? Kunnen opleidingen niet korter en kunnen we reservisten niet vaker benutten. Terechte vragen waar kwantiteit het soms politiek beter lijkt te doen dan kwaliteit. En dat gaat dus ook om de collega naast jou. En ook dan moeten bonden hun rol pakken. Groei en reorganisaties zijn eigenlijk ook altijd onlosmakelijk met elkaar verbonden. Vaak wijs ik commandanten op de mogelijkheid hele brigades of squadrons met *copy-and-paste* te verdubbelen, zodat de groei aanzienlijk is, maar de 'vernieuwing' beperkt. Helaas zien we dat dit eigenlijk nooit zo gaat. Er is geen mooier wiel dan een nieuw wiel, zo blijkt, en dat betekent een aanzienlijke rol voor de bonden. Gelukkig blijkt uit de cijfers dat de bonden nog steeds maar een relatief klein deel van de tijd, die een reorganisatie duurt, opslokken. De planvorming duurt, zo zagen we vorige maand nog, zomaar vier jaar. Daar is versnelling echt wel nodig. Daar blijven we ons voor inzetten. En natuurlijk voor jullie arbeidsvoorwaarden. Het huidige akkoord loopt bijna af en wij hebben er natuurlijk alle hoop in dat daarna weer wat moois op jullie ligt te wachten. Onze onderhandelaars werken daar hard aan. En natuurlijk zal tussen al het zoets ook wel wat zuurs tevoorschijn komen, maar met de groei die we voor ogen hebben is het beter maken van de voorwaarden om bij Defensie te werken, of specifieker om militair te zijn, onvermijdelijk. Wij gaan voor kwaliteit, in de organisatie én in de voorwaarden. Daar kunnen jullie van op aan.

Ronald Verkuijl
Voorzitter ProDef

Update vereniging MHB: ALV, logo en nieuwe leden

Op 4 juni jl. heeft de eerste ALV van de vereniging van Middelbaar en Hoger Burgerpersoneel bij Defensie (MHB) plaatsgevonden bij De Soester Duinen in Soest.

Een gedenkwaardige gebeurtenis, waarbij met het vaststellen van enkele belangrijke officiële punten eindelijk het startsein is gegeven voor de vereniging. Zo is het eerste bestuur benoemd, het officiële nieuwe logo gepresenteerd, het Huishoudelijk Reglement aangenomen en is de conceptbegroting voor 2026 goedgekeurd.

Bestuur

Het interim-bestuur dat zich in de vorige editie van dit bulletin (ProDef 1, maart 2026) heeft voorgesteld heeft inmiddels zitting genomen als eerste bestuur van MHB, voor een periode van drie jaar. Het bestuur bestaat uit:

- Voorzitter: Franco Achtien
- Vicevoorzitter: Jörg Noll
- Secretaris: Stephanie Pop-Giepmans
- Penningmeester: Léon Steijns

Het bestuur wordt vakkundig ondersteund door Ilona Arends (admin@vmhb.nl) voor allerlei administratieve zaken. De kascommissie wordt momenteel geleid door lid Jos Geurts.



Logo

Bij een nieuwe vereniging hoort ook een nieuw logo. Met trots presenteert het bestuur het logo van MHB: Het beeldmerk bestaat uit een tulip, wat een verwijzing is naar Nederland zelf. Er is echter ook een schild zichtbaar, wat symbool staat voor Defensie. Tenslotte is gekozen voor paars als hoofdkleur, omdat burgerpersoneel defensiebreed ingezet wordt en paars de kleur is die dat belichaamt.

Vacatures

Het bestuur is op zoek naar versterking op de komende gebieden:

- **Bestuurslid communicatie:** om te helpen bij het opzetten van de communicatie- en informatiestromen vanuit de nieuwe vereniging.
- **Bestuurslid activiteiten:** om de komende periode interessante en leuke activiteiten te organiseren voor de leden.
- **Vertegenwoordiger MHB** in de Klankbordgroep Arbeidsvoorwaarden en Pensioenen van ProDef (met name op het gebied van pensioenen), om direct mee te denken in

de inhoudelijke koers die ProDef moet volgen aan de onderhandelingsstafel. Er zit al iemand namens MHB in deze klankbordgroep, maar we zouden deze vertegenwoordiging graag versterken.

- **Leden kascommissie:** om de kascommissie goed vorm te geven zijn we op zoek naar leden die zitting willen nemen in de kascommissie zodat deze uit meerdere personen bestaat. De kascommissie controleert de boekhouding zoals deze door de penningmeester gevoerd wordt.

Bij interesse kunt u contact opnemen met secretaris@vmhb.nl.

Plannen voor de komende periode

Na de zomer zal het bestuur aan de slag gaan met het actualiseren en opschonen van de ledenlijst. Alle 'losse' leden die lid waren bij GOV|MHB zijn automatisch lid geworden van MHB, maar hier zitten ook veel militairen bij. Zij zullen eenvoudig over kunnen stappen naar een van de zusterverenigingen NOV, KVMO, en KVNRO maar zijn van harte uitgenodigd om lid te blijven van MHB. Ook zal er contact worden gezocht met leden waar niet alle benodigde gegevens bekend van zijn.

Tevens zal het bestuur aan de slag gaan met het organiseren van periodieke samenkomsten voor leden in de vorm van bijvoorbeeld een netwerkborrel of lezing. Naar verwachting zullen deze in het najaar en in het voorjaar zowel in Utrecht als Den Haag plaatsvinden.

Tenslotte is het vergroten van de zichtbaarheid van MHB op de werkplek een belangrijk speerpunt, om op die manier het burgerpersoneel bij Defensie kennis te laten maken met de MHB en wat wij voor hen kunnen betekenen.



Lid worden of bijdragen?

Wil je lid worden en/of bijdragen aan onze vereniging? Lid worden kan eenvoudig via het formulier op onze website, scan hiervoor de QR-code om naar onze website te gaan en klik op 'Lid worden'.

Ook naast de genoemde vacatures staan we open voor elke vorm van input vanuit onze leden. Neem hiervoor contact op met secretaris@vmhb.nl, dan gaan we kijken wat we voor elkaar kunnen betekenen.

Het bestuur van de vereniging Professionals Defensie heeft de droevige plicht u kennis te geven van het overlijden van erelid Tom Kofman en oud voorzitter KTZ b.d. Marc de Natris.



Tom Kofman

(10 september 1948 – 13 maart 2026)

Tom was zeer langdurig en zeer actief betrokken bij de voorlopers van de vereniging (VID - VHPD- VHB/KIM, VHB/ KMA en Vereniging 10) van de latere fusievereniging VMHB voor burgers bij de CMHF Sector Defensie.

Na jarenlang vicevoorzitter te zijn geweest heeft hij in 2008 het voorzitterschap van de VMHB op zich genomen. Tom behoorde wat dat betreft – zoals hij het zelf zei – tot de laatste der Mohikanen, tot de VMHB opging in de FVNO|MHB op 1 januari 2010. In 2016 legde hij het vicevoorzitterschap van de GOV|MHB (heden ProDef) neer, maar bleef nog altijd actief in de sector en als columnist voor het ProDef-bulletin.



KTZ b.d. Marc de Natris

(2 april 1962 – 16 maart 2026)

Wat begon met een duwtje in de rug van zijn echtgenote, groeide uit tot een decennialange inzet voor zijn collega's. Als secretaris (1998-), onderhandelaar (2003-), voorzitter (2012-) van de KVMO en later ook duovoorzitter GOV|MHB, toonde Marc zich een dossierbijter.

Hij stond aan de lat tijdens turbulente tijden: de 'Reorganisatie zonder weerga', de sluiting van Vliegveld Valkenburg en de Hillen-bezuinigingen tijdens kabinet Rutte I. Marc stond met zijn voeten in de modder tijdens poortacties bij de Frederikkazerne en in zijn wekelijkse weblogs waarschuwde hij met scherpe analyses 'politiek Den Haag' voor de gevolgen van het personeelstekort bij Defensie.

Medezeggenschapsverkiezingen

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensie-onderdeel	Eenheid	Uiterste datum indienen kandidatenlijst	Kiesdatum
DOSCO	NLBEOPS	gesloten	09-07-2026
CZSK	MKSUF	gesloten	09-07-2026
CLAS	13 InfBat	gesloten	23-07-2026
BS	DCIO	gesloten	01-08-2026
CZSK	Zr. Ms. Van Speijk	gesloten	19-08-2026
CLAS	B&TCO	24-07-2026	19-08-2026
CZSK	Afdeling S&A van de Directie IB	08-07-2026	26-08-2026
CZSK	Afdeling Integratie van de Directie IB&	13-07-2026	31-08-2026

Op www.prodef.nl staan de actuele verkiezingen



‘Onderhandelen is mensenwerk’

Arbeidsvoorwaardenoverleg 2026

Als onderhandelaars van de CMHF, waar ProDef onder valt, voeren wij samen met de andere centrales van overheidspersoneel het arbeidsvoorwaardenoverleg in het zogenoemde Georganiseerd Overleg Sector Defensie. Voor veel van onze leden speelt dat proces zich grotendeels op de achtergrond af. De uitkomsten raken echter iedereen die bij Defensie werkt: in de portemonnee, in de loopbaan en in de ruimte om werk en privéleven te combineren. Daarom krijgen wij regelmatig dezelfde vraag: hoe gaan die onderhandelingen eigenlijk?

Normaliter bepalen de centrales gezamenlijk hun inzet en start het formele proces met een inzetbrief. Deze onderhandelingen zijn anders dan gebruikelijk gestart met een uitgebreide informele aftasting om de haalbaarheid van verschillende ideeën te toetsen. Dat biedt ruimte om voorstellen aan te passen, in te trekken of verder uit te werken voordat zij formeel op tafel komen. Tegelijkertijd vraagt die werkwijze om extra alertheid, omdat er nog geen formeel kader ligt waar partijen elkaar op kunnen aanspreken.

Een onderhandeling begint altijd met voorbereiding. Werkgever en centrales brengen onderwerpen in via zogeheten

fiches: afgebakende voorstellen over een specifiek thema, zoals een toelage, een verlofregeling of een aanpassing van het loongebouw. Voor elk fiche bepaalt de CMHF haar inzet. Wat willen wij bereiken? Wat is onze ondergrens? Welke onderdelen zijn onderhandelbaar en welke niet? Aan die voorbereiding hechten wij grote waarde. Wij rekenen voorstellen door, toetsen ze aan de gevolgen voor verschillende groepen medewerkers en leggen ze langs onze uitgangspunten. Soms steunen wij een voorstel dat op het eerste gezicht aantrekkelijk lijkt, maar plaatsen wij tegelijkertijd een voorbehoud bij de uitwerking. Soms houden wij een onderwerp bewust aan, omdat de gevolgen nog onvoldoende inzichtelijk zijn. En soms zetten wij juist extra druk op een onderwerp, omdat wij vinden dat daar voor onze achterban een belangrijke verbetering te behalen valt.

Meer dan een vergadering

Wie denkt dat arbeidsvoorwaardenonderhandelingen bestaan uit een paar vergaderingen waarin aan het einde van de dag een akkoord wordt gesloten, heeft daar meestal een verkeerd beeld bij. Een overlegdag bestaat uit veel meer dan alleen de uren waarop partijen tegenover elkaar aan tafel zitten. Voorafgaand vindt intensieve afstemming plaats binnen de centrales. Tijdens schorsingen wordt opnieuw gerekend, worden scenario's besproken en wordt gezocht naar mogelijkheden om beweging te creëren zonder de eigen uitgangspunten los te laten. Regelmatig wordt een voorstel dat 's ochtends nog kansrijk lijkt, aan het einde van de middag weer van tafel gehaald omdat de gevolgen elders groter blijken dan gedacht.

Onderhandelen is daarom zelden een rechte lijn van voorstel naar akkoord. Het is een proces van luisteren, toetsen, aanscherpen en soms ook loslaten. Daarbij gaat het niet alleen om argumenten, maar ook om timing. Wanneer houd je vast aan een standpunt? Wanneer vraag je om extra onderzoek? Wanneer is een voorstel voldoende verbeterd om een volgende stap te zetten? Juist die afwegingen bepalen vaak het verloop van een onderhandeling.

Het onderhandelingsproces

Goede arbeidsvoorwaarden draaien om meer dan alleen het hoogste bod. Daarom streven wij naar een evenwichtig pakket dat recht doet aan de werkelijke belasting van het werk, aan de loopbaan over de lange termijn en aan de verschillende levensfasen waarin onze leden zich bevinden. Een eenmalige uitkering levert op korte termijn iets op, terwijl een structurele verbetering van het loongebouw jarenlang doorwerkt. Bij een nieuwe toelage kijken wij daarom ook naar de gevolgen voor pensioenopbouw, verlof en toekomstige loopbaanontwikkeling.

Tijdens de onderhandelingen wisselen werkgever en centrales standpunten uit, lichten zij voorstellen toe en zoeken zij naar een resultaat dat voor alle partijen aanvaardbaar is. Dat vraagt geduld, een lange adem en het vermogen om op het juiste moment vast te houden en op het juiste moment te bewegen.

Tussen de centrales bestaan soms verschillen van inzicht, en dat is gezond. Iedere organisatie vertegenwoordigt immers een eigen achterban en brengt een eigen perspectief mee naar de onderhandelingsstafel. Door die verschillen bespreekbaar te maken en gezamenlijk naar oplossingen te zoeken, ontstaat uiteindelijk een positie die inhoudelijk sterker wordt. De CMHF brengt daarbij steeds het perspectief van de professional in. Wat betekent een voorstel voor de ervaren medewerker, voor de specialist, voor de leidinggevende of voor degene in een hogere salarisschaal die niet vanzelf profiteert van generieke maatregelen?

Bewegen hoort bij onderhandelen. Wie aan tafel zit met de overtuiging dat alleen het eigen gelijk telt, komt nergens. Op een aantal punten schikt de CMHF echter niet in. Dat zijn de onderwerpen die raken aan de kern van een eerlijke rechtspositie: bescherming van verworven rechten, vrijwilligheid bij loopbaankeuzes en het voorkomen dat nieuwe regelingen onbedoeld nadelig uitpakken voor de mensen voor wie zij juist bedoeld zijn.

'Het gaat niet alleen om argumenten, maar ook om timing'

Over visie

De groeiende krijgsmacht stelt Defensie voor een grote opgave. Er moeten veel nieuwe mensen worden aangetrokken, zowel in de breedte als op specialistische vakgebieden. De CMHF onderschrijft het belang van die groei, maar plaatst daarbij een nadrukkelijke kanttekening. Groei begint bij behoud. Wie veel energie steekt in het werven van nieuw personeel en daarbij de mensen uit het oog verliest die Defensie vandaag draaiende houden, ondermijnt op termijn het eigen fundament. Daarom houden wij in het arbeidsvoorwaardenoverleg twee bewegingen met elkaar in balans.

De eerste beweging is behoud: zorgen dat de mannen en vrouwen die nu voor Defensie werken zich gewaardeerd voelen, dat hun ervaring wordt erkend en dat zij perspectief houden op een goede loopbaan. De tweede beweging is groei: Defensie aantrekkelijk maken voor nieuwe collega's, zonder dat dit ten koste gaat van de positie of kansen van het zittende personeel. Die twee bewegingen horen elkaar te versterken.

De CMHF voert het arbeidsvoorwaardenoverleg met inhoud, met geduld en met oog voor de lange termijn. Wij rekenen voorstellen door, benoemen risico's en houden vast aan de uitgangspunten die voor onze achterban van belang zijn. Wij wegen elk voorstel op zijn merites en laten ons leiden door de vraag wat eerlijk, haalbaar en houdbaar is. En wij communiceren daarover zo open als de fase van de onderhandelingen toelaat, omdat leden recht hebben op inzicht in de keuzes die namens hen worden gemaakt.

Onderhandelen is uiteindelijk mensenwerk. Achter iedere afspraak gaat een afweging schuil over wat eerlijk is, wat haalbaar is en wat houdbaar is. De CMHF maakt die afweging steeds vanuit één vast vertrekpunt: het belang van de professional die zich dag in dag inzet voor Defensie en voor de veiligheid van ons land. Voor wie dient, zitten wij aan tafel.

Jeffrey de Freitas en Mark Wouters zijn namens ProDef de onderhandelaars in de Sectie Georganiseerd Overleg Defensie.



De mythe van 19 miljard voor Defensie

Foto: Ministerie van Defensie

Tijdens de NAVO-top van juni 2025 deed Nederland de toezegging mee te gaan in het streven om 5% van het bbp aan Defensie te besteden. Van die 5% zou 3,5% bbp in directe zin naar Defensie (en dus de krijgsmacht) gaan en is 1,5% bestemd voor zaken als mobiliteit en weerbaarheid in brede zin. De 3,5% bbp zou een ophoging met ruim 19 miljard euro ten opzichte van het budget 2025 betekenen. Militair- en burgerpersoneel van Defensie veerde op: dit was iets waar men al jaren onderbouwd om vroeg teneinde aan de capaciteitsdoelstellingen van NAVO te kunnen voldoen.

Media en politiek

In aanloop naar de verkiezingen van oktober 2025 kregen redacties van opinieprogramma's de smaak te pakken. Het bekte wel erg lekker om die extra 19 miljard van Defensie af te zetten tegen het budgettaire knippen op posten als gezondheid, AOW en wonen. Toenemend naar de verkiezingsdatum werd lijsttrekkers en samenleving deze ogenschijnlijke onrechtvaardigheid voor de voeten geworpen. De 19 miljard kreeg een soort heilig aureool; door de een verwelkomd

en door de ander verafschuwd. Met name de lijsttrekker van SP zette in verkiezingsdebatten het verschil tussen die 'enorme' 19 miljard extra en de 'arme' beleidsterreinen, die het nakijken hadden, hard aan.

De miljoenennota 2026

Het Kabinet Schoof kon tijdens de NAVO-top tevreden constateren dat Nederland net op tijd de harde toezegging van Wales 2014 had waargemaakt: wij besteedden aan

Defensie 2,19% van het bbp. Maar dat was inclusief de steun aan Oekraïne. Minder was de netto ruimte voor Defensie zelf (1,79%) en werd rechtstreeks aangewend voor herstel en uitbouw van de eigen krijgsmacht. En daar ging Wales 2014 nu juist over! Voor 2026 voorzag Schoof een verdere stijging zodat wij uit zouden komen op 2,02% netto. Maar die 19 miljard extra van de euforie was nog niet zichtbaar!

Op 4 en 5 maart 2026 werd in de Kamer het (miljoennota) defensiehoofdstuk voor 2026 besproken. Het was opnieuw met name de SP die de 'toename' van Defensie ter discussie stelde door het af te zetten tegen andere beleidsterreinen. De woordvoerder riep de minister op 'graai de 19 miljard voor de Defensiebegroting dan niet uit de zorgpot en de AOW'. Maar die 19 miljard is helemaal niet te vinden in het budget 2026! Opmerkelijk dat deze *framing* meer genegeerd werd dan bestreden.

De coalitie en het regeer akkoord 2026 - 2030

In het regeerakkoord is vastgelegd dat het budget vanaf 2027 (dus niet 2026) tot 2030 gradueel stijgt ten opzichte van het huidige budget (2026) van bijna 25 miljard. In de komende drie jaar ongeveer twee miljard elk jaar erbij. Op die wijze landen we dan in 2030 op een 2,8% bbp. Aan een volgend kabinet is het de taak om vervolgens te stijgen naar die toegezegde 3,5% uiterlijk in 2035. De vaak aangehaalde 19 miljard gaan we de komende vier jaar niet zien. Tijd dus om het verhaal wat bij te stellen, zou je zeggen, maar ook zaak om verwachtingen bij planners en uitvoerend personeel van Defensie te versoberen.

Nog meer versobering

De Oekraïne-steun wordt onverminderd voortgezet met drie miljard per jaar. Nieuw is – te vinden in de kleine lettertjes van het regeerakkoord – dat met ingang van 2026 alle bestedingen aan dat land binnen de Nederlandse defensiebegroting worden gebracht. Een flink deel van die drie miljard is dus niet voor onze krijgsmacht bestemd.

Voorts heeft het Ministerie Financiën (MinFin) bepaald dat – aangezien het defensiebudget per wet¹ vanzelf meegroeit met het bbp – Defensie nu geen recht meer kan doen gelden op prijsbijstellingen. In geval van geen of nauwelijks groei van het bbp zal Defensie de gevolgen van inflatie dus zelf moeten opvangen. Hetzelfde geldt voor de loonbijstelling. Tot en met 2025 kreeg Defensie, net als alle andere departementen, arbeidsvoorwaardengeld van MinFin boven op het vastgestelde budget. Vanaf 2026 ontvangt Defensie

deze loonbijstelling niet meer en moet dit opvangen binnen de eigen begroting. Met een groeiend personeelsbestand richting de 100.000 mensen gaat dit aardig aantikken. Ook geldt dit voor het dragen van valutarisico's; in de huidige instabiele wereld geen kleinigheid. Opnieuw met ingang van 2026 draagt MinFin dit niet meer en moet Defensie daar zelf een buffer voor aanhouden. Dat is dus 'dood geld' en kan niet besteed worden voor investering of exploitatie. Dan hebben we nog de interdepartementale verplichtingen op gebied van bijvoorbeeld duurzaamheid en stikstof. Voor 2030 is dit ingeschat op 900 miljoen en tegen 2035 op 1,8 miljard euro.

Tot slot een mogelijk erg grote hap in het beschikbare budget. Het regeerakkoord spreekt van een innovatie-agentschap naar voorbeeld van het Amerikaanse Defense Advanced Research Project Agency (DARPA). Binnen vier jaar moet daar 10% van het defensiebudget aan worden besteed. Dat klinkt goed, maar het wordt buiten Defensie geplaatst terwijl het ministerie dit wel moet bekostigen. We praten dan over miljarden. Natuurlijk kloppen andere departementen op de deur van Defensie om zaken (mee) te laten betalen: de Noordzee-infrastructuur en de beveiliging daarvan, intensivering in grensbewaking, in bouwprojecten die Rijkswaterstaat gaat opzetten om mobiliteit te bevorderen, om maar enkele te noemen.

De ontuchtering

Met de cijfers van het regeerakkoord mogen we verwachten dat het defensiebudget in 2030 zal staan op 36,9 miljard. Een kleine tien miljard meer dan het budget 2026. Met doorrekening van bovengenoemde aanslagen mogen we ook verwachten dat – met het huidige beleid en bovengenoemde maatregelen – daadwerkelijk beschikbaar voor de krijgsmacht in 2030 een kleine 28 miljard zal zijn. Dat is dus in reële termen niet veel meer dan in 2026! Het komt dan neer op 2,1% van het bbp. Ver weg van de 3,5% en erg ver weg van de 19 miljard extra. En dat is de realiteit waar ook MinFin onze planners aan houdt: niet vooruit lopen op gelden die nog niet in een wet zijn vastgelegd en dus ook nauwelijks inspelen op de wensen van de innoverende industrie (bijvoorbeeld voorfinanciering).

Tijd om dat goed te beseffen en verwachtingen te temporiseren. En ook om extra oplettend de voorjaarsnota 2026 en de eerste miljoenennota van de regering Jetten te bezien. En om geen onzinnige beeldvorming in politieke debatten te bewerkstelligen. Tijd ook om emotionele *framing* van 19 miljard extra over de rug van de samenleving met feiten in perspectief te plaatsen.

Deze bijdrage is aangeleverd door de werkgroep Defensie en Krijgsmacht (DenK).

'Niet vooruit lopen op gelden die nog niet in een wet zijn vastgelegd en dus ook nauwelijks inspelen op de wensen van de innoverende industrie'

Noot

¹ Wet Financiële Defensieverplichtingen, aangenomen op 17 juni door Eerste Kamer; van kracht op 1 januari 2026.

Groene sjaals

Namens ProDef mag ik zitting nemen in het Algemeen Bestuur van de Vakcentrale voor Professionals (VCP). De VCP is één van de drie vakcentrales in Nederland. De meeste mensen in Nederland kennen de FNV wel, een kleiner deel heeft wel eens gehoord van de CNV. Maar de VCP is toch vaak de onbekende van de drie. Toch zien we de laatste tijd de voorzitter van de VCP vaker in beeld. De kabinetsplannen zoals gepresenteerd in het regeerakkoord hebben namelijk kwaad bloed gezet.

In eerste instantie is vooral de één op één koppeling van de AOW-leeftijd met het stijgen van de levensverwachting de steen des aanstoets geweest. Om meerdere redenen is het logisch dat de werknemersvertegenwoordiging hier heel kwaad over is. Allereerst is het eenzijdig openbreken van het pensioenakkoord buitengewoon onverstandig. Verder had geen van de coalitiepartijen dit opgenomen in een verkiezingsprogramma. Het was geen thema in de verkiezingen, omdat we dachten het geregeld te hebben. Tenslotte wordt de betaalbaarheid van de AOW met een één op één koppeling niet automatisch beter. Het zal namelijk lastiger worden meer mensen gezond naar hun pensioen te brengen. Ook iets wat sociale partners en het kabinet met elkaar hebben afgesproken. De kans dat zo'n besparing bij de sociale zekerheid leidt tot een toename van de zorgkosten is enorm. De aangekondigde maatregelen rondom WW en WIA zijn al net zo financieel gedreven als de AOW-maatregel, maar de werkelijke problematiek blijft daarmee onderbelicht.

De VCP maakt zich al langere tijd zorgen over het verhogen van de arbeidsparticipatie en arbeidsproductiviteit. Ook de WIA is toe aan een hervorming. Maar dan wel via de weg van een inhoudelijke discussie en niet met het zwaard van een bezuiniging boven het hoofd. Dat is invulling geven aan de positieve agenda die de VCP aanjaagt.

Het interessante van bestuurder zijn bij zo'n vakcentrale, is dat je al deze dynamiek ook meekrijgt. Het zijn thema's die aan de overlegtafel van Defensie minder of niet spelen. Tegelijkertijd moet het ministerie de ogen er niet voor sluiten. We betalen nu de prijs voor al die jaren bezuinigen, ombuigen en kaasschaven. Dus dat die rekening gepresenteerd wordt, en iedereen in Nederland daar aan moet bijdragen, is logisch. Tegelijkertijd betekent het ook dat we bij Defensie de verantwoordelijkheid hebben om de noodzakelijke investeringen goed uit te blijven leggen en deze te verantwoorden. Investeren in het draagvlak voor stijgende defensieuitgaven is minstens zo belangrijk. De krijgsmacht en de maatschappij staan immers niet los van elkaar.

Wanneer deze zomer het Malieveld rood kleurt, met aan de flanken wat paarse vlaggen van de CNV, ziet u wellicht vooraan een groep met groene sjaals. Wees niet verbaasd als uw vicevoorzitter daar als bestuurder van de VCP ook tussenstaat.



'Investeren in het draagvlak voor stijgende defensieuitgaven is minstens zo belangrijk'



Bron: Shutterstock | 2462134191

Gaat u met UGM? Vergeet de ABP-compensatie niet!

Het zal niemand ontgaan zijn dat in pensioenland een grote transformatie plaats vindt. Ook ABP is van plan om op 1 januari 2027 over te stappen naar de nieuwe pensioenregeling. Bij de overstap zal er sprake zijn van een compensatie voor de gelijktijdige afschaffing van de doorsneesystematiek. Die compensatie zal alleen toegekend worden aan iedereen die pensioen opbouwt bij ABP, oftewel aan iedereen die premie betaalt of waarvoor premie betaald wordt. Dit valt mogelijk samen met de ingang van de UGM en kan daarmee gevolgen hebben voor het (volledig of gedeeltelijk) ontvangen van deze compensatie.

De nieuwe dienstinderegeling (nDER)

Voor 2010 werd de AOW-leeftijd bereikt in de maand waarin iemand 65 jaar werd. Dat veranderde al een beetje per 1 april 2012 toen de AOW niet langer op de eerste dag van de maand inging, maar de verjaardag werd. De stapsgewijze verhoging startte vervolgens per 2013 (Wet VAP), versnelde in 2016, en werd later weer getemporeerd conform het Pensioenakkoord 2019. Door de opschuivende AOW-leeftijd, terwijl het functioneel leeftijdsontslag op 65 jaar bleef liggen, ontstond er een financieel gat: het AOW-gat.

In het AV-akkoord van 2017-2018 werd een nieuwe dienstinderegeling afgesproken. Iedereen die vanaf 1 januari 2017 in dienst is gekomen valt automatisch onder deze regeling. De nDER kent leeftijdsontslag op AOW-leeftijd minus 5 jaar en sluit daarmee aan op de AOW-gerechtigde leeftijd. Voor diegenen die al in dienst waren kwam er een keuzemogelijkheid om toch zoals gepland, op 65-jarige leeftijd met leeftijdsontslag te gaan onder de oude dienstinderegeling (oDER). De keuze voor oDER kan tot drie jaar vóór de ontslagdatum worden gemaakt.

Afschaffing doorsneesystematiek

In het huidige stelsel bouwen we voor iedereen evenveel pensioen op en betalen we dezelfde premie. Dit heet de doorsneesystematiek. In de nieuwe regeling komt degressieve opbouw. De premie-inleg blijft voor iedereen gelijk, maar jongere deelnemers bouwen sneller op, terwijl oudere deelnemers een lagere opbouw krijgen. Doordat de opbouw voor oudere actieven verlaagd wordt, ontstaat er een verschil met de oude (doorsnee) opbouw. Er is afgesproken dit verschil adequaat te compenseren.

Gewijzigde omstandigheden

Met de vormgeving van de compensatieregeling is er een nieuwe factor ontstaan die ook een rol van betekenis kan spelen. Eerder of later met UGM gaan kan ook gevolgen hebben voor de hiervoor genoemde compensatie en daarmee ook voor de uiteindelijke hoogte van het pensioen. Natuurlijk blijft het een individuele afweging tussen vrije tijd versus geld, ofwel eerder met UGM versus langer doorwerken. Daarbij is de datum van 1 januari 2027 van belang. Alleen diegenen die op 31 december 2026 in actieve dienst zijn zullen de compensatie ontvangen. Voor militairen die met UGM zijn wordt 50% premie ingelegd en daarom ontvangen zij ook 50% van de compensatie.

Indicatie pensioenbedrag

Puur om een indicatie te geven, een 60-jarige majoor op trede 10 of vergelijkbaar een KLTZ trede 5, met een bruto salaris per maand van € 7.580,-, zal naar verwachting circa € 28.900,- aan compensatie tegemoet kunnen zien. Als deze militair al met UGM is, halveert dat naar € 14.450,-. Op 65-jarige leeftijd levert de compensatie van €28.900 euro ongeveer € 170,00 bruto per maand op. Op AOW-leeftijd zou dat dan ongeveer 205,- euro opleveren. De UGM'er ontvangt dan dus de helft en levert met de oDER circa € .85,- bruto in en met de nDER circa € 100,- bruto, levenslang. Genoemde bedragen zijn natuurlijk indicatief. Ze hangen o.a. samen met het pensioengevend salaris op 1 januari 2026, de leeftijd en de dekkingsgraad op moment van invaren.

Handelingsperspectief

Bij het overleg met de werkgever hebben we in het licht van het mislopen van deze pensioencompensatie aandacht gevraagd voor de oDER. Defensie probeert te groeien en daarom hebben we gevraagd of militairen, die met deze nieuwe informatie hun keuze voor de oDER willen herzien, de mogelijkheid geboden kan worden de keuze om te zetten

naar nDER. Hoewel dit een afweging van de OPCO's blijft, heeft de directeur werkgeverszaken aangegeven dat men welwillend naar een verzoek tot heroverweging zal gaan kijken.

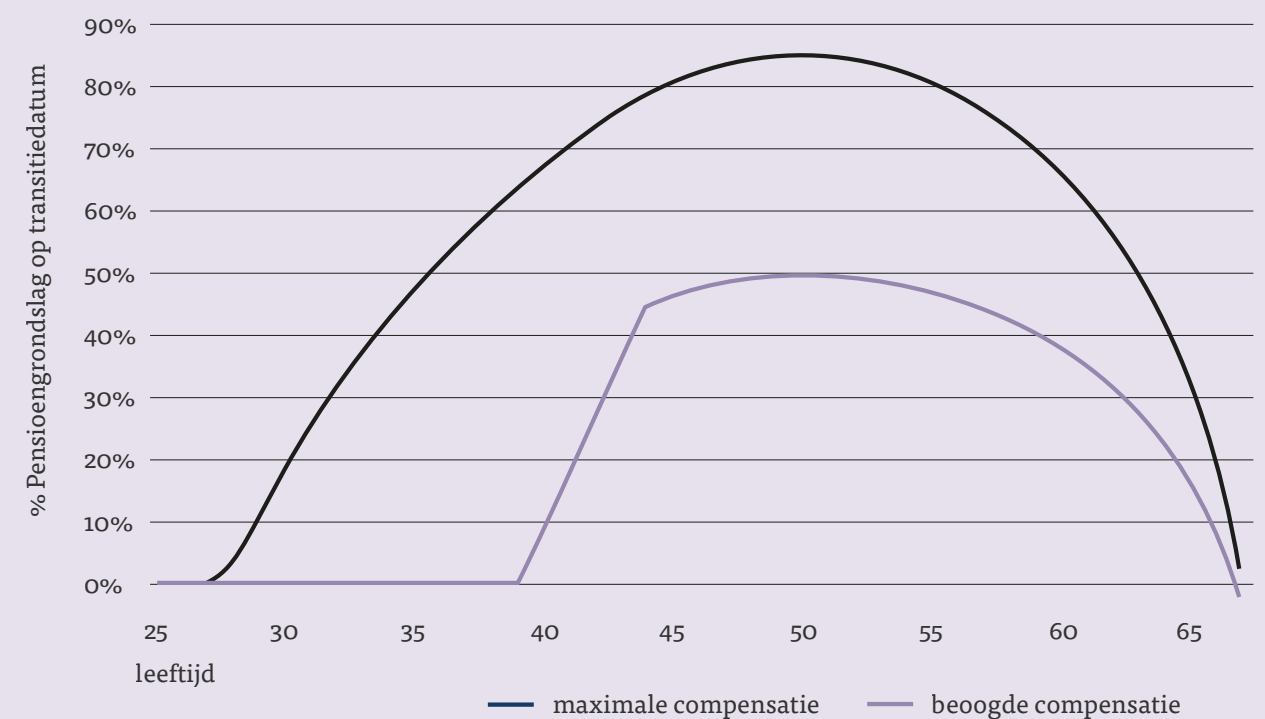
Het strategisch (niet) inzetten van inverdientijd kan ook een mogelijkheid zijn om de ABP-compensatie volledig te ontvangen. Ook kan overwogen worden om de pensioenopbouw vrijwillig voort te zetten tot 1 januari 2027. Dit is een relatief dure optie, omdat dan naast het werknemersdeel ook het werkgeversdeel betaald moet worden. De pensioenopbouw van 50% wordt dan weer aangevuld tot 100%. De hogere kosten vallen mogelijk wel weer weg tegen de compensatie, dus dat kan ook een interessante optie zijn. De keuze voor eerder of later met UGM gaan is nu meer dan ooit niet alleen een afweging in tijd en inkomen, maar ook in toekomstig pensioen.

Reservisten

Met de afgesproken regels bleken reservisten in de knel te komen en daarom moest daar iets apart voor geregeld worden. Omdat reservisten veelal in onregelmatige patronen werken, is het niet vanzelfsprekend dat iemand dan ook op 31 december als actieve door ABP zou worden beschouwd. Daarom is er afgesproken dat de reservist aangesteld moet zijn als reservist op 31 december. Het gaat dan dus niet om daadwerkelijk opgeroepen zijn op die datum.

De werkgever heeft van elke reservist op 1 januari 2026 het mogelijke voltijdsalaris doorgegeven als pensioengevend inkomen, met deeltijdfactor 0 als er niet daadwerkelijk gewerkt werd. Het deeltijdpercentage is vervolgens het gemiddelde van de daadwerkelijk gewerkte uren over alle 12 maanden, uitgedrukt in een deeltijdfactor. Check dus vooral of alle gewerkte uren ook goed geregistreerd staan!

Compensatie afschaffen doorsneesystematiek



Bron: Transitieplan ABP

ABP compensatieregeling

Als de dekkingsgraad op 1 januari 2027 op of boven de 110% staat, is er voldoende vermogen om de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek uit het vermogen te betalen. De compensatie is een tegemoetkoming voor lagere toekomstige pensioenopbouw. Gepensioneerden ontvangen dus geen compensatie. Medewerkers die ouder dan 40 jaar zijn komen hiervoor in aanmerking en ontvangen een tegemoetkoming die maximaal 57% van de maximale compensatie kan bedragen. Deelnemers jonger dan 40 jaar ontvangen volgens het overeengekomen transitieplan geen compensatie, omdat zij volgens de gebruikte modellen voldoende profiteren van de overgang naar de nieuwe regeling. Het bestuur van ABP heeft op basis van latere berekeningen besloten tot een aanvulling hier bovenop voor een iedereen tussen 35 tot 44 jaar die nog pensioen opbouwt.

Dekkingsgraad

Bij een dekkingsgraad van 110% of hoger op 1 januari 2027 wordt de compensatie in één keer, op de transitie-datum, aan de persoonlijke pensioenvermogens toegevoegd. Is de

dekkingsgraad lager, dan kan financiering plaatsvinden uit premie en/of uit vermogen. De compensatie wordt dan over maximaal 10 jaar toegevoegd, mogelijk in combinatie: een deel direct uit vermogen, een deel later uit premie.

Hoe wordt de compensatie berekend?

ABP berekent de eenmalige compensatie op 31 december 2026 en gaat uit van het pensioengevend inkomen van januari 2026. Omdat in 2026 naar verwachting nog cao-loonsverhogingen volgen, wordt het peildatuminkomen verhoogd met de gemiddelde loonstijgingen van alle sectoren. Het percentage blijft hetzelfde, ongeacht de daadwerkelijke stijging in jouw sector. Voor veranderingen in werkomvang gedurende het jaar wordt uitgegaan van het gemiddelde deeltijdpercentage. Als iemand het hele jaar bij dezelfde werkgever werkt, geldt een gemiddelde over 12 maanden. Bij een werkgeverswissel berekent men het gemiddelde over de laatste dienstbetrekking. Ga je vóór 1 januari 2027 (gedeeltelijk) uit actieve dienst, bijvoorbeeld door FLO/UGM of neem je ontslag, dan kan je compensatie lager uitvallen of vervallen.

Bedragen en voorbeeld

Let op: de uiteindelijke hoogte hangt af van de dekkingsgraad op het moment van invaren. Een grove indicatie kun je halen uit onderstaande berekening, die uitgaat van het grafiekvoorbeeld.

- Pensioengevend inkomen per 1 januari: alle inkomensbestanddelen waar je formeel recht op hebt, opgeteld.
- Voorbeeld: vast jaarinkomen inclusief 13e maand = €65.000. Franchise (grof afgerond) = €15.000.
- Je bent 57 op 1 januari, wat volgens de grafiek een compensatie van 40% oplevert.
- Compensatiebedrag:
 $(€65.000 - €15.000) \times 40\% = €50.000 \times 40\% = €20.000$.
- Er wordt rekening gehouden met verjaardagen en maanden. Ben je op moment dat de compensatie

wordt toegekend bijvoorbeeld 57 jaar en 3 maanden dan krijg je voor 3 maanden het percentage van de 58-jarigen.

$$(9/12 \times 40\% + 3/12 \times 38\% = 39,5\%)$$

- Dit bedrag wordt toegevoegd aan het individuele kapitaal.

Belangrijke aandachtspunten

- Voor gedeeltelijke werkgelegenheid telt het deeltijdpercentage mee. Bijvoorbeeld: bij 2 dagen werken (40%), is de compensatie $\approx$ €8.000, uitgaande van dezelfde inkomensgegevens.
- Als je in 2026 meer gaat werken, levert dat niet alleen meer salaris en hogere pensioenopbouw op, maar ook een hogere compensatie!

Tips voor jouw situatie

- Controleer je loonstroken en toekomstige afspraken zodat het peildatuminkomen klopt.
- Houd rekening met deeltijdfactoren als je parttime werkt of van plan bent minder/meer te gaan werken.
- Denk bij geplande carrièrevananderingen ook even aan het mogelijk mislopen van de ABP-compensatie en bespreek dit zo nodig met HR/pensioenadviseur om verrassingen te voorkomen.

ASD ondersteunt vernieuwende projecten bij Defensie

Subsidie op aanvraag voor iedere Defensiemedewerker



Weleens gehoord van het Arbeidsmarkt- en Scholingsfonds Defensie (ASD)? Het ASD is een stichting die zich inzet voor een vitale en toekomstbestendige sector Defensie. Dat is belangrijk

voor werknemers, de werkgever en de maatschappij. Daarom stelt het ASD subsidie beschikbaar voor grote en kleine projecten die bijdragen aan de vitaliteit, inzetbaarheid en ontwikkeling van defensiemedewerkers. Iedere medewerker bij Defensie kan subsidie aanvragen, dus ook jij. Het maakt niet uit of je werkt in een militaire functie of een burgerfunctie.

Innovatie vanaf de werkvloer

Goede ideeën voor verandering en vernieuwing ontstaan vaak op de werkvloer. Misschien kom jij ook dingen in je werk tegen waarvan je denkt: dat kan beter. Of: hier zou meer aandacht voor mogen zijn in het team of op de afdeling. Het ASD ondersteunt graag initiatieven die het werk of de werkomgeving bij Defensie verbeteren. Bijvoorbeeld initiatieven die bijdragen aan:

- (fysieke of mentale) gezondheid en vitaliteit
- doorstroom van medewerkers (arbeidsmobiliteit)
- ontwikkeling, scholing en training
- kennisdeling, bewustwording en samenwerking
- toekomstgericht werken

Schroom dus niet je goede ideeën voor te leggen aan het ASD. Een klein initiatief kan al het verschil maken!

Nieuwe subsidie Happy@work

Recent heeft het ASD een nieuwe subsidie in het leven geroepen: Happy@work. Deze subsidie kun je aanvragen voor kleinschalige projecten en initiatieven met een budget tot 10.000 euro. Denk aan goede sportfaciliteiten voor je team, teamtraining of -coaching, aanschaf van nieuwe leermiddelen of het bevorderen van gezonde gewoonten. Dit zijn maar voorbeelden, het kan natuurlijk van alles zijn. Zolang het maar bijdraagt aan een gezond werkklimaat, werkplezier of ontwikkelingsmogelijkheden bij Defensie.

Thema-subsidie

Voor projecten met een budget boven 10.000 euro kun je Thema-subsidie aanvragen. Een project komt in aanmerking voor de subsidie als het aansluit bij een of meer van de beleidsthema's van het ASD. Kort gezegd gaat het om gezondheid, arbeidsmobiliteit, leercultuur en ontwikkeling. Op de website van het ASD vind je meer informatie over de thema's en voorwaarden voor deze subsidie.

Thema-projecten die het ASD mogelijk heeft gemaakt, zijn bijvoorbeeld de training Oordeelvrij communiceren en het Kenniscentrum Neurodiversiteit.

Hoe vraag je subsidie aan?

Subsidie bij het ASD aanvragen, werkt als volgt:

1. Ga naar de website stichtingasd.nl en check of je idee voldoet aan de subsidievoorwaarden. Het belangrijkste is dat jouw project Defensiemedewerkers of de organisatie helpt én dat het project nog niet eerder is uitgevoerd.
2. Vul het aanvraagformulier in. De vragen op het formulier helpen je om jouw idee uit te werken tot een projectvoorstel. Denk vooraf na over de tijd en kosten die nodig zijn om het idee uit te voeren. Daarvoor kun je ook hulp vragen in je organisatie of bij het ASD. Bij een Thema-project is het verstandig om ook draagvlak te zoeken in de organisatie.
3. Stuur het formulier op naar info@stichtingasd.nl. Je hoort dan snel meer.

Heb je een idee, maar twijfel je of het in aanmerking komt voor subsidie? Of vind je het lastig om je idee om te zetten in een projectvoorstel? Voor hulp en advies kun je altijd contact opnemen met Bureau ASD via bovenstaand e-mailadres.



Meer informatie over de subsidiemogelijkheden en voorwaarden vind je op stichtingasd.nl (of scan de QR-code). Hier zijn ook updates te vinden over lopende projecten en voorbeelden van eerder uitgevoerde projecten.

Stoelsjouwer

Defensie gaat de komende jaren 25% groeien, van 80.000 naar 100.000 werknemers. Is er genoeg zinvol werk voor al die mensen? Of krijgen we een herhaling van de Koude Oorlog: eindeloos op kazernes klusjes doen omdat er meer tijd is om te doden dan vijanden? Dat zou funest zijn voor de motivatie.



Je wordt militair om je land en je dierbaren te beschermen. Dus elke defensiemedewerker moet een duidelijke opdracht krijgen, die bijdraagt aan de gevechtskracht. Want als mensen niet het gevoel hebben dat ze bij de krijgsmacht kunnen doen waarvoor ze zijn gekomen, vertrekken ze weer.

Ooit kreeg ik op het KIM te horen dat een marineofficier 'krijger, koopman en diplomaat' moet zijn. Althans, dat vond Bestevaer Michiel de Ruyter. Uiteraard zijn de tijden veranderd, want tegenwoordig moet je als officier ook nog eens CISO, lifestylecoach en Lean Six Sigma Green Belt-projectleider zijn. En denk maar niet dat je er als onderofficier of manschap makkelijker vanaf komt, want dan ben je op zijn minst gedeeld leider of coachee, en word je geacht feedback te geven die verder gaat dan 'mijn chef snapt er niks van.'

Dat verschil in rollen als militair zag ik terug op Veteranendag 2015. Tientallen jonge manschappen waren bezig met... klusjes. Stoelen en tafels neerzetten, veteranen op leeftijd

begeleiden, kortom, rollen waar je als militair niet voor hebt getekend. Nou was ik dat jaar commandant van deze jongens, en dus had ik de schone taak hen te motiveren. Lastig, want deze militairen hadden ooit getekend om te vechten voor vrede, niet voor de functieomschrijving 'stoelsjouwer' op hun armpatch.

Tussen de manschappen zitten drie mariniers, die net terug zijn uit Afghanistan. Ze hadden maandenlang Taliban uit de voeding staan schieten. Ik mocht ze... bloemetjes aan het publiek laten uitdelen. Dus ik vaar de weg van De Ruyter, maar dan als krijger, koopman, diplomaat én filosoof: 'plezier in het werk, brengt perfectie in het werk' (Aristoteles). En oké, ik bouw voort op mijn eigen veldervaring van mannelijke drijfveren. 'Die veteranen fleuren helemaal op als ze publiek met anjers zien.' Geen respons. 'Vooral als er in dat publiek mooie vrouwen staan met anjers.' Ik zie enige glinstering in hun ogen. 'Dus ik zoek nog een paar lui, voor de lastige opdracht om zoveel mogelijk leuke meiden aan te spreken, zodat ook zij anjers willen dragen.' Het kwartje valt, de mannen gooien er een opgewekt 'Ahua!' uit, en lachend overhandig ik ze een emmer anjers: 'Voor de majesteit!'

Okay, flirten is misschien ook niet waarvoor je militair bent geworden. Maar het brengt wel een hoop plezier. Aristoteles had het lang geleden al goed gezien: plezier in het werk, brengt perfectie in het werk. Laten we dus ook nu, bij de 25% groei van Defensie, niet alleen kijken naar De Ruyter, maar ook zeker naar Aristoteles. Liever fijn groeien, dan groei-pijn.

'Tegenwoordig moet je als officier ook nog eens CISO, lifestylecoach en Lean Six Sigma Green Belt-projectleider zijn'



Nederlandse Officierenvereniging
www.nederlandsofficierenvereniging.nl



Koninklijke Vereniging van Marineofficieren
www.kvmo.nl



Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reserveofficieren
www.kvnro.nl



Vereniging voor Middelbaar en Hoger Burgerpersoneel
bij Defensie | www.vmhb.nl

Colofon

Het Professionals Defensie magazine is een uitgave van ProDef. Het magazine verschijnt 4 keer per jaar.

Adres secretariaat ProDef 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
J. Haitsma
K.W. Lelieveld
R. Verkuil
S.J.G. Pop-Giepmans

Aan dit nummer werkte mee:
J.E.M. van Langeraad-Goes

Vormgeving
Frank de Wit, Zwolle

Drukwerk
Wilco, 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 ProDef: 070-3839504
info@prodef.nl

Juridisch advies
Voor arbeidsgerelateerde vragen en/of conflicten beschikt ProDef 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