

#1 MAART 2024

OPLINIE

AFMP
LEDENMAGAZINE



TIPS & TRICKS
op het gebied van
functieonderhoud



**ELZE MULDER
NEEMT
AFSCHEID**
als sectorhoofd
Landmacht

**BELANGEN
BURGER-
PERSONEEL**
in goede handen
bij SBU



ACOP-ONDERZOEK:

**'DEFENSIEMEDEWERKERS
ERVAREN**

PERSONEELSTEKORT

ALS GROOTSTE KNELPUNT'



AFMP-APP
VOLOP
INFORMATIE IN
THE POCKET!

NATUURLIJKE PARTNERS

HELAAS ZIJN ER nog altijd talloze brandhaarden in de wereld. Zo blijft de oorlog in de Oekraïne maar escaleren. Wat zou het mooi zijn als er iemand opstaat, het gesprek start en deze zinloze conflicten kan beëindigen! Realistischer is dat we dit samen moeten doen. Belangrijk is om niet te geloven dat oorlogen en conflicten 'zomaar' eindigen en dat onze vrijheid 80 jaar na het einde van de Tweede Wereldoorlog vanzelfsprekend is. Als je echt leert van het verleden, discussieer je niet eindeloos over wat er toen beter had gemoeten, maar pak je zaken nu structureel anders aan.

Het is goed om te zien dat meer landen zich aansluiten om de veiligheid in onze eigen omgeving te waarborgen. Finland en Zweden zijn bijvoorbeeld goede partners, die zich al lang bewust zijn van het belang van hun eigen veiligheid en die van andere landen. Hun Defensie staat er goed voor. Ik hoop dat ook de VS en China hun verantwoordelijkheid op dit gebied blijven nemen.

Ondertussen moeten we ook in Nederland het gesprek met elkaar blijven aangaan. Helaas wachten we alweer lang op de formatie van een nieuw kabinet, op de veel gepropageerde 'nieuwe bestuurscultuur' en op een maatschappelijke sfeer waarin iedereen zich gehoord en gezien voelt.

Ook voor onze eigen omgeving hoop ik dat er een einde komt aan de achterkamertjespolitiek. Nog te vaak verrast Defensie ons achteraf met zaken, waarover wij als defensiebond hadden moeten meedenken. Als dat laatste was gebeurd, dan lagen er zonder enige twijfel betere plannen op tafel. De AFMP is namelijk uitstekend in staat om het geheel te overzien en ondertussen de individuele rechtspositie van defensiemedewerkers te bewaken. De AFMP-collega's doen hun werk met grote betrokkenheid. Niet vanuit een ivoren toren, maar met een groot hart voor Defensie.

Daarom is het ook zo waardevol om AFMP-lid te zijn, jouw stem te laten horen over onderwerpen en onze kaderleden te voorzien van informatie die zij in ons overleg kunnen inbrengen. Aan de hand hiervan maken wij plannen. Die bespreken wij met Defensie om er uiteindelijk het beste te kunnen uithalen als het gaat om de veiligheid, gezondheid en rechtspositie van jou en je collega's.



'OOK BIJ DEFENSIE HOOP IK DAT ER EEN EINDE KOMT AAN DE ACHTERKAMERTJES-POLITIEK'

Soms komen er discussies over vraagstukken op ons pad, die anders hadden moeten worden aangelopen. Ik ben ervan overtuigd dat verbeteringen in het verschiep liggen als Defensie de vakbonden en de medezeggenschap meer als natuurlijke partners beschouwt. Helaas klinkt nog altijd vaak de kritiek door dat de bonden zaken voor defensie-medewerkers tegenhouden. Deze kritiek is onterecht. Goede afspraken blijven achterwege, omdat Defensie de achterliggende onderwerpen überhaupt niet agendeert en wij hiervan dus niets weten. En dan werpt de AVG ook nog eens drempels op voor het delen van defensiegegevens met de bonden, waardoor we onze rol bij reorganisaties niet optimaal kunnen invullen. Het voert te ver om hier op deze plek nader op in te gaan, maar ik ben ervan overtuigd dat we deze drempels kunnen laten verdwijnen door het maken en vastleggen van slimme afspraken hierover.

Ik hoop dat we kunnen blijven werken aan het verdere herstel van alles wat er de afgelopen twintig jaar kapot is gemaakt bij Defensie. Doordachte investeringen en een goede invulling van de werkgeversrol blijven belangrijk om alle uitdagingen te kunnen trotseren die op ons pad komen. Daarbij hebben we iedereen nodig. Want ook acht decennia na de Tweede Wereldoorlog is de vrijheid dus niet gratis en moet deze helaas nog vaak worden bevochten. Vanuit iedere defensiehoek en dus ook vanuit de AFMP!

Ruud Bergsma
Voorzitter AFMP



08

'ASD WIL AANJAGER ZIJN VAN BELANGRIJKE PROJECTEN BIJ DEFENSIE'

→ Of je nou militair, reservist, burgermedewerker of postactief bent: met zijn activiteiten en subsidies richt het Arbeidsmarkt- en Scholingsfonds Defensie (ASD) zich op alle doelgroepen bij Defensie. In een interview belicht fondsmanager Lucette van der Est de meerwaarde van het ASD voor al deze doelgroepen. "Het ASD wil een aanjager zijn van belangrijke ontwikkelingen en projecten binnen Defensie. Het uiteindelijke doel is om deze goed te borgen binnen de defensieorganisatie."

16

'MANSCHAPPEN ZIJN WERKPAARDEN VAN DE ORGANISATIE'



→ De vaste aanstelling van manschappen en korporaals bij voldoende functioneren brengt een belangrijke verantwoordelijkheid voor Defensie met zich mee, zo benadrukt Hans Treffers, het nieuwe sectorhoofd Landmacht bij de AFMP. "Iedereen weet dat het militaire werk fysiek en mentaal uitdagend is. Dit geldt zeker voor de inspanningen van manschappen en korporaals, want die zijn 'de werkpaarden van de organisatie'. Een relevante vraag is daarom of Defensie wel van manschappen kan verwachten dat zij tot hun pensioen actief blijven op de functie die zij nu bekleden."

24

SBU BEHARTIGT BELANGEN VAN BURGERPERSONEEL



→ Vanaf de oprichting in 2017 spant de Sector Burgerpersoneel (SBU) van de AFMP zich in voor de belangen van de burgermedewerkers bij Defensie. Kaderraadsleden Carin van Gerwen-van Maare en Pascal Makonga en reserve-kaderraadslid John Bot vertellen wat er sindsdien allemaal is bereikt en wat er nu op de SBU-agenda staat.



28

'SECTORHOOFD LANDMACHT WAS ALTIJD AL MIJN DROOMBAAN'

→ Naar aanleiding van zijn met rasse schreden naderende pensioen spreekt OpLinie uitgebreid met Elze Mulder, die jarenlang actief is geweest als sectorhoofd Landmacht bij de AFMP. "Achteraf gezien kan ik concluderen dat dit altijd al mijn droombaan is geweest," zegt Elze met enige weemoed in een interview.

EN VERDER

- 02** Blog Ruud Bergsma
- 04** Bondig - Werk en inkomen
- 06** SOD en Pensioenkamer stellen concept-transitieplan vast
- 12** Ins&outs van functieonderhoud
- 14** ACOP: personeelstekort grootste knelpunt
- 18** Bondig - Vereniging
- 21** Collega werft lid-campagne
- 22** Bijzondere bondsjubilarissen
- 27** AFMP-belastingsservice
- 31** Puzzel
- 32** Contact met de AFMP
- 34** FNV-ledenvoordeel
- 36** Uit de praktijk: burn-out AFMP-lid erkend als beroepsziekte

BONDIG - WERK EN INKOMEN



DECLAREER NU VOOR HET DUURZAAMHEIDSBUDGET!

→ Zoals je ongetwijfeld hebt gehoord of gelezen, is in het kader van het arbeidsovereenkomst 2024 de afspraak gemaakt dat je als defensiemedewerker eenmalig gebruik kunt maken van een duurzaamheidsbudget van 1000 euro netto. De concrete mogelijkheid om jouw declaraties voor de verduurzaming van jouw (huur)woning of de aanschaf van een fiets en/of computer te kunnen indienen, liet echter wat langer op zich wachten. Je kunt deze echter nu definitief doorgeven via Selfservice. Graag leggen we je uit waar en hoe je jouw declaratie(s) moet doorgeven. Na aanschaf van de goederen kun je deze indienen via Selfservice. Ga hiervoor naar de Selfservice-applicatie Declaraties, selecteer vervolgens als hoofdcategorie 'Cafetariamodel' en kies tenslotte voor de kostencategorie 'duurzaamheidsbudget'. Denk er bij jouw declaraties aan dat je een factuur op naam en een betalingsbewijs meestuurt. Let op! Facturen of bonnen met een datum vóór 1 januari van dit jaar kun je niet declareren.

RESERVISTEN

We hebben inmiddels begrepen dat Defensie niet van plan is om het duurzaamheidsbudget te verstrekken aan reservisten. Wij zijn het oneens met de uitsluiting van reservisten. We hebben al een procedure bij de rechtbank lopen over het cafetariamodel voor reservisten en willen over het verstrekken van het duurzaamheidsbudget ook een procedure tegen Defensie aanspannen. Ben jij reservist en wil je aanspraak maken op het duurzaamheidsbudget? Stuur dan een mailtje naar onze afdeling individuele belangenbehartiging, zodat wij voor jou aan de slag kunnen: ib@afmp.nl.

BEN JE ZIEK EN GA JE MET LEEFTIJDSONTSLAG?



→ Met enige regelmaat kloppen leden bij ons aan die ziek zijn op de ingangsdatum van hun UKW en die het advies hebben gekregen om zich beter te melden. Wij drukken hen altijd op het hart om dit advies niet op te volgen en ziek uit dienst te gaan. Ook zieke medewerkers hebben namelijk recht op een UKW-uitkering. Daarnaast komen ze echter ook nog voor een ziekte-uitkering in aanmerking. Verkeer je in zo'n situatie of dreig je hierin verzeild te raken? Neem dan contact op met onze afdeling individuele belangenbehartiging via ib@afmp.nl.



AFMP START PROCEDURE OVER VLEGGELD

→ De AFMP start een procedure tegen Defensie over de doorbetaling van vlieggeld tijdens vakantie. Dit vlieggeld is een zogeheten incidentele toelage, die in veel gevallen toch bijna het hele jaar wordt betaald. Krijg jij deze of een andere toelage in minstens acht maanden van het jaar? Dan maak je aanspraak op de doorbetaling hiervan tijdens de vakantieperiode.

Laatstgenoemd aspect volgt uit een EU-verdrag over het recht op vakantie. Via onze website, ledenapp en nieuwsbrief informeren wij jou over de meest actuele ontwikkelingen in de procedure die wij zullen voeren over de doorbetaling van het vlieggeld. Wil jij als AFMP-lid ook de doorbetaling van een incidentele toelage claimen? Mail dan onze afdeling individuele belangenbehartiging: ib@afmp.nl. Wij helpen jou bij het maken van bezwaar tegen de loonstrook waarop de uitbetaling van de incidentele toelage zichtbaar had moeten zijn.



WAARNEMINGSTOELAGE VERLAAGD DOOR NIEUW LOONGEBOUW?

→ Zat jij op 1 januari 2023 middenin een waarneming van een hoger ingeschaalde functie? Kijk dan goed wat er gebeurd is met jouw waarnemingstoelage bij de overgang van het oude naar het nieuwe loongebouw en of de waarnemingstoelage in 2023 gebaseerd is op het loon dat je zou hebben moeten verdienen op basis van de salarisnummers die je op 31 december 2022 had en de transitietabel. Veel militairen werden begin 2023 geconfronteerd met een lagere waarnemingstoelage dan zij voorheen hadden en dat was naar de mening van de AFMP niet terecht.

BRIEF

Als het goed is, ontvingen deze militairen in januari een brief met de mededeling dat zij zullen worden gecompenseerd. Heb jij die brief niet ontvangen en denk jij ook recht te hebben op zo'n compensatie? Of kreeg je wel een brief, maar twijfel je aan de hoogte van het bedrag? Stuur dan zo snel mogelijk een mail naar ib@afmp.nl met je loonstrook van december 2022 en januari 2023, de brief van januari als je die hebt gekregen en (indien bekend) het bedrag aan compensatie.

BIJZONDER TARIEF

Let op! Over het compensatiebedrag wordt het bijzonder tarief toegepast, waardoor het nettobedrag lager uitvalt dan de gewone waarnemingstoelage. Dit is een verplichting vanuit de fiscus en daaraan kunnen Defensie en wij niets veranderen. Bij de belastingaangifte 2024 kan dit worden rechtgetrokken.



GA JE UIT DIENST EN KRIJG JE NOG VAKANTIE-UREN UITBETAALD?

→ Ga je uit dienst en krijg je nog vakantie-uren uitbetaald? Dan kunnen wij tijdig bezwaar voor je maken tegen de loonstrook waarop de uitbetaling van deze uren zichtbaar is. Defensie erkent inmiddels dat o.a. het werkgeversdeel van de pensioenpremie en het financiële voordeel van de eigen ziektekostenverzekering voor militairen in het vakantieloon moeten worden meegenomen. De uitvoering is echter nog niet gereed. Via onze afdeling individuele belangenbehartiging kun je bezwaar maken: ib@afmp.nl.



VERLENGING VAN HERKANSINGEN BIJ OPLEIDINGEN OTCKMAR

→ Studenten van de Leergang Algemeen Opsporingsambtenaar (LAO) en de Leergang Marechaussee Beveiliging (LMB) bij het Opleidings-, Trainings- en Kenniscentrum van de Koninklijke Marechaussee blijven ook de komende twee jaar twee herkansingsmogelijkheden behouden als zij een examen of proeve van bekwaamheid met een onvoldoende resultaat hebben afgelegd. C-OTCKMar verlengde namelijk het besluit van 21 september 2022 hierover tot 1 maart 2026. Deelnemers aan functieopleidingen van het OTCKMar kunnen sinds 1 maart jl. ook twee jaar lang rekenen op twee herkansingsopties als zij een onvoldoende behalen voor een examen. Als studenten ook voor hun tweede herexamen geen voldoende behalen, volgt een voordracht tot onthefing uit de opleiding. Het besluit tot verlenging van het eerder genomen besluit hierover geldt tot 1 maart 2026 voor opleidingen die zijn vastgelegd in artikel 13 en 14 van het AMAR.

SOD EN PENSIOENKAMER STELLEN CONCEPT- TRANSITIEPLAN VAST

Het hoofdlijnenresultaat dat Defensie en de vakbonden onlangs bereikten rond de nieuwe militaire pensioenregeling is omgezet in een concept-transitieplan, waarin de nieuwe pensioenregels voor militairen zijn vastgelegd. Tijdens het SOD op 5 maart jl. kwamen Defensie en de bonden tot overeenstemming over de invulling van dit concept-transitieplan voor militairen. Na de formele aanbieding hiervan aan de Pensioenkamer, stemde ook die hiermee in.

FOTO: MEDIACENTRUM DEFENSIE

Vereinigingen van gepensioneerden en voormalige deelnemers van pensioenfondsen mogen in het kader van het wettelijke hoorrecht nu eerst hun oordeel geven over het concept-transitieplan. Tot 12 maart jl. konden zij de Pensioenkamer informeren of zij gebruik wilden maken van dit hoorrecht. De Pensioenkamer verzorgt de hoorzittingen op 27 en 28 maart a.s.

ACHTERBANRAADPLEGING

Daarna mogen jullie als AFMP-leden, zowel militairen als burgermedewerkers, je uitspreken over de vraag of jullie het eens zijn met de nieuwe pensioenregeling en het transitieplan. In de aanloop naar onze achterbanraadpleging hierover gaan we samen met de andere centrales binnen Defensie

het land in om uitgebreide voorlichting te geven over het militaire deel van de nieuwe pensioenregeling. Voor de ABP-brede pensioenregeling doen we dat voor de militairen én burgermedewerkers bij Defensie ook gezamenlijk met de andere ACOP-bonden voor de sector overheid en onderwijs. We informeren jullie zodra de data van deze voorlichtingssessies en de startdatum van de raadpleging bekend zijn. Sociale partners hopen vóór komende zomer te komen tot een definitieve afspraak over de nieuwe pensioenregeling. Daarna begint het ABP met de implementatie hiervan.

EVENVEEL PENSIOEN

Het hoofdlijnenresultaat rond de nieuwe militaire pensioenregeling omvat afspraken over de manier waarop de bestaande pen-

sioenafspraken in het nieuwe stelsel kunnen worden ondergebracht en hoe groepen militairen kunnen worden gecompenseerd die hiervan eventueel nadelige effecten ondervinden. Hiervoor namen sociale partners de bestaande pensioenregeling voor militairen als vertrekpunt. De bedoeling is dat militairen straks evenveel pensioen opbouwen als nu. Verder concludeerden sociale partners dat het in het belang van militairen is om in de nieuwe situatie aan te sluiten op de nieuwe ABP-brede pensioenregeling. Dit geldt ook voor het deel van het pensioen dat militairen vóór 2001 opbouwden en dat nu nog uit de begroting van Defensie wordt betaald. Voor militaire deelnemers gelden diverse afwijkende afspraken, waarvan we er in dit artikel vier kort toelichten. ■



AFWIJKENDE AFSPRAAK BIJ PENSIOEN TIJDENS UGM-PERIODE

→ De afspraken rond het pensioen tijdens de UGM-periode veranderen voor militaire deelnemers niet ten opzichte van de huidige pensioenregeling. Dit betekent dat gedurende deze periode voor 50% pensioen wordt opgebouwd en dat de pensioenleeftijd van 65 jaar de keuze blijft bij de oude Dienstenderegeling (oDER). Over de vanaf 1 januari 2019 opgebouwde inverdiëntijd door inzet wordt in de UGM-periode 100% pensioen opgebouwd. Dit laatste geldt als militairen van de inverdiëntijd gebruik maken om eerder met leeftijdsontslag te gaan of als deze inverdiëntijd in de reguliere UGM-periode wordt verwerkt. De werkgever vergoedt volledig de kosten van de extra 50% pensioenopbouw.

AFWIJKENDE AFSPRAAK BIJ HET ARBEIDSONGESCHIKT- HEIDSPENSIOEN

→ Voor het reguliere arbeidsongeschiktheidspensioen wordt de mogelijkheid voor militairen onderzocht om mee te doen aan de regeling die geldt voor de andere sectoren. Het voor deze sectoren geldende ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen maakt deel uit van de algemene ABP-pensioenregeling. Sociale partners willen dit onderzoek uiterlijk op 1 januari 2027 afronden. Tot dit moment en de hieruit voortvloeiende besluitvorming hierover blijft het reguliere arbeidsongeschiktheidspensioen voor militairen onderdeel van het bijzondere stelsel van militaire regelingen bij arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en overlijden.

AFWIJKENDE AFSPRAAK BIJ PENSIOENGEVEND INKOMEN

→ De manier waarop het pensioengevend inkomen wordt berekend in de nieuwe pensioenregeling verandert voor militaire deelnemers niet in vergelijking tot de bestaande regeling. Dit betekent dat de huidige afspraken over hoeveel – 100%, 50% of 0% – de verschillende bestanddelen van het inkomen meetellen voor het pensioengevend inkomen onveranderd blijven. Ook blijft de premieverdeling tussen werkgever en werknemer ongewijzigd.

INVAREN VIA BEGROTING GEFINANCIERDE PENSIOENDEEL

→ Vóór 1 juni 2001 opgebouwde militaire pensioenen zijn onderdeel van de ABP-regeling. Deze pensioenen zijn echter niet kapitaal gedekt. Voor deze pensioendelen is momenteel afgesproken dat deze niet worden verlaagd als het ABP bij een slechte financiële situatie de kapitaal gedekte aanspraken moet verlagen (korten). Als het begrotingsgefinancierde pensioen wordt ingevaren, dan vervalt deze afspraak. Onderzocht is wat het totale effect op de verwachte pensioenuitkeringen is bij verschillende dekkinggraden in verschillende economische scenario's. Het SOD concludeert dat gemiddeld genomen over alle scenario's het voordeel van deelname aan het nieuwe stelsel groter is dan het nadeel van het vervallen van de 'niet-korten-bepaling'. Om de kans op toekomstige verlagingen van dit pensioendeel zo klein mogelijk te houden, betaalt de werkgever een tegemoetkoming van 1% over dit deel van het militaire pensioen t/m een dekkinggraad van 109% bij invaren.

Lucette van der Est,
fondsmanager van
het Arbeidsmarkt-
en Scholingsfonds
Defensie:

**‘HET ASD WIL EEN
AANJAGER ZIJN
VAN BELANGRIJKE
PROJECTEN BIJ
DEFENSIE’**

Het Kenniscentrum Autisme dat defensieonderdelen helpt om beter om te gaan met werknemers met een autisme spectrum stoornis (ASS), het Coördinatiepunt Duurzame Inzetbaarheid dat alle initiatieven op dit gebied bij elkaar brengt én de training Oordeelvrij Communiceren. Dit zijn drie recente voorbeelden van succesvolle projecten binnen Defensie, waaraan het Arbeidsmarkt- en Scholingsfonds Defensie zijn steentje bijdroeg. De eerste twee projecten kwamen tot stand met subsidie vanuit de MDIEU-regeling van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en cofinanciering van het ASD. Het derde project kwam er dankzij een door dit fonds verstrekte Thema-subsidie. OpLinie vraagt fondsmanager Lucette van der Est naar de meerwaarde van het ASD voor defensiemedewerkers en naar de subsidies die zij kunnen aanvragen voor projecten op het gebied van duurzaam en gezond werken.

MET WELK DOEL IS HET ASD IN 1995 OPGERICHT?

“Het ASD is opgericht als samenwerkingsverband van Defensie als werkgever en de vier centrales van overheidspersoneel. Het aanvankelijke doel was om subsidies te kunnen aanvragen voor defensiemedewerkers voor scholingsprojecten en beroepsopleidingen. Hierdoor kon meer personeel worden opgeleid en omgeschoold dan dat het defensiebudget normaal gesproken mogelijk zou maken. Om zijn bijdrage te kunnen leveren aan scholing, werkgelegenheid en een goed werkende arbeidsmarkt, kreeg het ASD in de jaren daarna een bredere insteek. Tegenwoordig initiëren, coördineren en stimuleren we vernieuwende activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt, werkgelegenheid en scholingsbeleid van de sector Defensie. Verder treden we op als subsidieaanvrager ten behoeve van Defensie en bewaken we de voortgang van projecten waaraan we subsidie hebben verstrekt. Voor het Sectoroverleg Defensie initiëren en financieren we diverse projecten. Verder adviseren we het SOD gevraagd en ongevraagd over ontwikkelingen op het gebied van arbeidsmarkt en opleidingen.”

Op wie richt het fonds zich?

“Of je nou militair, reservist, burgermedewerker of postactief bent: met onze activiteiten richten we ons op alle onderdelen

en doelgroepen bij Defensie. ‘Duurzame inzetbaarheid’ vormt de paraplu van onze thema’s, waaronder gezond en veilig werken, arbeidsmobiliteit en persoonlijke ontwikkeling. Een streven bij al onze activiteiten is om aanvullend te zijn op datgene wat de werkgever al deels of nog niet ontplooit. Als dankzij het ASD een project is gerealiseerd, dan hopen wij dat de werkgever dit gaat omarmen en/of hiermee zelf verder aan de slag gaat. Het ASD wil een aanjager zijn van belangrijke ontwikkelingen en projecten binnen Defensie. Het uiteindelijke doel is om deze goed te borgen binnen de defensieorganisatie.”

De afgelopen tijd maakte het ASD een professionaliseringsslag. Welke stappen zijn hiervoor gezet?

“Vorig jaar april heeft het ASD zijn nieuwe website www.stichtingasd.nl gelanceerd. Deze site vormt een mooi platform om de duurzame inzetbaarheid van defensiemedewerkers breed onder de aandacht te brengen en stimuleert medewerkers om deel te nemen aan uiteenlopende initiatieven op dit gebied. Zo creëren we bewustwording over de eigen duurzame inzetbaarheid en stimuleren we de ontplooiing van kleinere en grotere projectideeën. Dit zorgt binnen Defensie weer voor meer naamsbekendheid van het ASD. Verder hebben we nieuw promotiemateriaal, een flyer en banners ontwikkeld, waar-

↓ De cover van de nieuwe ASD-brochure.



‘GEVRAAGD EN ONGEVRAAGD ADVISEREN WE HET SOD OVER ONTWIKKELINGEN OP HET GEBIED VAN ARBEIDSMARKT EN OPLEIDINGEN’



INTERVIEW



↑ Bij het Instituut Defensie Leergangen (IDL) geeft Kolonel Rozenhart een workshop als onderdeel van een cursus over leidinggeven aan commandanten.

'HET DOEL VAN DE MDIEU-SUBSIDIE IS OM WERKNEMERS GEMOTIVEERD, GEZOND EN PRODUCTIEF TE HOUDEN'

mee we ons nu nog nadrukkelijker binnen Defensie kunnen profileren. Een volgende stap in onze professionalisering is de verdere uitbreiding van ons defensienetwerk. Via de juiste kanalen, netwerken en spelers hopen we in 2024 en in de jaren daarna zoveel mogelijk defensiemedewerkers te bereiken."

Welke subsidiemogelijkheden biedt het ASD?

"Door zowel landelijke als Europese subsidiefondsen aan te wenden, kan het ASD subsidies verstrekken aan uiteenlopende projecten binnen de sector Defensie. Bij deze projecten zijn we cofinancierder. Zo cofinan-

cieren we mooie projecten, die met behulp van de zogeheten MDIEU-subsidie tot stand kwamen. MDIEU is de afkorting van de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het doel van deze subsidieregeling is het gemotiveerd, gezond en productief houden van werknemers, zodat zij tot hun pensioenge-rechtigde leeftijd in een fysiek en mentaal gezonde conditie hun werk kunnen blijven doen, ook als hun werkomstandigheden zwaar zijn. De subsidie is zowel bedoeld voor nieuwe projecten gericht op duurzame

inzetbaarheid als voor het verder ontwikkelen van bestaande initiatieven op dit gebied. Ook bij het Europees Sociaal Fonds Plus kunnen wij subsidies aanvragen voor projectvoorstellen van en voor defensiemedewerkers. Daarnaast verstrekt het ASD zelf twee typen subsidies voor projecten binnen Defensie: de zogeheten DIY-subsidie en de Thema-subsidie."

Wat houden jullie eigen subsidies in?

"DIY staat voor Duurzaam Inzetbaar Yourself en vormt een subsidie van maximaal 5000 euro voor projectideeën om als

LINKS VOOR MEER INFORMATIE



→ Scan de QR-code en lees je hoe je in aanmerking komt voor één van de in het artikel genoemde subsidies.

→ www.stichtingasd.nl is de vorig jaar volledig vernieuwde ASD-website.



→ Scan de QR-code hiernaast voor de nieuwe ASD-flyer met interessante informatie over de projecten en subsidies.

→ www.linkedin.com/company/stichting-arbeidsmarkt-en-scholingsfonds-defensie-asd is de LinkedIn-pagina van het ASD.



→ Scan de QR-code en bekijk interessante ASD-filmpjes.



ARBEIDSMARKT- EN SCHOLINGS- FONDS DEFENSIE

→ Het ASD-bestuur telt in totaal 12 leden en 8 plaatsvervangende bestuursleden. Naast acht vertegenwoordigers vanuit het ministerie van Defensie als werkgever hebben de vier centrales van overheidspersoneel ieder een eigen vertegenwoordiger in het bestuur. Namens de ACOP zijn dit AFMP-voorzitter Ruud Bergsma en onderhandelaar vicevoorzitter René Schilperoord. De werkgeversleden worden benoemd door de minister van Defensie. Vanuit Defensie vormen deze vertegenwoordigers een belangrijk aanspreekpunt voor hun eigen defensieonderdeel. Zij kunnen medewerkers binnen een onderdeel helpen om een voorstel voor een project in het kader van duurzame inzetbaarheid in te dienen. De centrales benoemen de werknemersleden. Alle defensieonderdelen zijn in het bestuur vertegenwoordigd. De voorzitter en de secretaris-penningmeester vormen het dagelijks ASD-bestuur. Vanuit het CAOP draagt de fondsmanager zorg voor de integrale ondersteuning. In de regel vergadert het bestuur om de zes weken in Den Haag. De komende jaren blijft de AFMP het ASD volop onder de aandacht brengen bij de leden. Dit vanuit de overtuiging dat het belangrijk is om de duurzame inzetbaarheid van defensiemedewerkers op alle denkbare manieren te ondersteunen.

defensiemedewerker samen met je team alert, fit en gezond te blijven onder lastige omstandigheden. Voor grotere projecten boven dit bedrag kun je een Thema-subsidie aanvragen. Deze subsidie richt zich op duurzame inzetbaarheid en is onderverdeeld in vier deelthema's. Deze thema's zijn gezond, veilig en vitaal werken, het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap, het stimuleren van arbeidsmobiliteit en het stimuleren van ontwikkelingsmogelijkheden."

Hoe kun je hiervoor in aanmerking komen?

"Voor een subsidieaanvraag moet je drie stappen doorlopen. Neem via onze website eerst zorgvuldig de voorwaarden voor één van onze twee subsidies door. Download vervolgens het online aanvraagformulier. Vul dit zo volledig mogelijk in en mail dan jouw projectvoorstel naar ons. Binnen drie werkdagen ontvang je een bevestiging van je aanvraag. Bij een DIY-subsidieaanvraag legt het Bureau ASD jouw voorstel met een advies voor aan een speciale selectiecommissie. Binnen vier weken hoor je of je subsidieaanvraag is toegekend of afgekeurd. Soms kun je het voorstel dan nog aanpassen. Een aanvraag voor een Thema-subsidie wordt met een advies voorgelegd aan het ASD-bestuur. Als het merendeel van het bestuur jouw idee steunt, dan word je uitgenodigd voor een pitch. Hierna hoor je of het projectvoorstel nog moet worden aangepast en of je de subsidie krijgt.

Medewerkers van Bureau ASD kunnen jou trouwens ondersteunen bij het formuleren van een voorstel voor een subsidie. In de praktijk blijkt het namelijk soms lastig om een goed idee voor een project in begrijpelijke taal op papier te zetten."

Kun je een voorbeeld noemen van een project dat tot stand is gekomen dankzij een Thema- of DIY-subsidie?

"Een goed voorbeeld is de training Oordeelvrij Communiceren, die is er gekomen dankzij onze Thema-subsidie. De training helpt defensiemedewerkers om elkaars unieke positieve kwaliteiten te zien en te waar-

deren. Deze richt zich niet alleen op leidinggevend en HR-medewerkers, maar ook op onderofficieren en manschappen. Juist door de vraag te stellen hoe mensen zich voelen bij bepaalde manieren van communiceren en uiteindelijk oordeelvrij te zijn in de onderlinge communicatie, levert de training een bijdrage aan sociale veiligheid, diversiteit en inclusiviteit binnen Defensie."

Bij welke recente succesvolle projecten was het ASD cofinancierder?

"In totaal zijn recent zeven MDIEU-deelprojecten van de grond gekomen, waarvan er drie in mijn ogen uitspringen. Dit zijn het Kenniscentrum Autisme, het Coördinatiepunt Duurzame Inzetbaarheid en Young Spirit Defensie. Onder meer door het verstrekken van nuttige informatie en het inzetten van ambassadeurs op dit gebied helpt het Kenniscentrum Autisme defensieonderdelen om beter om te gaan met werknemers met een autisme spectrum stoornis, ofwel ASS. Naar schatting werken er ruim 1200 mensen met ASS binnen Defensie. Meer kennis en begrip dragen bij aan een sociaal veilige werkomgeving voor deze groep mensen. Zij kunnen hierdoor beter hun werk doen. Bovendien komt er op de werkvloer meer inzicht in de specifieke kwaliteiten van medewerkers met ASS. Het Kenniscentrum Autisme heeft zelfs landelijke media-aandacht gekregen. Zo was er onlangs een interview hierover op NPO Radio 1 en een artikel rond dit thema in een landelijk dagblad. Het Coördinatiepunt Duurzame Inzetbaarheid brengt alle initiatieven die er defensiebreed op dit gebied zijn in kaart en richt zich op de verdere professionalisering en borging hiervan. We hebben inmiddels geconstateerd dat hiervoor in de defensietop een goed draagvlak is. Het is mooi dat het ASD niet alleen cofinancierder, maar ook een aanjager was van het Coördinatiepunt Duurzame Inzetbaarheid. Young Spirit Defensie is een platform dat de duurzame inzetbaarheid van militairen en burgers van 50 jaar en ouder bij Defensie stimuleert. Dit platform is waardevol, omdat deze ruim 19.000 collega's extra aandacht verdienen." ■

De ins & outs van
functieonderhoud

‘BEVOEGD GEZAG HEEFT GEEN RUIJTE OM AFWEGINGEN TE MAKEN’

In een door de AFMP aangespannen procedure deed de Centrale Raad van Beroep, de hoogste rechter voor militairen, onlangs een belangrijke uitspraak over functieonderhoud. In een op 6 februari jl. op onze website en in onze ledenapp gepubliceerd artikel gingen we hier al kort op in. Omdat we in de dagelijkse praktijk aardig wat vragen van leden krijgen als het gaat om functieonderhoud, vragen wij Pauline de Casparis, jurist en secretaris bij de AFMP, om haar licht op dit begrip te laten schijnen. Ook deelt zij enkele wetenswaardigheden, tips & tricks om jou op weg te helpen.

Pauline licht allereerst toe dat functieonderhoud een ander woord is voor het opnieuw beschrijven en waarden van een functie. “Het is niet verwonderlijk dat wij als AFMP best veel vragen van leden over dit begrip krijgen. Het proces dat je hiervoor bij de werkgever moet doorlopen is namelijk best ingewikkeld en kan lange tijd in beslag nemen.”

PROCEDURE

In de hiernaast genoemde procedure die de AFMP voerde, draaide het om een militair die al jaren meer werk deed dan dat er in zijn functiebeschrijving stond. Pauline: “Samen met zijn leidinggevende stelde hij een concept-functiebeschrijving op, maar het bevoegd gezag nam deze niet over. Vervolgens maakte de lijnmanager in overleg met P&O een functiebeschrijving en die werd voor advies voorgelegd aan het Dienstencentrum Organisatie & Formatie (DCO&F, red.). Deze stap leidde niet tot de toekenning van een hogere rang aan de militair. Die startte daarom een procedure tegen Defensie. Het uitgangspunt van deze procedure was dat de taken en verantwoordelijkheden niet goed in de door het bevoegd gezag opgestelde concept-functiebeschrijving waren weergegeven. Het bezwaar

tegen de waardering werd aangehouden. De waardering is namelijk afhankelijk van de functiebeschrijving.”

CORRECTE WEERGAVE

Volgens Pauline werd de militair in bezwaar en bij de rechtbank in het ongelijk gesteld. “De Centrale Raad van Beroep oordeelde echter dat het hoger beroep gegrond was en dat Defensie daarom opnieuw aan de slag moet met de functiebeschrijving,” verduidelijkt zij. “De Raad benadrukte dat de functiebeschrijving een correcte weergave moet zijn van de (hoofd)taken, de inhoud van de functie en de al dan niet bezwarende werkomstandigheden. Bij een verzoek tot functieonderhoud gaat het om de beantwoording van de vraag of de feitelijk opgedragen werkzaamheden gedurende langere tijd wezenlijk afwijken van de functiebeschrijving.” Pauline beklemtoont dat de rechter dit niet terughoudend, maar in volle omgang toetst.



“Dit betekent dat het bevoegd gezag geen ruimte heeft om afwegingen te maken over wat er wel of niet in de functiebeschrijving komt te staan. Ook kun je bij het opstellen hiervan niet uitgaan van een takenpakket dat uit organisatorisch oogpunt wenselijk wordt geacht. In het geval van de betrokken militair moet de in samenspraak met de leidinggevende opgestelde functiebeschrijving leidend zijn voor het opnieuw beschrijven van de functie. Het in 2020 hierover gestarte proces begint dus weer van voren af aan.”

EERSTE STAP

Zoals aangekondigd, deelt Pauline ook enkele wetenswaardigheden, tips & tricks op het gebied van functieonderhoud. “Als je vindt dat jouw werk te laag wordt gewaardeerd, dan is het goed om je af te vragen of je functiebeschrijving al jouw wezenlijke taken en verantwoordelijkheden op een goede manier weergeeft,” zo luidt haar eerste advies. “Dit is de eerste stap die je moet zetten. De waardering komt pas daarna.”

WEZENLIJK

Het is niet altijd gemakkelijk om te bepalen welke taken wezenlijk zijn. Als een bepaalde taak wel in een andere functiebeschrijving vermeld is, stellen wij ons sowieso op het standpunt dat het een wezenlijke taak betreft. Vraag hierover gerust advies aan de AFMP.

VERGELIJKING

Vaak vergelijken defensiemedewerkers zich met collega's die hetzelfde werk verrichten, maar die in een hogere rang of schaal zitten. “Met zo'n vergelijking is niets mis,” vindt Pauline. “Defensie moet zorgen voor uniformiteit in het beschrijven en waarderen van werkzaamheden. Overigens hebben ook

reservisten recht op een functiebeschrijving die de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden adequaat weergeeft.”

ONDSCHRIJVEN VAN TAKEN

Een ander advies is om jouw leidinggevende of commandant te laten onderschrijven dat je de taken en verantwoordelijkheden die je aan jouw functiebeschrijving wilt toevoegen daadwerkelijk hebt uitgevoerd. “Kijk zo nodig of je deze taken en verantwoordelijkheden in een functionerings- of beoordelingsverslag kunt vastleggen.”

IN OPDRACHT

Bij een functieomschrijving moet het volgens Pauline gaan om taken die je in opdracht hebt gedaan. “Dit hoeft geen specifieke opdracht te zijn. Het moet echter wel duidelijk zijn dat je de afwijkende werkzaamheden met medeweten van jouw leidinggevende of commandant hebt uitgevoerd.”

TOEKENNING HOGERE RANG

In beginsel vindt de toekenning van een hogere rang niet met terugwerkende kracht plaats. Pauline: “Wacht dus niet te lang met het aanvragen van functieonderhoud. Laat je bovendien niet van de indiening van zo'n verzoek afhouden door de toezegging dat er een reorganisatie aan zit te komen en dat dit dan allemaal wordt rechtgezet.”

SOMSCORE

Iedere functie heeft een somscore, zo verduidelijkt Pauline. “De somscore is het

totale aantal punten dat is toegekend aan in de functiebeschrijving te onderscheiden taken en verantwoordelijkheden. De AFMP vindt dat defensiemedewerkers kennis moeten kunnen nemen van de somscore van hun eigen functie en andere functies binnen Defensie. Lukt het je zelf niet om de somscores te achterhalen? Dan kunnen wij dit voor je doen.”

Bij bepaalde somscores is er volgens Pauline beleidsruimte voor Defensie om al dan niet een hogere rang toe te kennen, afhankelijk van de gewenste organisatorische inrichting. “Dit wordt ook wel ‘beleidsfactor’ genoemd. Wij vinden dat deze beleidsfactor moet worden afgeschaft. Dit is namelijk geen objectief criterium voor het bepalen van de waardering van een functie.”

VERZOEK TOT FUNCTIEONDERHOUD

Belangrijk om te weten is dat je een verzoek tot functieonderhoud moet indienen met een rekest, via een zogeheten dfe-formulier. “Voorzien van een advies door jouw leidinggevende/commandant moet dit rekest in de lijn worden gezet, ook als die het niet met je eens is,” zegt Pauline. “Zorg voor een verzendbewijs of een ontvangstbevestiging hiervan. Vervolgens heeft Defensie acht weken de tijd om een beslissing aan de hand van jouw rekest te nemen. Daarna kun je Defensie met onze hulp in gebreke stellen.”

RAAD EN DAAD

Tenslotte wijst Pauline erop dat de AFMP in het bezit is van het handboek voor het Fuwadef-systeem waarmee Defensie werkt en van andere onderliggende stukken. “Hierdoor kunnen wij jou met raad en daad bijstaan als je vragen hebt.” ■

ACOP-enquête rond
werkbeleving in
publieke sectoren

DEFENSIEPERSONEEL ERVAART PERSONEELSTEKORT ALS GROOTSTE PROBLEEM'

Defensiemedewerkers ervaren de flinke personeelstekorten als grootste probleem bij Defensie. Dit komt naar voren uit een groots opgezette enquête van de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP), het samenwerkingsverband van de AFMP, MARVER, FNV, AOOb en NPB. Hierin kregen medewerkers in de publieke sectoren, waaronder Defensie, de vragen voorgelegd hoe zij hun werk beleven en welke knelpunten zij hierbij ervaren. Ruim 11.000 werknemers beantwoordden deze vragen. De genoemde knelpunten zijn vastgelegd in het onderzoeksrapport 'Publieke sector in focus: werknemerservaringen, knelpunten en aanbevelingen', waarbij de ACOP ook concrete aanbevelingen doet voor een sterke publieke sector.

In totaal 64,4 procent van de respondenten die actief zijn bij Defensie zegt last te hebben van de personeelstekorten in de publieke sector. Om de op dit moment in totaal 10.000 openstaande vacatures bij Defensie te kunnen vervullen, moeten volgens AFMP-voorzitter Ruud Bergsma de komende tijd onder meer twee belangrijke stappen worden gezet.

"Allereerst is het belangrijk dat het imago van Defensie wordt verbeterd," verduidelijkt Ruud. "Dit kun je bereiken door meer nadrukkelijke steun voor Defensie vanuit de

landelijke politiek en door onder meer op scholen voorlichting te geven over de militaire geschiedenis. Verder is het van belang dat er meer duidelijkheid komt over de beloningen en arbeidsvoorwaarden binnen Defensie. Hiervoor zal langdurig moeten worden geïnvesteerd in defensiemedewerkers. Zo dient te worden voorkomen dat hun arbeidsvoorwaarden stagneren ten opzichte van andere sectoren. Zij hebben namelijk geen stakingsrecht en kunnen deze arbeidsvoorwaarden daarom zelf niet afdwingen."

OPZET ACOP-ENQUÊTE

→ Hoe ervaren de bijna 3 miljoen werknenden in de publieke sectoren hun werk en wat moet er volgens hen veranderen in deze sectoren? Dit waren de centrale vragen in de ACOP-enquête, die liep van 24 oktober tot 5 november 2023. In totaal 11.506 respondenten afkomstig uit de sectoren Defensie, politie, onderwijs, openbaar bestuur en overheid, door de overheid gefinancierde media en cultuur, zorg en welzijn vulden hiervoor een via sociale media en mailinglijsten verspreide vragenlijst in. De respondenten werden gevraagd om op 17 stellingen te reageren met de volgende antwoordopties: zeer oneens, oneens, neutraal, eens of zeer eens. Daarnaast kregen zij de vraag of zij aangesloten waren bij een vakbond. Dit bleek bij vrijwel alle respondenten het geval.

**'HET IS
BELANGRIJK
DAT HET IMAGO
VAN DEFENSIE
WORDT
VERBETERD'**

GOEDE OPVANG

Daarnaast is het van belang dat er meer ondersteuning komt voor veteranen. Ruud: "Hierdoor weten potentiële militairen ook dat zij bijvoorbeeld bij problemen goed worden opgevangen. Samen met onze zusterbond MARVER en de FNV beschikken we over het Netwerk Veteranen FNV, waar veteranen en hun gezinsleden kunnen aankloppen voor onder meer nuldelijnsondersteuning en voor themabijeenkomsten rond relevante thema's."

DUIDELIJK BEELD

Volgens Ruud 'piept en kraakt' het al jarenlang in de publieke sectoren, waarin in totaal bijna 3 miljoen mensen werkzaam zijn. De ACOP-enquête aan de hand van 17 stellingen was bedoeld om een duidelijk beeld te krijgen van de impact die alle problemen hebben op hun dagelijkse werk. "Uit de enquête, die uiteindelijk in totaal 11.506 respondenten hebben ingevuld, komt naar voren dat de waarde van het publieke werk voor onze samenleving enorm is, maar dat werknemers zelf hiervoor niet altijd de waardering voelen die zij absoluut verdienen. De oplossing ligt uiteraard bij fatsoenlijke beloningen, maar ook bij voldoende collega's en ruimte om jouw eigen werk te kunnen doen, zonder tijdrovende administratieve lasten."

ZORGPLICHT

Het goed vervullen van de zorgplicht is en blijft naar de mening van Ruud één van de voornaamste verantwoordelijkheden van Defensie. "Zeker in deze mondiaal woelige tijd met ook een oorlog op het Europese

continent moet Defensie ervoor zorgen dat militairen op een goede en veilige manier hun werk kunnen doen met een professionele uitrusting en kwalitatief uitstekend materieel en dat zij altijd gedegen zijn voorbereid op hun inzet. Zij dient hierbij ook oog te blijven houden voor de arbonormen. Als militairen met gevaarlijke stoffen werken, is het bijvoorbeeld van belang dat zij kunnen rekenen op voldoende bescherming. En als zij hierdoor toch gezondheidsklachten oplopen, dan moet Defensie natuurlijk ook haar verantwoordelijkheid nemen. In de praktijk gebeurt dit helaas lang niet altijd en dat gaat ten koste van het vertrouwen dat militairen in hun werkgever hebben."

ANDER WERK

Een andere belangrijke conclusie van de ACOP-enquête is dat één op de vijf respondenten zegt binnen nu en een jaar ander werk te willen. "Bij defensiemedewerkers is dit percentage zelfs bijna 23 procent," benadrukt Ruud. "In totaal 60 procent van hen wil een andere rol binnen dezelfde organisatie als zij van baan zouden wisselen. Ruim 18 procent verkiest werk buiten de publieke sector. De meest genoemde redenen hiervoor zijn een te laag loon, een slechte werk-privébalans en een te hoge werkdruk." Defensiemedewerkers hebben uiteenlopende persoonlijke beweegredenen om Defensie te willen verlaten. "Zij verwachten dat hun primaire, secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden daar gunstiger zijn dan een soortgelijke schaal 8-functie binnen Defensie," licht Ruud toe. "Een enkeling wijst erop dat het salarisverschil tussen een militair en een burger dusdanig groot is dat hij minder verdient dan een collega-luitenant op dezelfde functie. Een ander vindt dat de overheid te langzaam meegaat in belangrijke veranderingen op ICT-gebied. Verdere individuele redenen om buiten Defensie aan de slag te gaan, zijn te lage lonen voor technici en de bindingspremies die zouden zorgen voor scheve waarderingen. Medewerkers die essentieel zijn voor de militaire beroepsgroep voelen zich hierdoor totaal ondergewaardeerd."

**CONCRETE
AANBEVELINGEN**

→ Aan de hand van alle knelpunten die werknemers ervaren, doet de ACOP in haar onderzoek aanbevelingen voor een sterke publieke sector. Zo stelt zij voor om de werkomstandigheden voor werknemers op een aantal concrete punten te verbeteren: een hoger loon, een lagere werkdruk, meer doorgroeimogelijkheden, een betere werk-privébalans, meer professionele autonomie, een veilige werksfeer en meer mogelijkheden voor leren en ontwikkelen. Verder wijst de ACOP op het belang van fikse investeringen om de gewenste verbeteringen in de kwaliteit van het werk in de publieke sectoren te kunnen realiseren. De onderzoekers stellen dat marktwerking, decentralisering, aanbestedingen en inkoop de kwaliteit van het werk en van de publieke diensten niet per definitie beter maken. Ook leidt marktwerking tot de nodige onzekerheid bij werknemers over hun arbeidsvoorwaarden en werkplek. Daarom dienen verkeerde marktprikkels te worden teruggedrongen.

HELDER SIGNAAL

De eerder genoemde beweegredenen om Defensie te willen verlaten, baren de AFMP grote zorgen. "Het is van het grootste belang dat deze mensen worden behouden," zo beklemtoont Ruud. "Dat kan alleen door te investeren in de kwaliteit van het werk binnen Defensie en de andere publieke sectoren. De uit de enquête voortvloeiende conclusies vormen in elk geval een helder en urgent signaal richting de landelijke politiek. Zij moet niet voorzichtig bezuinigen, maar bewust kiezen voor aanzienlijke investeringen in alle werknemers. Hiermee investeert de politiek ook in de samenleving. Samen met de FNV, MARVER, NPB en AOB blijft de AFMP hard knokken voor iedereen in de publieke sectoren." ■

‘DEFENSIE MOET VERANTWOORDELIJKHEID NEMEN VOOR LOOPBAAN VAN MANSCHAPPEN’

Op 29 augustus 2023 werden de afspraken gepresenteerd die de vakbonden met Defensie maakten over de vaste aanstelling van manschappen en korporaals bij voldoende functioneren. De basis hiervoor werd gelegd in het overleg met de werkgever over het avw-resultaat 2021-2023. Met Hans Treffers, sectorhoofd Landmacht van de AFMP, zoomen we in op de positieve effecten van de afspraken en op de hieruit voortvloeiende uitdagingen voor manschappen, die nu de kans hebben om hun fysiek en mentaal uitdagende werk tot hun pensioen te blijven doen.

Deze collega's krijgen bij voldoende functioneren inmiddels een vaste aanstelling: soldaten der 1e, 2de en 3de klasse, korporaals der 1e en 2de klasse van de Landmacht en Luchtmacht, matrozen der 1e, 2de en 3de klasse, mariniers der 1e, 2de en 3de klasse van de Marine en marechaussees der 1e, 2de, 3de en 4de klasse van de KMar met een fps2-aanstelling.

Het besluit hierover in 2023 kwam volgens Hans niet uit de lucht vallen. “Het was een lang gekoesterde wens van de vakbonden en de werkgever om ervoor te zorgen dat de meest capabele en ervaren collega's in de belangrijke categorie manschappen en korporaals niet gedwongen Defensie hoeven te verlaten als zij 35 jaar worden. Het goede nieuws is dat dankzij de gemaakte afspraken ongeveer 3500 mensen binnen deze categorie voor Defensie behouden kunnen blijven. Anders hadden zij gedwongen 'over het hek' ontmoeten. Het is logisch dat dit als een aansprekend succes wordt

beschouwd. De defensieorganisatie gaat en wil immers hard groeien.”

WERKPAARDEN

De vaste aanstelling van manschappen en korporaals bij voldoende functioneren brengt een belangrijke verantwoordelijkheid voor Defensie met zich mee, zo benadrukt Hans. “Iedereen weet dat het militaire werk fysiek en mentaal uitdagend kan zijn. Dit geldt zeker voor de inspanningen van manschappen en korporaals, want die zijn met alle respect ‘de werkpaarden van de organisatie’. Een relevante vraag is daarom of Defensie wel van manschappen kan verwachten dat zij tot hun pensioen actief blijven op de functie die zij nu bekleden. Ongetwijfeld is het antwoord op deze vraag in veel gevallen nee. Met het aanbieden van vaste contracten aan manschappen neemt Defensie in elk geval de verantwoordelijkheid op zich om collega's aan het werk te houden tot ver voorbij hun 35e verjaardag. De keuze over jouw toekomstige loopbaan

ligt echter niet uitsluitend bij Defensie, maar is ook een afweging die jij zelf moet maken. Je kunt je gezien de eerdergenoemde uitdagingen afvragen of je tot jouw pensioen actief wilt blijven als manschap.”

BESTE LOOPBAANKANSEN

Manschappen moeten volgens Hans daarom zelf goed nadenken over de vraag hoe zij hun toekomstige loopbaan willen vormgeven. “Als je tot aan jouw functioneel leeftijdsontslag (FLO, red.) jouw loopbaan bij Defensie wilt vervolgen, dan is het raadzaam om aan te kloppen bij een loopbaanbegeleider omdat die weet waar in de defensieorganisatie de beste loopbaankansen liggen. Bij deze loopbaanbegeleider kun je terecht voor adviezen over te zetten stappen of te volgen opleidingen om deze kansen daadwerkelijk te kunnen pakken. Met een goed plan kan de stap naar onderofficier of misschien wel officier reëel worden. Binnen Defensie zijn er verschillende mogelijkheden om opleidingen te volgen die jouw loopbaanperspectief verbeteren.”

OPLEIDINGSPLEKKEN

Een ander advies voor manschappen is om de ‘infoop’s’ in te gaten te houden, die uitkomen als er bij de KMS en de KMA opleidingsplekken vrijkomen voor mensen binnen de defensieorganisatie. “Deze vind je door op de homepage van het intranet op het vergrootglasje te klikken en vervolgens te zoeken op ‘infoop’,” verduidelijkt Hans. “Uiteindelijk



FOTO: MEDIACENTRUM DEFENSIE

kun je aan jouw loopbaanbegeleider vragen of en hoe je op een opleidingsplek terecht kunt komen.”

PLAN UITZETTEN

Ook voor collega's die hun toekomstige loopbaan buiten Defensie willen vervolgen, is de loopbaanbegeleider een belangrijk aanspreekpunt. Hans: “Via hem of haar kun je het plan uitzetten dat er uiteindelijk voor zorgt dat jouw favoriete werk buiten Defensie binnen handbereik komt. Als je nog geen goed beeld hebt van wat je wilt, is het invullen van een beroepskeuzetest ook een goede optie. Als je al een aantal jaren bij Defensie werkt, kun je voor een opleiding buiten Defensie mogelijk gebruik maken van je persoonlijke opleidingsbudget. Hiervoor heb je wel een advies van de loopbaanbegeleider nodig. Verder is het zinvol om zelf te weten hoe het P&O-plaatje bij Defensie in elkaar steekt. Een praktische tool hiervoor is het P&O kompas, dat je kunt vinden op het intranet van Defensie.”

ENKELE EISEN

Defensie is inmiddels druk doende om het loopbaanbeleid voor manschappen en korporaals goed vorm te geven. “Enkele eisen

die worden gesteld aan het als fps1-militair verkrijgen en behouden van een vast contract als je een fps2-aanstelling hebt, zijn al bekend,” zegt Hans. “Een eis is dat de stap naar de rang van korporaal minimaal 15 jaar voor het leeftijdsontslag militairen (LOM, red.) moet zijn gemaakt. Duidelijk is verder dat je in de laatste vijf jaar voor het bereiken van de dan geldende LOM-leeftijd als korporaal niet gedwongen wordt geplaatst of geplaatst blijft op operationeel of fysiek zware functies. Zeven jaar voor jouw LOM heb je recht op een onderzoek naar jouw fysieke gesteldheid. Als je buiten jouw eigen schuld als korporaal nog geen onderofficier bent, word je vijf jaar voor jouw LOM betaald als onderofficier. “

RUIME INTERPRETATIE

Volgens Hans moeten de voorwaarden nog verder uitgewerkt worden. “Hiervan mag de doelgroep zelf natuurlijk geen nadelen ondervinden. ‘Voldoende functioneren’ wordt als voorwaarde gesteld om bij

Defensie werkzaam te kunnen blijven. Maar als AFMP pikten wij inmiddels signalen op dat Defensie het begrip ‘onvoldoende functioneren’ vrij ruim interpreteert. Dat kan wat ons betreft niet en wij vinden sowieso dat er bij onvoldoende functioneren een reële verbeterkans geboden moet worden.”

OP HET NET

Hans adviseert collega's met vragen om bij hem of zijn collega-sectorhoofden op het net te komen. “Wij kunnen je dan hulp of advies bieden. Werk je bij de Landmacht of Koninklijke Marechaussee en ondervind jij bijvoorbeeld hinder van de ruime interpretatie van ‘onvoldoende functioneren’? Dan kun je bij mij als sectorhoofd Landmacht terecht. Alle meldingen helpen ons bovendien in de gesprekken die we met Defensie voeren over het loopbaanbeleid. Opkomen voor jouw rechten en meepraten over personeelsbeleid beschouwt de AFMP namelijk als haar belangrijkste prioriteiten. Uiteraard doen we dit ook als je als manschap tot ver voorbij je 35e verjaardag actief wilt blijven.” ■



IN MEMORIAM **TINUS KLASENS**

Met groot leedwezen en veel dankbaarheid voor alles wat hij voor ons betekende, hebben wij kennisgenomen van het overlijden van Tinus Klasens op 30 december 2023. Door de jaren heen was Tinus van grote meerwaarde voor zowel de AFMP als voor onze zusterbond MARVER. Zo bekleedde hij meerdere bestuursfuncties en was hij ook actief als raadsman namens onze verenigingen. Wij zullen ons Tinus blijven herinneren als een warme persoonlijkheid, een vrijwilliger in hart en nieren en een lichtend voorbeeld voor velen.

We wensen zijn familie, vrienden en bekenden veel sterkte toe met het grote verlies van Tinus. In de Asser Courant is een rouwadvertentie geplaatst. Via menseninq.nl/overlijdensberichten/tinus-klasens-9548920 kun je desgewenst een condoleancebericht achterlaten bij een online geplaatst overlijdensbericht over Tinus. Zijn familie stelt dit enorm op prijs. Onderaan het overlijdensbericht staat ook het correspondentieadres vermeld.

De AFMP en de MARVER zullen Tinus enorm gaan missen.



Graag willen wij onze oprechte dank uitspreken voor het hartverwarmend medeleven dat wij mochten ontvangen na het overlijden van onze lieve man, vader, grootvader en overgrootvader

TINUS KLASENS

De bloemen, kaarten, lieve berichten en warme verhalen over wat hij voor veel mensen heeft mogen betekenen, waarden wij enorm. Dit steunt en helpt ons in deze donkere en zware tijd.

Namens onze familie hartelijk bedankt!

Mia Klasens

Monique & Mariska

Check alle data & locaties

PA-BIJEENKOMSTEN DIT VOORJAAR

De komende tijd verzorgt de AFMP weer door heel Nederland regiobijeenkomsten voor onze postactieve leden. De uitnodigingen voor alle voorjaarsbijeenkomsten zijn inmiddels verstuurd. Bij deze uitnodiging is ook een agenda gevoegd. Om een PA-bijeenkomst bij te wonen, dien je je vooraf aan te melden. Hoe je dit kunt doen, lees je in de uitnodiging. Check diverse locaties en data in onderstaand overzicht!

Noord-Holland-Noord
vrijdag 22 maart, 13.30 uur
locatie de MOOC, Spoorstraat 56, Den Helder

ZO-Veluwe
maandag 25 maart, 13.30 uur
locatie Echos Schaarsbergen, Deelseweg 28, Schaarsbergen

Kennemerland
dinsdag 26 maart, 10.00 uur
locatie De Boerderij, zaal 2, Lutulistraat 139, Hoofddorp

Brabant Noord-Oost
dinsdag 2 april, 13.30 uur
locatie Gemeenschapshuis de Schakel, Reestraat 49, Volkel

Rijk van Nijmegen
woensdag 3 april, 13.30 uur
locatie Kulturhus Beek, Roerdompstraat 6, Beek-Ubbergen

Friesland
vrijdag 5 april, 10.00 uur
locatie De Fontein, Goudenregenstraat 77, Leeuwarden

Steenwijk
vrijdag 5 april, 14.00 uur
locatie Echos Havelte, Johannes Postweg 5, Darp

Hart van Brabant
dinsdag 9 april, 10.00 uur
locatie MFA Het Spoor, Schaepmanstraat 36, Tilburg

De Meijerij
dinsdag 9 april, 13.30 uur
locatie Perron 3, Hoff van Hollantlaan 1, Rosmalen

Rheine/Münster
woensdag 10 april, 11.00 uur
locatie Hotel-Restaurant, rinckwirth, Bahnhofstrasse 41, Ochtrup

Seedorf
donderdag 11 april, 11.00 uur
locatie Gasthof Zur Linde, Wallweg 2, Zeven-Brauel

Blomberg
vrijdag 12 april, 11.00 uur
locatie Café Bei Heini, Neue Torstrasse 38, Blomberg

Venlo/Roermond/Poort van Limburg
vrijdag 19 april, 13.30 uur
locatie Gemeenschapshuis Kepel, Kerkstraat 27, Panningen

OVERLEDEN LEDEN

Wij publiceren in elke OpLinie, uiteraard met toestemming van de nabestaanden, de namen van de AFMP-leden die ons in de afgelopen periode zijn ontvallen

André Muskiet uit Nijmegen overleed op 20 augustus 2023.

De heer **J. Smit** uit Leeuwarden overleed op 3 oktober 2023.

Ben ter Meer uit Tubbergen overleed op 31 oktober 2023.

Joop Scholte uit Ede overleed op 2 november 2023.

Bert van Driesten uit Utrecht overleed op 11 november 2023.

De heer **J.A. Sonneveld** uit Scherpenzeel (Gld) overleed op 14 november 2023.

Ger Klij uit Venlo overleed op 17 november 2023.

Harm de Hoop uit Emmeloord overleed op 29 november 2023.

De heer **E.P.A. Vorst** uit Oudeschild overleed op 2 december 2023.

Berend Snijder uit Putten overleed op 2 december 2023.

Anton van Eijden uit Scheemda overleed op 27 december 2023.

De heer **W.C. Schenkelaars** uit Eindhoven overleed op 29 december 2023.

De heer **G.H. Klaver** uit Den Helder overleed op 3 januari 2024.

Simon Nussy uit Wouw overleed op 4 januari 2024.

Teije Penninga uit Apeldoorn overleed op 6 januari 2024.

RECTIFICATIE: ONJUISTE OVERLIJDENSdatum

→ In het overzicht van de overleden leden in de decemberuitgave van OpLinie is abusievelijk een onjuiste overlijdensdatum gepubliceerd. De heer **R. Derlagen** uit Leeuwarden overleed niet op 5 oktober, maar op **28 september 2023**. Wij bieden zijn nabestaanden onze welgemeende excuses aan voor deze storende fout.

JUBILARISSEN IN DE PICTURE

In deze uitgave van OpLinie zetten we, met uitdrukkelijke toestemming van de betrokkenen, de leden in de schijnwerpers die de afgelopen tijd precies 50 of zelfs 60 jaar lid waren van de AFMP. Dit om te benadrukken hoe dankbaar wij zijn voor hun jarenlange trouw aan onze bond. Van harte gefeliciteerd met jullie jubilea!

50 JAAR LID

Hans Laurijsse

*plaats Ede
datum jubileum 1 maart '23*

Arie ten Haaft

*plaats Zeist
datum jubileum 1 juni '23*

Henk Oorschot

*plaats Rijen
datum jubileum 1 juni '23*

Peter Spijkerboer

*plaats Best
datum jubileum 1 augustus '23*

Ruud Schuurmans

*plaats Zoetermeer
datum jubileum 1 augustus '23*

Ed Wilke

*plaats Stroe
datum jubileum 1 augustus '23*

André Nyqvist

*plaats Uedem
datum jubileum 1 november '23*

Emmo Veneboer

*plaats Deventer
datum jubileum 1 november '23*

Frans Weisz

*plaats Zeewolde
datum jubileum 1 december '23*

De heer L.F. Faber

*plaats Leeuwarden
datum jubileum 1 december '23*

Johan Veen

*plaats Uden
datum jubileum 1 december '23*

Rudy de Graaff

*plaats Leusden
datum jubileum 1 januari '24*

Hans Steiger

*plaats Benidorm
datum jubileum 1 januari '24*

Gert Kiewiet

*plaats Dussen
datum jubileum 1 februari '24*

Peter Meerman

*plaats Kaatsheuvel
datum jubileum 1 februari '24*

60 JAAR LID

De heer H. Eisink

*plaats Enschede
datum jubileum 1 november '23*

De heer J.H. Schlammilch

*plaats Nijmegen
datum jubileum 1 november '23*

De heer F.F.W. Dekeling

*plaats Steyerberg
datum jubileum 1 december '23*

De heer G. Evers

*plaats Apeldoorn
datum jubileum 1 december '23*

De heer F. Houtman

*plaats Uden
datum jubileum 1 december '23*

Alfred van der Plas

*plaats Eindhoven
datum jubileum 1 december '23*

De heer H.J. Reinderink

*plaats Ermelo
datum jubileum 1 december '23*

Hans Corton

*plaats Munein
datum jubileum 1 januari '24*

Nico Mol

*plaats Elst (Gld)
datum jubileum 1 februari '24*

ONTVANG JIJ ALS POSTACTIEF LID NOG GEEN NIEUWSBRIEF POSTACTIEVEN?

→ Elke drie weken verstuurt de AFMP de digitale Nieuwsbrief Postactieven, specifiek gericht op alle postactieve leden bij onze bond. Naast een voorwoord van Paul Engelbertink als sectorhoofd Postactieven van de AFMP bevat elke editie diverse artikelen, nieuwsberichten en Q&A's die voor jou als postactief lid interessant kunnen zijn. De inhoud loopt uiteen van actuele informatie op pensioengebied tot de data van onze nieuwste regiobijeenkomsten. Ben jij postactief, maar sta je nog niet op de verzendlijst van de Nieuwsbrief Postactieven? Stuur dan even een mailtje naar la@afmp.nl. Dan zorgen wij ervoor dat je alsnog op onze verzendlijst terecht komt en de nieuwsbrief ontvangt vanaf de eerstvolgende editie op 12 april aanstaande.

**MAAK JE
COLLEGA
LID!**

**WIN KAARTEN
VOOR DE
DUTCH GRAND
PRIX 2024!**

OP POLE POSITION MET DE AFMP

De AFMP bestaat 125 jaar en deze mijlpaal laten wij niet ongemerkt voorbijgaan. Daarom pakken wij groots uit met een campagne, waarbij jij twee kaarten kunt bemachtigen voor de Dutch Grand Prix op zaterdag 24 en zondag 25 augustus 2024! Voor ieder nieuw lid dat jij als AFMP-lid werft, ontvang je niet alleen een giftcard ter waarde van € 7,50 maar ook een lotnummer in jouw mailbox waarmee je kans maakt op deze kaarten.

ZO DOE JE MEE

Dit kan op twee manieren:

- Ga via deze QR-code naar het inschrijfformulier op onze site. Vul daar alle gegevens in van het door jou geworven lid en vul vervolgens jouw gegevens in.
- Je kunt ook onze AFMP-app downloaden via de App Store of Google Play. Ga op de drie horizontale streepjes in de linkerbovenhoek staan en klik op de link 'Maak een collega lid'. Zo kom je in het inschrijfformulier.



**DEZE
PRACHTPLEK
KAN STRAKS
VOOR JOU
ZIJN!**



**SCAN DE QR-CODE EN CHECK DE
VOORWAARDEN VAN ONZE WINACTIE!**

WWW.AFMP.NL

Nijs Keppel & Ab de Vries
zijn al 70 jaar AFMP-lid



**‘ALLES WAT IK WILDE,
HEB IK UITEINDELIJK
KUNNEN DOEN’**

Woensdag 24 januari 2024 was een bijzondere dag voor Paul Engelbertink, Sectorhoofd Postactieven van de AFMP. Op deze dag bezocht hij namelijk twee mannen, die al zeventig jaar als trouw lid zijn verbonden aan onze bond. In de ochtend reikte hij een oorkonde en jubileumspeld uit aan de 90-jarige Nijs Keppel in het Utrechtse dorp Achterveld. In de middag ontving de 97-jarige Ab de Vries uit Enschede deze versierselen uit de handen van Paul en die van Dick Maalderink, groepshoofd Twente bij de AFMP.

Allereerst stond dus een visite op het programma aan Nijs Keppel, die ondanks zijn hoge leeftijd van 90 jaar nog altijd zelfstandig woont in een appartement in Achterveld. Hij toonde zich bijzonder vereerd toen Paul hem de oorkonde en speld uitreikte, die behoren bij het 70-jarige lidmaatschap van onze bond. Nijs zei zich heel bewust te zijn van het feit dat hij tot een select gezelschap van postactieve AFMP-leden behoort die deze mijlpaal wisten te bereiken. Zijn goede vriendin, die vaak bij hem over de vloer komt, kreeg een grote bos bloemen van Paul en was hier overduidelijk ook erg blij mee.

GOUDEN PLAK

Terwijl hij genoot van het door Paul meegebrachte gebak, vertelde Nijs enthousiast over zijn militaire loopbaan die startte in

1952 en in 1988 eindigde toen hij op 55-jarige leeftijd met leeftijdsontslag militairen (LOM) ging.

“Toen ik 16 jaar was, kon ik bij de Marine aan de slag. Dit ging niet door, omdat dit volgens mijn moeder iets voor ‘heidenen’ was. Daarom ben ik in 1952 begonnen bij de onderofficiersschool. Uiteindelijk heb ik twaalf jaar bij de technische dienst gezeten, ben ik in totaal 12 jaar actief geweest bij de commando's en maakte ik ook twaalf jaar lang deel uit van de pantserinfanterie,” zo benadrukte de nog scherp van geest zijnde jubilaris. “Tijdens mijn actieve loopbaan woonde en werkte ik in tal van plaatsen, waaronder jarenlang in Seedorf. Op de dag dat ik afzwaaide, kreeg ik een gouden plak uitgereikt.”

Met een goed gevoel keek hij terug op al zijn werkavonturen in 36 jaar tijd. “Alles wat ik in mijn werk wilde, heb ik wel zo'n beetje kun-

nen en mogen doen,” zo zei hij met een lach op zijn gezicht. Toch ondervond hij aan het slot van zijn carrière de nodige tegenslag. Zo werd hij flink ziek en moest hij een paar maanden in het ziekenhuis verblijven. In de laatste jaren van zijn loopbaan was hij actief als kazerneadjutant in Seedorf.

GROTE ZAAK

Gedurende de 70 jaar dat hij inmiddels AFMP-lid is, schakelde Nijs onze bond één keer in voor hulp. “Dit was toen er een rechtszaak moest worden gevoerd tegen enkele katholieke jongens die in Appingedam opkwamen,” zo vertelde hij tijdens het bezoek van Paul. “Nog voordat de verschillende bonden een voorlichting hadden gehouden over de voordelen van het bondslidmaatschap, hadden zij zich al aangesloten bij de katholieke defensievakbond.



Natuurlijk was dit niet de bedoeling en dat is toen een grote zaak geworden."

Tenslotte memoreerde Nijs ook nog met plezier aan het feit dat hij alweer lang geleden gedurende twee jaar regiohoofd ("president") namens onze bond was in de drie noordelijke provincies Groningen, Friesland en Drenthe.

FAMILIEGEZELSHAP

Later op de middag reisde Paul af naar rust- en verzorgingstehuis De Posten in Enschede, waar de inmiddels 97-jarige Ab de Vries sinds 2,5 jaar verblijft. Daar woonde een groot gezelschap van familieleden, onder wie zijn dochter, de man van zijn helaas overleden andere dochter, drie kleinkinderen en drie van zijn in totaal zes achterkleinkinderen, de uitreiking van de jubileumboord en speld aan hem bij. Paul en de eveneens aanwezige

Dick Maalderink reikten Ab deze versierselen uit, terwijl iedereen in het gezelschap van gebak genoot. Zijn dochter spelde hem de jubileumspeld op.

Zichtbaar geroerd, sprak de hoogbejaarde jubilaris dankbare woorden tot Paul en Dick. "Ik vind het heel bijzonder dat jullie speciaal voor mij naar Enschede zijn gekomen om namens de AFMP het certificaat en de speld aan mij uit te reiken. Dat doet mij heel veel." Op de vraag van Paul of het prettig wonen is in De Posten, reageerde Ab opvallend monter en enthousiast. "Jazeker! Ik voel me prima, ik word goed verzorgd hier. Alleen 's avonds zit ik wel eens alleen, maar ik mag absoluut niet ontevreden zijn."

LUCHTMACHT

In losse flarden blikte hij terug op zijn actieve loopbaan, die in 1946 startte toen hij in

dienst trad bij de Koninklijke Marechaussee. Na zes jaar maakte hij de overstap naar de Luchtmacht. In de hierop volgende decennia was hij actief op Vliegbasis Twente, Vliegbasis Leeuwarden en in Delfzijl. Na ook sportinstructeur te zijn geweest, maakte hij onder meer deel uit van het verzorgings-squadron. Uiteindelijk sloot hij zijn carrière in 1981 af. Overduidelijk is dat Ab nog altijd bijzonder trots is op zijn jarenlange carrière bij de Luchtmacht. "Het was echt een mooie tijd."

100 JAAR

Met de welgemeende toezegging van Paul dat hij Ab opnieuw met een bezoek zal vereren mocht hij uiteindelijk de gezegende leeftijd van 100 jaar bereiken, kwam een einde aan de tweede feestelijke jubileumvi-site van de dag. ■



**'HET BELANG
VAN HET
BURGERPERSONEEL
BIJ DEFENSIE IS
NOG ZICHTBAARDER
GEWORDEN'**

Het afgelopen jaar zette de Sector Burgerpersoneel (SBU) van de AFMP stappen voor een op burgermedewerkers bij Defensie gerichte arbeidsvoorwaardenagenda. In 2024 pakt de SBU door met diverse thema's die van invloed zijn op het werk van deze collega's en met oplossingen die hun positie kunnen versterken. Hierover spreken we met Carin van Gerwen-van Maare, Pascal Makonga en John Bot. Carin en Pascal zijn op vrijwillige basis kaderraadslid bij de SBU en John keerde onlangs terug als reserve-kaderraadslid.

**'SBU HEEFT AL
BEHOORLIJK WAT
VOOR BURGERS
BEREIKT'**

**WAT IS JULIE WERK-
ACHTERGROND BIJ DEFENSIE?**

Carin: "Sinds 2002 werk ik als burger bij Defensie in de functie van Senior Formatie & Organisatieadviseur. Ik adviseer over reorganisaties, functiebeschrijvingen, functiewaarderingen, bezwaarzaken en organisatievraagstukken. Daarvoor volgde ik de KMA en was ik militair op Vliegbasis Soesterberg."

Pascal: "Sinds 2003 ben ik als burger werkzaam bij Defensie en vanaf februari 2019 vervul ik de functie van netwerkmanager bij het Joint Informatievoorziening Commando, onderdeel van Commando Materieel en IT (COMMIT, red.). JIVC is het IT-bedrijf van Defensie en haar ketenpartners."

John: "Ik ben actief als Commandant Interventie Team bij de DBBO. Omdat ik nu 60 jaar ben en FLO vanuit het Marine Beveiligingskorps (tegenwoordig DBBO, red.) heb, mag ik over twee jaar de dienst uit. Maar ik denk dat ik gewoon blijf."

Wanneer & waarom werden jullie kaderraadslid?

Carin: "In 2017 reageerde ik op een SBU-oproep in OpLinie en werd ik kaderlid bij de SBU. Sinds afgelopen jaar vertegenwoordig ik als kaderraadslid de SBU bij het AFMP-sectorberaad. Destijds vond ik al dat diverse avw-akkoorden vooral waren gericht op militairen en minder op burgermedewerkers bij Defensie. Ook gezien mijn eigen achtergrond als burgermedewerker vond ik het niet goed om alleen vanaf de zijlijn kritiek te leveren. Als kaderlid kon en kan ik iets wezenlijks bijdragen."

Pascal: "Vanuit mijn passie om in diverse

rollen iets voor mensen te kunnen betekenen, en dan specifiek voor mijn eigen achterban, werd ik in 2018 kaderraadslid bij de SBU en later van de financiële adviescommissie (FAC, red.) van de AFMP. Ik maakte al langer deel uit van diverse medezeggenschapscommissies. Als kaderraadslid vind ik het belangrijk om de vragen en problemen die ik van individuele burgercollega's doorkrijg, mee te nemen in onze overleggen. Als kaderlid speel ik ook een belangrijke rol in het avw-traject."

John: "Onlangs keerde ik als reserve-kaderraadslid terug bij de SBU, omdat ik weer veel dingen fout zag gaan bij Defensie als het gaat om de belangen van het burgerpersoneel. Zo vond ik dat hun belangen bij de nieuwste arbeidsonderhandelingen voor defensiepersoneel wat ondergesneeuwd raakten. Een andere reden om opnieuw in te stappen was het feit dat ik op de werkvloer nog altijd veel vragen krijg van collega-burgers. Zo willen zij duidelijkheid over specifieke regelgeving, juridische zaken of hun pensioen. In 2017 was ik samen met Arjen Rozendal (sectorhoofd Marine en Burgerpersoneel van de AFMP, red.) betrokken bij het opzetten van de SBU. Als kaderlid in de SBU kun je het verschil maken voor het burgerpersoneel bij Defensie. Als er tijdens de Bondsvergaderingen van de AFMP belangrijke besluiten worden genomen, worden ook de kaderraadsliden geraadpleegd. Als kaderraadslid vertegenwoordig je de kaderleden en de leden van de sector voor wie je in de Kaderraad zit. Wanneer een besluit wordt genomen, kan een kaderraadslid van de SBU dus de stem van burgermedewerkers inbrengen."

Wat heeft de SBU al voor burgers kunnen realiseren?

Carin: "Aanvankelijk praatte de SBU vooral over diverse onderwerpen die burgermedewerkers aangaan en die wij te horen kregen op de werkvloer. We constateerden dat er diverse punten waren en nu nog steeds zijn, waarvan wij werk wilden maken. Zo is er al langer een groot salarisverschil tussen militairen en burgers in vergelijkbare functies. Dit verschil is gelukkig inmiddels iets rechtgetrokken. Verder zijn specifieke zaken wel voor militairen, maar niet voor burgers geregeld. Toen militairen sportschoenen kregen, ontvingen burgers deze bijvoorbeeld niet. En dit terwijl het belangrijk is dat Defensie blijft investeren in een gezonde organisatie. In 2023 gingen we als SBU de boer op voor het burgerpersoneel. Niet met protesten, vlaggen en spandoeken, maar met voorlichtingsbijeenkomsten in het land. Aan de hand van door de SBU gedefinieerde stellingen konden burgers hun suggesties voor een op hen gerichte avw-agenda doorgeven. Ook hadden zij ruimte voor eigen inbreng. Het eindresultaat hiervan was een concept-agenda met tien deelthema's inclusief avw-speerpunten en een prioriteitenmatrix, waaruit bleek dat de loonontwikkeling en loontabel de meeste prioriteit hadden. Dit legden we als richtinggevend document aan het AFMP-bestuur voor."

Pascal: "Ik vind dat we al behoorlijk wat voor burgers hebben bereikt. Zo droegen wij vanuit de SBU ons steentje bij aan het verkleinen van het salarisverschil tussen militairen en burgers in vergelijkbare functies door de aanpassingen in de burgerloontabel. Ook zorgden we er met de andere defensiebonden

'SAMEN MET ARJEN VORMEN WE ALS SBU EEN GOED TEAM'

voor dat in het avw-akkoord 2024 maatregelen zijn getroffen om de beloningspositie van burgers te verbeteren. Samen met Arjen Rozendal vormen wij een goed team dat voor burgers relevante thema's op een constructieve manier bespreekt om goede resultaten te kunnen bereiken."

John: "Voordat de AFMP zich specifiek op burgermedewerkers ging richten, bleven hun belangen binnen de defensiewereld enigszins onderbelicht. En dit terwijl het militaire gedeelte bij Defensie niet kan blijven draaien zonder hun inbreng. Dankzij de inspanningen van de SBU werd dit belang zichtbaarder en kreeg ook Defensie meer oog voor de positie van het burgerpersoneel."

Wat staat er de komende tijd op de SBU-agenda?

Carin: "Allereerst willen we burgermedewerkers meer op de hoogte gaan houden van alles wat wij doen. Dit gaan we onder andere doen door meer berichten op social media te zetten met een korte samenvatting van de punten die we besproken hebben in

ons SBU-overleg. Het is belangrijk om nog meer naamsbekendheid te krijgen als SBU. Ook gaan we ons verdiepen in de vraag hoe we meer draagvlak kunnen creëren voor vrouwen binnen Defensie en dit niet alleen voor burgers maar ook voor vrouwelijke militairen. Recent opperde Arjen het idee om concrete zaken voor vrouwelijke medewerkers te realiseren, zoals een programma vrouwenrechten. Verder kun je bijvoorbeeld denken aan de mogelijkheid van vrouwenverlof, die in enkele andere landen al gangbaar is. Dit zou vrouwen in staat stellen om verlof op te nemen als zij zich door hun maandelijkse cyclus of door de overgang lichamelijk niet goed voelen zonder zich te moeten ziekmelden."

Pascal: "De komende tijd blijven wij onze bijdrage leveren aan het vergroten van de zichtbaarheid, namelijk het bekendmaken van de AFMP bij onze doelgroep. Een ander punt dat op onze agenda staat is het pensioen van burgermedewerkers."

John: "Verder willen we er voor zorgen dat er een ander beloningssysteem voor burgers komt. De komende jaren blijven we trouwens ook op de bres springen voor het militaire personeel. Als één grote familie wil de AFMP namelijk iedereen helpen, of je nou een burgermedewerker in de laagste rang bent of een militair op de hoogste positie." ■



FOCUS OP DIVERSE DOELGROEPEN BIJ DEFENSIE

→ Het afgelopen jaar spande de SBU van de AFMP zich met name in voor een specifiek op burgermedewerkers bij Defensie gerichte arbeidsvoorwaardenagenda. Omdat de maatregelen in het huidige avw-akkoord slechts een eerste stap in de goede richting zijn als het gaat om hun beloningspositie, blijft de SBU zich inzetten voor stevige arbeidsvoorwaarden voor burgerpersoneel in de nabije en verdere toekomst. "Aanvullend op deze inspanningen gaan wij dit jaar ook voor nieuwe impulsen zorgen voor uiteenlopende doelgroepen die bij Defensie werkzaam zijn en die naar onze overtuiging nog te weinig aandacht krijgen," verduidelijkt Arjen Rozendal, sectorhoofd Marine en Burgerpersoneel bij de AFMP. "Hierbij kun je denken aan vrouwen, mensen uit de LGBTQ+-gemeenschap en reservisten. Eerst steken we volop energie in het identificeren van deze en andere doelgroepen, in het inventariseren van de belangrijkste uitdagingen waarmee zij in hun werk worden geconfronteerd en in hun specifieke behoeften. Vervolgens gaan we vanaf medio april op diverse defensielocaties in het land informatiebijeenkomsten voor hen organiseren. Zodra de inhoud en data van deze sessies bekend zijn, informeren wij jou hierover via onze website, ledenapp en nieuwsbrief."

Behoor jij tot een doelgroep die in jouw ogen meer aandacht verdient? Mail (arozendal@afmp.nl) of bel (06-23895507) dan even met Arjen.

LAAT JE HELPEN BIJ JOUW BELASTINGAANGIFTE OVER 2023!

De gratis belastingsservice van de FNV en de AFMP kan jou de helpende hand bieden bij het invullen van jouw belastingaangifte over het afgelopen jaar. Via de website www.afspraakmakenfnv.nl kun je een afspraak maken om deze aangifte te laten verzorgen door één van de vrijwilligers die deel uitmaken van deze belastingsservice.

En ook voor jouw voorlopige aanslag 2024 en jouw toeslagen kun je aankloppen bij onze belastingsservice. Zoek hiervoor een invullocatie bij jou in de buurt en klik op het blauwe icoon 'afspraak maken'. Wil je aan de telefoon een afspraak maken? Geef dan aan dat je lid van de AFMP bent en houd zo mogelijk je lidnummer bij de hand.

MAILEN OF BELLEN

Neem voor speciale aangiften (zoals bij een overlijden of het wijzigen van een hypotheek), de voorlopige aanslag voor dit jaar en/of voor andere problemen contact op met onze belastingsservice. Deze is bereik-

baar via e-mail (belastingsservice@afmp.nl) of telefoon (06-53526079 of 085-9023967). Verder gaan we naar Bronbeek om onze leden aldaar te helpen met hun belastingaangifte en aanverwante zaken.

WOON OF WERK JE IN HET BUITENLAND?

Woon of werk je in het buitenland? Ook dan kun je terugvallen op onze hulp. Uit eigen beweging benaderen we je voor het maken van een afspraak als je e-mailadres bij ons bekend is. Wil je hulp bij het invullen van je aangifte en hebben wij je (nog) niet benaderd? Mail (belastingsservice@afmp.nl) of bel (06-53526079 of 085-9023967) ons dan. Zorg ervoor dat je op tijd jouw belastingaangifte over 2023 doorgeeft! De datum waarop deze binnen moet zijn, is namelijk vervroegd van 1 juni naar 1 mei a.s.

MACHTIGINGSCODE

We kunnen je alleen helpen met je belastingaangifte of het aanvragen van toeslagen als je beschikt over een machtigingscode die je van de Belastingdienst hebt ontvangen. Vanaf dit jaar is deze ook beschikbaar voor het buitenland. Je hebt de machtigingscode eind januari/begin februari van dit jaar ont-

vangen als je de aangifte ook vorig jaar door de FNV of de AFMP liet verzorgen. Heb je de code niet ontvangen of heb je jouw aangifte over 2022 niet door de FNV of de AFMP laten invullen? Vraag de machtigingscode dan met behulp van jouw DigiD bij de Belastingdienst aan. Mogelijk kun je bij het aanvragen van de machtiging direct voor de FNV (en dat is dan ook direct voor de AFMP) kiezen. Je krijgt dan geen code, maar kunt aangeven dat de machtiging is geactiveerd.

DIGID

Het afgelopen jaar is de inlogprocedure voor de DigiD aangepast. Je dient nu bij het inloggen gebruik te maken van de DigiD-app of sms-controle. Voor onze leden in buitenland die nu ook een machtigingscode kunnen aanvragen is het handiger om de sms-code te gebruiken. ■

AANVRAGEN MACHTIGINGSCODE

■ Via www.digid.nl/hulp/machtigen kun je een machtigingscode inkomstenbelasting en/of toeslagen aanvragen voor jezelf en je partner.

Elze Mulder neemt met enige weemoed afscheid als sectorhoofd Landmacht

'DANKZIJ MIJN GOEDE NETWERK KON IK VEEL VOOR LEDEN BETEKENEN'

Na zich 25 jaar lang, eerst in de rol van kaderondersteuner, later als regiobestuurder en uiteindelijk als sectorhoofd Landmacht van de AFMP, te hebben ingespannen voor de belangen van onze leden, gaat Elze Mulder in april met pensioen. In dit OpLinie-interview blikt Elze met enige weemoed terug op deze inspanningen die voor hem jarenlang 'een way of life' waren.

'IK WAS HET HELE JAAR DOOR INTENSIEF MET DE AFMP BEZIG'

MET WELK GEVOEL NEEM JE AFSCHEID ALS SECTORHOOFD LANDMAGT?

"Eerlijk gezegd heb ik een dubbel gevoel bij mijn naderende afscheid als sectorhoofd Landmacht. Achteraf gezien kan ik namelijk concluderen dat dit altijd al mijn droombaan is geweest. Enerzijds ga ik het op individuele of collectieve basis helpen van leden missen, omdat dit dankbaar werk was.

Anderzijds is het fijn om met plezier te kunnen terugkijken op het verloop van mijn loopbaan. Na mijn vertrek bij Defensie runde ik een bureau in sociaaljuridische dienstverlening. Op een gegeven moment begon ik me af te vragen of ik ditzelfde werk ook kon doen voor de leden van een vakbond. Ik was namelijk ook al jarenlang raadsman namens de AFMP. 25 jaar geleden vroeg het toenmalige AFMP-bestuur mij of ik op de juridische afdeling wilde komen werken. Ik was echter geen type om op kantoor juridische dossiers door te spitten. De toenmalige AFMP-voorzitter Bauke Snoep vertelde mij later

dat de bond iemand zocht om de werkvloer op te gaan. Zijn verhaal sprak mij aan. Na een korte sollicitatieprocedure startte ik met de volledig nieuwe functie van 'kaderondersteuner', die later veranderde in regiobestuurder en uiteindelijk sectorhoofd werd."

Hoe kijk je terug op jouw beginjaren als kaderondersteuner?

"Het bijzondere was dat ik aanvankelijk alleen actief was als kaderondersteuner en hierdoor in aanraking kwam met alle OPCO's bij Defensie en met de vele AFMP-leden die daar actief waren. Later kwam Ron Segers erbij als kaderondersteuner en verdeelden we het land in tweeën. Door de jaren heen deden Ron en ik veel dingen samen. Zo gingen wij met regelmaat op bezoek bij grote oefeningen om daar het gesprek aan te gaan met onze leden.

Ook hebben wij de eerste protestacties voor militairen in Den Haag mogen organiseren. Deze acties vormden een mijlpaal, omdat de bestuursleden en ook onze leden niet gewend waren om actie te voeren. Het

mooiste was de Mars voor Waardering in 2011. Het doel van deze mars was om op een positieve manier de aandacht te vestigen op de problemen die de bezuinigingen op Defensie veroorzaakten. Onvergetelijk hoe grote groepen militairen vanaf diverse locaties aan de rand van Den Haag naar de Koekamp in het centrum marcheerden. Onder luid applaus van omstanders verzamelden zij zich daar.

Mijn werk vormde jarenlang een 'way of life', waarbij ik vaak 's ochtends vroeg het huis verliet en pas 's avonds laat terugkwam. Zo was ik het hele jaar door intensief met de AFMP bezig. De laatste jaren bouwde ik mijn werk af tot drie dagen per week. De belangen van onze leden hebben bij mij altijd voorop gestaan. Ik vond het belangrijk dat zij altijd op mij konden rekenen als zij met vragen of problemen aan de bel trokken. Mijn functie van kaderondersteuner ging later dus over in die van regiobestuurder. Omdat we deze functie ondertussen met drie mensen vervulden, werd het land in drie regio's verdeeld."

Nadat de AFMP later bewust koos voor een sectorale benadering met kaderleden en sectorhoofden, werd je uiteindelijk sectorhoofd Landmacht. Beviel deze functie jou direct?

“Jazeker! Omdat ik me in deze functie nog maar op één OPCO hoefde te focussen, werd mijn werk eerlijk gezegd ook wat beter te managen. Elke sector binnen Defensie spreekt natuurlijk haar eigen taal en het was ook gezien mijn vroegere loopbaan bij de Landmacht fijn om direct het gevoel te hebben dat ik met ‘soortgenoten’ te maken had. Vanaf het begin had ik bijvoorbeeld een goede verstandhouding met de mensen van CLAS. Hierdoor had ik snel het idee dat ik veel voor leden bij de Landmacht kon bereiken.”

Wat zijn naar jouw idee de belangrijkste dingen die je voor leden hebt kunnen realiseren?

“Ik kon in twee totaal verschillende tijden bij Defensie iets voor leden betekenen, namelijk in de lange periodes van bezuinigingen en reorganisaties én tijdens de jaren van uitbreidingen. Heel mooi en belangrijk waren onze BCO-trajecten. Met deze trajecten konden we de zaken voor de defensiewerkers die met reorganisaties te maken kregen netjes en met maatwerk regelen. De sluiting van de kazerne in Seedorf in 2006 vormde de directe aanleiding voor de oprichting van de BCO Buitenland, waarbij ik namens de vakbonden betrokken raakte. Deze sluiting had veel impact op de daar gestationeerde collega's. Hierdoor moesten zij noodgedwongen hun huizen verkopen en werden zij als gevolg hiervan met een boeterente geconfronteerd. Als BCO konden we toen de afspraak maken dat de collega's die in de Nederlands-Duitse grensstreek een huis terugkochten deze boete niet hoefden te betalen. Dit bood hun de kans om op een goed bereisbare afstand een nieuwe functie in Nederland te aanvaarden. Later hielp de BCO Buitenland ook diverse andere in het buitenland gestationeerde militairen met problemen in hun werk of hun privéleven.”

**‘IK DENK
DAT IK OOK
EEN GUNFACTOR
HAD’**



Hoe zou je jouw werkwijze als sectorhoofd omschrijven?

“Dankzij het feit dat ik de loop der jaren een prima netwerk binnen de Landmacht opbouwde, kon ik veel voor leden betekenen. Samen met mijn kaderleden zorgde ik ervoor dat AFMP-leden bij problemen niet van het kastje naar de muur werden gestuurd, maar altijd op hulp en advies konden rekenen. Van nature was ik geen netwerker, maar in de zoektocht naar goede oplossingen voor leden kreeg ik het netwerken steeds beter onder de knie. Ik denk dat ik ook een gunfactor had. Als ik specifieke problemen bij de werkgever moest aankaarten, stapte ik vrijwel nooit verwijtend binnen bij de verantwoordelijke mensen en paste ik altijd het hoor-wederhoorprincipe toe. Ook koos ik nooit voor een schreeuwerige aanpak om zaken onder de aandacht te brengen.”

In een interview in de vorige OpLinie prijst jouw opvolger Hans Treffers jou als iemand die altijd heeft gestreefd naar het bieden van goede en pragmatische oplossingen voor de problemen van leden. Hoe schat jij zijn kwaliteiten in als nieuw sectorhoofd van de Landmacht?

“Ik denk dat Hans het als sectorhoofd Landmacht heel goed gaat doen. Hij is een slimme man, die het netwerken in de vingers

heeft. Voor hem pleit dat hij nu al prima ligt bij onze kaderleden en altijd op een open en eerlijke manier het contact met iedereen zoekt. Een ander belangrijk voordeel van hem is dat hij als ‘jongeling’ met nieuwe frisse ideeën komt en bovendien een goed oog heeft voor de communicatie en de social media-uitingen van de AFMP.”

Vertrek je met stille trom of staat er nog een officieel afscheid gepland?

“Een officieel afscheidsfeest met speeches zie ik eerlijk gezegd niet zitten. Wel neem ik deze maand met een barbecue afscheid van mijn kaderberaad en mijn kaderleden. Deze barbecue wordt verzorgd door Ron, met wie ik door de jaren heen veel heb meegemaakt en van wie ik de passie voor koken heb doorgekregen. De prettige samenwerking met mijn kaderleden zal ik echt gaan missen. Ik heb veel waardering voor hun inspanningen. Het zijn allemaal gepassioneerde vrijwilligers, die dit naast hun vaste baan doen. En uiteraard kijk ik met plezier terug op de fijne samenwerking met alle AFMP-collega's, op de prettige contacten met AFMP-leden en op de goede verstandhouding met talloze mensen bij Defensie. Ik weet nog niet precies wat ik na mijn afscheid ga doen. Ik wil vooral even geen verplichtingen hebben en gaan genieten met mijn vrouw, kinderen en kleinkinderen.” ■

Uw hypotheek, onze zorg!

DFD is ruim 27 jaar dé specialist op het gebied van verzekeringen en onafhankelijk hypotheekadvies voor (ex-)militairen en hun gezinsleden. U wilt verhuizen of droomt van een eigen woning. Uw woning verduurzamen. Dat is goed voor het milieu en uw portemonnee! Of u nu voor het eerst koopt, verhuist, verbouwt of verduurzaamt. DFD biedt u het beste advies en de hypotheek die bij u past. Neem contact op met DFD voor meer informatie of een afspraak. Een eerste inventarisatie is altijd GRATIS!



DFD biedt u zorgeloos woongenot en voordeel door:

- ✓ Expertise en zorg;
- ✓ Ook hypotheek voor militairen met een FPS fase-1 en -2 contract;
- ✓ Echt onafhankelijk en persoonlijk advies door de DFD-regioadviseur;
- ✓ Duidelijkheid en transparantie, u weet hoeveel en waarvoor u betaalt;
- ✓ Maximale zekerheid, ook voor de toekomst;
- ✓ De optimale hypotheek met de scherpste tarieven.



FILIPPINE

Gelijke cijfers zijn gelijke letters.

A	3		8	19	32		5		B	35	27	31		43		14	18	
C	37		27	11		46	20	D	40		32	16		5	42		36	24
E	21	10		31	14		6		28	F	37		21	13		32	1	43
G	5	42		26		32		39	36	18		H	31		37		20	4
I		5	33		26	15	30	19		43	J	23			39	1		10
K	35		31	3	22	27		5	L	9	44		22	47	27		7	
M	3	13	7	31			44		30	N	2	27	40	37		21		34
O	29		12	4	45		42		P	39		32	6		42	17		4
Q	16	34		38	30		24			42	R	3	17		12		46	33
S	8			29		15	37	1	20	41		T	25		14	40	9	
U	3	38	45		10	28			21	V	26		11	6	33		18	
W	7	47		44		2		X	33	13	24		18		43	7	36	
Y	35	23	30		18		44		Z	25		41	16		32		46	20

HORIZONTAAL

- A** Knap, gracieus
- B** Qua inwonertal grootste lidstaat van de EU
- C** Tropische vrucht
- D** James Bondfilm met Sean Connery
- E** Keukenkruid
- F** Klein kaartenboek
- G** Knap, pienter
- H** Betreffende
- I** Trok in november lijst 3
- J** Keukenkruid
- K** Buurland van Ethiopië en Eritrea
- L** James Bondfilm met Roger Moore
- M** Keukenkruid
- N** Geldbedrag voor extra onderwijsinspanningen
- O** Trok in november de lijst van de PvdD
- P** James Bondfilm met Pierce Brosnan
- Q** Buurland van B
- R** Knap, capabel
- S** Teweegbrengen
- T** Keukenkruid
- U** Knap, flink
- V** Trok in november de lijst van JA21
- W** James Bondfilm met Daniel Craig
- X** Trok in november de lijst van de SP
- Y** Land in de Cariben
- Z** Muziekinstrument

OPLOSSING

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30	31	32		33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	

BONCADEAU

Stuur jouw oplossing van de puzzel **vóór 10 juli 2024** naar de redactie van Oplinie via dit e-mailadres: **puzzel@afmp.nl**. Vergeet niet jouw adres te vermelden in jouw mail, want onder de juiste inzendingen verloten wij een boncadeau ter waarde van 25 euro! Uit de goede oplossingen van de puzzel uit het vorige nummer kwam **Eduard Bollerman** uit **Helmond** als winnaar naar voren.



SECTORHOOFDEN



LANDMACHT

Elze Mulder

06 - 53 51 00 73

emulder@afmp.nl



LANDMACHT

Hans Treffers

06 - 82 78 49 84

htreffers@afmp.nl



LUCHTMACHT, COMMIT

Ron Segers

06 - 53 52 60 83

rsegers@afmp.nl



MARINE EN BURGERPERSONEEL

Arjen Rozendal

06 - 23 89 55 07

arozendal@afmp.nl



POSTACTIEVEN

Paul Engelbertink

06 - 12 90 57 48

pengelbertink@afmp.nl

CONTACT

ALGEMENE ADRESGEGEVENS

bezoek- en postadres

Johan van Oldenbarneveltlaan 46

3818 HB Amersfoort

085 - 89 00 470

info@afmp.nl

www.afmp.nl

NL72 INGB 00019330 98

AFDELING INDIVIDUELE BELANGENBEHARTIGING (IB)

085 - 89 00 430

ibb@afmp.nl

LEDENADMINISTRATIE

085 - 89 00 410

la@afmp.nl

OPZEGGEN LIDMAATSCHAP

Er kan een moment komen dat je jouw AFMP-lidmaatschap moet opzeggen, bijvoorbeeld omdat je een baan buiten Defensie hebt aanvaard. Houd dan rekening met de opzegtermijn van twee volle kalendermaanden. Een voorbeeld: je zegt 15 januari op. Je lidmaatschap wordt dan beëindigd per 1 april. Je kunt opzeggen door een brief te sturen naar: AFMP, t.a.v. ledenadministratie, Johan van Oldenbarneveltlaan 46, 3818 HB Amersfoort. Je kunt ook een mail sturen naar: la@afmp.nl

WIL JE IETS DOORGEVEN?

Een adreswijziging, ambtsjubileum, leeftijdontslag, opname in ziekenhuis of een uitzending. Of heb je vragen over het lidmaatschap, ledenvoorden of verzekeringen? Dit kun je doorgeven via onze website www.afmp.nl of sturen aan: AFMP t.a.v. Ledenadministratie, Johan van Oldenbarneveltlaan 46, 3818 HB Amersfoort

Je kunt bovenstaande zaken ook doorgeven via onze ledenapp.

COLOFON

**Uitgave van FNV Veiligheid onder
verantwoordelijkheid van de Algemene
Federatie van Militair Personeel**

Aangesloten bij:

- Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP)
- Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)
- EUROMIL (Europese organisatie van militaire belangenverenigingen)

REDACTIE

Bart Manders
René Schilperoort

REDACTIEADRES

Johan van Oldenbarneveltlaan 46
3818 HB Amersfoort
085 - 89 00 461
redactie@afmp.nl

ONTWERP & VORMGEVING

MW | studio voor grafisch ontwerp

De inhoud van OpLinie valt onder de verantwoordelijkheid van het Algemeen Bestuur van de AFMP, met uitzondering van artikelen op naam en de inhoud van de opgenomen advertenties.

De redactie behoudt zich het recht voor om ingezonden artikelen te weigeren of te redigeren. Niets uit deze uitgave mag

worden overgenomen zonder voorafgaande toestemming van de redactie.

OPLAGE

15.000

INTERNET

www.afmp.nl

EMAIL

info@afmp.nl

DRUK

Senefelder Misset

SLUITINGSDATUM KOPIJ

OpLinie nummer 2 2024 sluit op 10 juli en verschijnt op 19 juli 2024.

Veranderingen? Contact DFD, gebruik de QR



Last van militaire mist?

Gaat u op uitzending of oefening? Of gaat u uit dienst? Studeren of zelfstandig wonen? Gaat u binnenkort samenwonen, trouwen of juist scheiden? Een woning kopen, verbouwen of verhuizen? Is er een kind op komst?

Het DFD-abonnement biedt u de zekerheid van:

- ✓ Onafhankelijk en persoonlijk advies;
- ✓ Advies bij u thuis, ook 's avonds en in het weekend;
- ✓ Eén aanspreekpunt, 24/7 bereikbaar;
- ✓ Maatwerk oplossingen voor uw beroeps- en privérisico's;
- ✓ Schadeverzekeringen zonder provisie;
- ✓ Geen verrassingen. U weet precies hoeveel en waarvoor u betaalt;
- ✓ Een vlotte schadeafwikkeling;
- ✓ Gemak. U en uw thuisfront hebben er geen omkijken naar.



PROFITEER VAN AANTREKKELIJKE KORTING MET LEDENVOORDEEL FNV

Ledenvoordeel FNV biedt FNV-leden flinke kortingen op allerlei producten en diensten. Naast de jaarvoordelen waar je heel het jaar gebruik van kunt maken, bieden we ook tijdelijke voordelen. Deze vind je elke maand op ledenvoordeelfnv.nl. Je kunt je ook inschrijven voor de maandelijkse nieuwsbrief, zodat je nooit een voordeel mist!

TIJDELIJK VOORDEEL

Maandlijks vele nieuwe voordelen op ledenvoordeelfnv.nl

VOORDEEL OP JE NEWCASTLE MINICRUISE MET DFDS

Voor FNV-leden heeft DFDS nu groot voordeel! Al vanaf € 49,- p.p. kun je de levendige stad Newcastle gaan verkennen met hun MiniCruise. Verblijf twee nachten aan boord en ontvang bij aankomst een heerlijk glaasje bubbels. Eenmaal in Newcastle heb je uitgebreid de tijd om op verkenning te gaan. Beleef het nu zelf!

Dit voordeel is geldig t/m 31 mei 2024
Bekijk het aanbod op ledenvoordeelfnv.nl



VANAF
€49,-



SAMEN FIT MET MARK TUITERT

Start nu bij Fitchannel en ontvang de eerste 3 maanden een korting van 50% per maand. Fitchannel is de grootste online sportschool met meer dan 1000+ workouts, lekkere recepten, handige tips en leuke blogs. Sport waar en wanneer jij wil op jouw niveau. Haal nu met deze tijdelijke korting de sportschool bij jou in huis! Twijfel niet, de korting is maar tot 31 mei 2024 geldig!

Dit voordeel is geldig t/m 31 mei 2024
Bekijk het aanbod op ledenvoordeelfnv.nl



50%
KORTING



60% KORTING OP VERSCHILLENDE CITYGAMES

City Game biedt leuke en boeiende stadsspellen en self-guided tours aan waarmee je steden in heel Nederland kunt verkennen. Of je nu op zoek bent naar een unieke ervaring, puzzels wilt oplossen, verborgen plekken wilt ontdekken of iets nieuws wilt leren, City Game heeft het juiste spel voor jou!

Dit voordeel is geldig t/m 31 mei 2024
Bekijk het aanbod op ledenvoordeelfnv.nl



60%
KORTING



JAARVOORDEEL

BEWUST KIEZEN MET GREENCHOICE EN FNV!

Klaar voor slimme besparingen? Greenchoice maakt het mogelijk! FNV-leden ontvangen exclusieve kortingen op een energiecontract stroom én gas: € 75,- bij 1 jaar, € 150,- bij 2 jaar en € 200,- bij 3 jaar. Ervaar 100% Nederlandse groene stroom en/of bosgecompenseerd gas. Kies voor jouw energie, kies voor jouw korting. Dát is de positieve energie van Greenchoice!

Bekijk het aanbod via greenchoice.nl/fnv



TOT
€200,-
KORTING



JAARVOORDEEL

KIES SLIM JOUW MOBILE ABONNEMENT BIJ MOBIEL.NL

Mobiel.nl is al meer dan 20 jaar de plek waar je slim zelf de juiste keuze maakt voor een nieuw mobiel abonnement. Mobiel.nl zet alles voor je op een rijtje waardoor je eenvoudig zelf kiest wat het beste bij je past. Hierdoor betaal je nooit meer te veel voor je mobiele abonnement. Als FNV-lid ontvang je bovenop de altijd scherpe prijs nog eens €35,- korting op een abonnement naar keuze met óf zonder nieuwe telefoon.

[Bekijk het aanbod op ledenvoordeelfnv.nl](#)



€35,- KORTING

[mobiel.nl](#)

ZIT ER COMFORTABEL BIJ EN BESPAAR OP JE GASVERBRUIK

Met de slimme radiatorventilatoren van SpeedComfort is je kamer twee keer zo snel op temperatuur en voelt het comfortabel aan. Je plaatst de ventilatoren onder de radiator. Zodra de radiator aangaat verspreiden ze automatisch de warme lucht door je kamer. Dit zorgt direct al voor meer comfort in je kamer. Ook bespaar je aanzienlijk op de energierekening. Als FNV-lid ontvang je nu 20% korting op je bestelling.

[Bekijk het aanbod op ledenvoordeelfnv.nl](#)



20% KORTING

[speed](#)
COMFORT

LEDENVOORDEEL OP DE LEKKERSTE KOFFIE

Geniet nu extra voordelig van de allerlekkerste koffiebonen, cups en capsules van Koffievoordeel.nl. Als FNV-lid ontvang je 20% korting op alle koffies van Gran Maestro Italiano, Celeste d'Oro & Highlands Gold. En: 100% tevredenheidsgarantie. Makkelijk te bestellen - snel in huis!

[Bekijk het aanbod op ledenvoordeelfnv.nl](#)



20% KORTING

[koffievoordeel.nl](#)
JOUW SLIMME KOFFIEKEUZE

ZORGELOOS GENIETEN MET UNIVÉ

Na de koude, regenachtige winterdagen is het langzaam weer tijd om naar het voorjaar te kijken. Langere dagen, warmere temperaturen en hopelijk mooier weer. Vaak gaan we dan ook weer meer op pad naar een camping, een dagje weg of een stedentrip. Het is daarbij wel belangrijk dat je goed verzekerd op pad gaat met een reisverzekering of een camperverzekering. Kijk daarom goed naar je verzekeringen. Als FNV-lid ontvang je 5% korting op de vrijetijdverzekeringen van Univé.

[Bekijk het aanbod op ledenvoordeelfnv.nl](#)



5% KORTING

[univé](#)

Onze jaarpartners:



MIS NIETS! SCHRIJF JE SNEL IN VOOR DE NIEUWSBRIEF OP LEDENVOORDEELFNV.NL

Onder voorbehoud van druk- en zetfouten.

Kijk op de website voor de speciale maandaanbiedingen!

UIT DE PRAKTIJK

AANSPREKENDE RESULTATEN
OP HET GEBIED VAN INDIVIDUELE
BELANGENBEHARTIGING



✓ De Centrale Raad van Beroep (CRvB) concludeerde onlangs dat 'de buitensporige werkomstandigheden' van een bij de Marine werkzaam AFMP-lid ten grondslag liggen aan haar burn-outklachten. In zijn uitspraak verwijst de hoogste rechter voor militairen onder meer naar de beschikbare medische gegevens van het lid, die geen andere oorzaken voor haar klachten laten zien. De AFMP stond haar bij tijdens een bezwaar, beroep en uiteindelijk succesvol hoger beroep naar aanleiding van de korting van 30% die in haar tweede ziektejaar werd toegepast op haar loon. Buiten

UITSPRAAK VAN CENTRALE RAAD VAN BEROEP BIJZONDER TE NOEMEN

Nadat de medewerkster uitviel door burn-outklachten en in het tweede ziektejaar met deze loonkorting werd geconfronteerd, tekende zij bezwaar aan bij haar commandant. Vanaf dat moment kon zij rekenen op hulp en begeleiding van de AFMP. De commandant bestreed het bezwaar en volhardde in de verlaging van haar loon. Vervolgens stelde zij hiertegen beroep in bij de rechtbank in Den Haag. Die verklaarde haar beroep ongegrond. Dit noopte ons als AFMP om namens haar hoger beroep aan te tekenen bij de CRvB.

de bepaling dat het gekorte bedrag alsnog moest worden terugbetaald, is de formele erkenning van haar burn-out als beroepsziekte het allerbelangrijkste in de uitspraak van de CRvB.

Wij stelden ons op het standpunt dat geen loonkorting mag worden toegepast als er sprake is van een ziekte, die in overwegende mate wordt veroorzaakt door het werk of de werkomstandigheden. Juist omdat dit bij het AFMP-lid het geval is, had zij naar onze overtuiging ook in het tweede jaar van haar ziekte recht op een 100% doorbetaling van het loon.

BIJZONDERE UITSPRAAK

In zijn uitspraak benadrukte de CRvB dat de door het AFMP-lid naar voren gebrachte feiten aannemelijk maakten dat haar werkomstandigheden een buitensporig karakter hadden. Zo was zij gedurende enkele jaren onder een hoge werkdruk en werklast werkzaam op een kleine afdeling. Daar werd haar takenpakket steeds verder uitgebreid, wat leidde tot onregelmatige uren, veel overwerk en langdurige consignatie. Door een onderbezetting van de afdeling moest zij 24/7 telefonisch bereikbaar zijn.

Volgens de CRvB kaartte zij de hoge werkdruk vroegtijdig aan bij haar werkgever en zijn onvoldoende maatregelen getroffen om hieraan een einde te maken. Tijdens het hoger beroep erkende de commandant uiteindelijk dat eerder had kunnen en moeten worden ingegrepen. De CRvB-uitspraak is bijzonder te noemen. Het komt maar weinig voor dat overwerk, werkdruk en/of langdurige consignatie als buitensporig worden gekwalificeerd en dat er een direct verband wordt erkend tussen verrichte werkzaamheden en psychische beroepsziekten zoals een burn-out. ■



scan de
qr-code
voor het
complete
artikel