

BELEIDSPLAN  
2019-2023  
DE VAKBOND VOOR BURGER EN  
MILITAIR DEFENSIEPERSONEEL

VBM

## **INLEIDING**

De Vakbond voor Burger en Militair defensiepersoneel VBM (hierna: VBM) is een belangrijke speler bij de belangenbehartiging van de huidige en daarmee indirect ook voor toekomstige alsmede de gewezen defensiemedewerkers. Daarbij is herkenbaarheid zeer belangrijk, evenals erkenning door de defensiemedewerkers, de defensieleiding, de politiek en de media.

Om richting te kunnen geven aan het beleid van de VBM en de keuzes die haar bestuurders moeten maken, zijn de bij de te varen koers behorende algemene uitgangspunten vastgelegd in het voorliggende beleidsplan.

Het beleidsplan wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering. Hierdoor zijn de leden in staat het door de VBM en haar bestuurders te voeren beleid te beïnvloeden en te beoordelen.

Het beleidsplan dat uitgaat van een kwalitatieve benadering, beslaat een periode van vier jaren (2019-2023) en wordt jaarlijks op basis van de ontwikkelingen bijgesteld.

Op basis van dit beleidsplan stelt het algemeen bestuur jaarlijks een beleidsprogramma op, waarin voor het komende jaar een kwantitatieve vertaling van de in het beleidsplan opgenomen doelstellingen wordt gemaakt en de daarbij behorende prioriteiten worden opgenomen.

## INHOUDSOPGAVE

•	Inleiding	2
•	Inhoudsopgave	3
•	Missie	4
•	Algemeen	4
•	Defensie als werkgever	5
•	De VBM en haar leden	6
•	Collectieve Belangenbehartiging	8
⇒	Algemeen	8
⇒	Lonen en loonontwikkeling	9
⇒	Toelagen en vergoedingen	9
⇒	Loopbaanontwikkeling	10
⇒	Sociaal beleid	12
⇒	Werk en Zorg	13
⇒	Leeftijdsontslag en inkomen	14
⇒	Ouderdomspensioen	14
⇒	Arbeidsongeschiktheid	15
⇒	Arbeidsvoorwaarden op maat	16
⇒	Veteranen	16
⇒	Reservisten	16
⇒	Overleg en Medezeggenschap	17
•	Individuele belangenbehartiging	17

## **MISSIE**

De VBM is een onafhankelijke vakorganisatie voor burgerambtenaren en militairen in dienst (geweest) bij het Ministerie van Defensie, die als taak heeft de belangen van de (toekomstige) defensiemedewerkers, de gewezen defensiemedewerkers en de nagelaten betrekkingen van de (gewezen) defensiemedewerker op individueel en collectief gebied te behartigen.

De VBM beoogt een sterke, inspirerende, invloedrijke, goed geprofileerde en toegankelijke vakbond te zijn voor haar leden, de media, beslissingsbevoegden en verantwoordelijken in de ambtelijke en politieke omgeving.

De VBM is betrouwbaar, betrokken, professioneel, slagvaardig, transparant, oplossings- en servicegericht.

Voor (kader)leden die zich inzetten voor de VBM vormt zij een uitdagende omgeving waarin wordt geluisterd naar hun kennis en kunde en zij hun kennis en bestuurlijke talenten verder kunnen ontwikkelen.

## **ALGEMEEN**

Maatschappelijk gezien zijn er meerdere trends zichtbaar. Een eerste trend is de verandering van de bevolking qua leeftijd en samenstelling. Nederland ontgroent, vergrijst, verkleurt en het aantal alleenstaanden groeit.

Nu de economie na een decennium van recessie en crisis weer duidelijk is aangetrokken en de pensionering van de babyboomers zich nadrukkelijk aandient, zal het steeds lastiger worden om voldoende en gekwalificeerde arbeidskrachten te vinden. Deze krapte, de toenemende mobiliteit en flexibiliteit is een tweede trend. De derde trend is het steeds minder voorkomen van het klassieke kostwinnersmodel. Het aantal huishoudens, waarin twee gezinsleden werken, stijgt gestaag. Bovendien is sprake van individualisering en wordt de vrije tijd anders ingevuld dan vroeger. Daartoe verlangt de werknemer meer flexibiliteit in arbeidsrelaties, arbeidsinzet en arbeidstijden.

De vierde en vijfde trend zijn de continue veranderende organisatie, zowel qua structuur als qua technologie, en de steeds kritischer wordende burger.

Een zesde trend die zich aftekent is die van de participatiesamenleving. Inwoners van Nederland worden gestimuleerd om zelf verantwoordelijkheid te nemen en een bijdrage te leveren aan de maatschappij.

Een ontwikkeling die in dit kader niet onvermeld mag blijven is het besef dat de defensieorganisatie vele jaren lang (te ver) uitgekleeft is. De internationale ontwikkelingen – al dan niet in combinatie met meer ruimte in de overheidsfinanciën – vertaalt zich in een grotere aandacht voor vredes- en veiligheidsvraagstukken en een ruimer defensiebudget gedurende de regeerperiode van het kabinet Rutte 3. Genoemde trends hebben betekenis voor de defensieorganisatie en haar medewerkers. In dit beleidsplan komen deze trends – soms expliciet benoemd, soms impliciet verondersteld – aan de orde als richting voor het door de VBM te voeren beleid.

## **DEFENSIE ALS WERKGEVER**

Het Ministerie van Defensie (MINDEF) maakt onderdeel uit van de Rijksoverheid. Een overheid die wordt aangestuurd en gecontroleerd door de gekozen volksvertegenwoordiging. De samenstelling hiervan heeft onmiskenbaar invloed op de taken, vulling en inzet van, alsmede de middelen voor de krijgsmacht. De VBM heeft geen rechtstreekse rol in het besluitvormingsproces rond taken, middelen en inzet. Dit neemt echter niet weg dat binnen het ledenbestand veel voor deze besluitvorming benodigde kennis en ervaring beschikbaar is. Gebruikmakend van deze kennis zal de VBM dit besluitvormingsproces inhoudelijk trachten te beïnvloeden.

De VBM is van mening dat in de technisch en economisch steeds kleiner wordende wereld, kleine en lokale conflicten snel kunnen escaleren tot bedreigingen van de wereldvrede, wat het belang van een excellente krijgsmacht vereist. Inzet van de Nederlandse defensieorganisatie in internationale operaties zal naar de mening van de VBM uitsluitend kunnen plaatsvinden met het mandaat van de internationale gemeenschap en in samenwerking met anderen.

Van de rol die de verantwoordelijk Minister van Defensie (MvD) in de politieke context speelt, moet haar rol als werkgever van iets meer dan 56.000 defensiemedewerkers en reservisten, waarvan het overgrote deel militair is, onderscheiden worden. Voor politici zijn deze verschillen, zo blijkt regelmatig, niet altijd (even) duidelijk; onderwerpen die tot het domein van sociale partners behoren worden met regelmaat in het politieke domein gezogen. De VBM zal zich hiertegen blijven verzetten.

5

De Nederlandse arbeidsverhoudingen worden enerzijds bepaald door afspraken tussen de werkgevers en werknemers (het arbeidsvoorwaardelijk overleg), anderzijds worden deze verhoudingen beïnvloed en bepaald door wet- en regelgeving. Voorts kunnen besluiten van de Europese Unie (EU) en uitspraken van het Hof van Justitie van de EU de Nederlandse arbeidsverhoudingen beïnvloeden.

De VBM staat nog steeds achter de keuze begin jaren negentig van de vorige eeuw om het arbeidsvoorwaardenoverleg voor overheids- en onderwijsmedewerkers per sector te voeren. De VBM blijft zich inzetten om één specifiek arbeidsvoorwaardenakkoord voor al het defensiepersoneel tot stand te brengen.

Op een aantal terreinen staat de wet- en regelgeving op gespannen voet met de taakopdracht van de defensieorganisatie. In een aantal gevallen is hierin dan ook een uitzondering gemaakt voor defensie of een deel daarvan. Deze uitzonderingen geven een extra dimensie aan de verhouding tussen MINDEF als werkgever en haar werknemers.

De MvD is betrokken bij en verantwoordelijk voor de uitvoering van een verantwoord arbeidsvoorwaarden- en personeelsbeleid. Maar als lid van de wetgevende macht is zij evenzo medeverantwoordelijk voor de op de arbeidsverhoudingen van toepassing zijnde algemene wet- en regelgeving en de daarop geldende beperkingen voor defensie. Deze bijzondere positie leidt naar de mening van de VBM ook tot bijzondere verantwoordelijkheden.

De hiervoor bedoelde uitzonderingen of beperkingen moeten zo klein mogelijk zijn en niet verder gaan dan voor de taakstelling van defensie is vereist. MINDEF moet er voorts voor zorgen dat deze uitzonderingen of beperkingen voor (delen van) het defensiepersoneel, ook aan dat personeel op overtuigende wijze als noodzakelijk voor de taakstelling van defensie worden gemotiveerd. Defensie zal om personeel te werven maar ook te behouden een aantrekkelijke werkgever moeten zijn en zal zich moeten onderscheiden van andere (overheids-)werkgevers.

De VBM stelt zich op het standpunt dat een defensiemedewerker geen andere werknemer is dan die in dienst van een andere werkgever. Op grond van de defensietaak kunnen aan de defensiemedewerker echter wel bijzondere taken worden opgedragen, waarbij hem/haar rechten kunnen worden onthouden die ergens anders wel gebruikelijk zijn. Hiervoor zal dan in het totaal van de arbeidsverhouding met defensie adequate compensatie moeten worden geboden. De VBM vindt de ambtelijke status en de ambtelijke rechtspositie uiterst belangrijk. Deze moet dan ook behouden blijven.

Algemene wet- en regelgeving, waarin voor (delen van) het defensiepersoneel van de algemene regel afwijkende bepalingen zijn opgenomen of die specifiek op (delen van) het defensiepersoneel zijn gericht, dienen voor overleg te worden aangeboden aan het Sector Overleg Defensie (SOD). Daarbij eist de VBM dat wet- en regelgeving die wijziging brengen in de bestaande aanspraken die een individuele defensiemedewerker raken, wordt onderworpen aan het instemmingsrecht van het SOD.

De voorbije decennia is fors bezuinigd op defensie, waardoor het ambitieniveau noodzakelijkerwijs neerwaarts is bijgesteld. Een financiële krapte en het lange tijd bestaande redelijk negatieve beeld in de maatschappij over defensie waren daar debet aan.

De internationale ontwikkelingen in met name het Midden-Oosten en Oost-Europa hebben dat beeld bij vele Nederlanders positief bijgesteld. Dat wil echter niet zeggen dat de VBM niet (meer) moet ijveren voor een groter draagvlak voor defensie in de maatschappij. In tegendeel.

Er wordt niet meer bezuinigd op defensie. Dat wil echter niet zeggen dat het defensiebudget in verhouding tot de kostenontwikkeling groeit. De tekorten op velerlei gebied zijn een gegeven en zullen – ook al stijgt het defensiebudget de komende jaren - defensie nog lange tijd parten spelen. Het spanningsveld tussen ambitie en mogelijkheden zal blijven bestaan. Binnen dit spanningsveld zal de VBM zich blijven inzetten voor op hun taak berekend personeel om effectief en met een minimum aan eigen risico op te kunnen treden. Een groei van het defensiebudget naar de 2%-norm op middellange termijn is daarvoor noodzakelijk.

## **DE VBM EN HAAR LEDEN**

Lid zijn van een vakbond betekent niet dat men de persoonlijke verantwoordelijkheid voor de belangenbehartiging aan die bond heeft overgedragen. Leden oefenen ieder vanuit hun eigen verantwoordelijkheid en positie, in een continu proces invloed uit op het door de VBM vorm te geven en uit te voeren beleid. De VBM is in die zin een instrument in handen van de leden. De omvang van het ledenbestand, de bestuursstructuur en de wijze waarop individuele leden invloed uit kunnen oefenen,

zijn echter allen factoren die van de dagelijks bestuurders een duidelijke stabiliserende rol vereisen. Zonder deze rol kan de VBM worden tot een speelbal in handen van enkelingen die niet noodzakelijkerwijs de mening van velen vertegenwoordigen. Daarnaast is het belangrijk vanuit het geheel te werken, dit in tegenstelling tot het werken vanuit kleine groepen of deelbelangen. De rol van de VBM moet veeleer worden gevonden in het vertegenwoordigen van de - vaak weinig spraakzame - meerderheid. Het dempen van extreme individuele of groepsbelangen ten gunste van het grote geheel is een beweging die de samenleving voorspoed heeft gebracht. De taak van de VBM is om deze middenkoers vast te houden. Dat er aanwijzingen zijn dat het ledenbestand kleiner wordt en qua samenstelling verschuift, maakt deze noodzaak alleen maar groter.

Indien en voor zover het lid op individuele basis zijn belangen niet zelfstandig kan behartigen biedt de VBM desgewenst ondersteuning.

Indien de eigen verantwoordelijkheid wordt gedeeld met anderen, dan zal de VBM het collectief van de betrokken leden organiseren voor positiebepaling en begeleiding. Tevens zal de VBM zorg dragen voor en uitvoering geven aan een democratische besluitvorming, uiteraard met inachtneming van wat daarover in de statuten en de reglementen staat.

Met name laatstgenoemde rol stelt hoge eisen aan de inrichting van de VBM en de door haar te volgen procedures. Is het altijd al zaak om kritisch naar de eigen organisatie te kijken en aan efficiëntiebevordering te werken, voor het contact met de leden geldt dit in bijzondere mate. Leden vormen immers het bestaansrecht van de vereniging. De VBM dient ervoor te zorgen dat alle leden tijdig en juist worden geïnformeerd over alle zaken, waarin het collectief door middel van besluitvorming haar verantwoordelijkheid moet nemen. Hiervoor worden alle ter beschikbare middelen aangewend, zoals website, verenigingsperiodieken, social media, (digitale) nieuwsbrieven, (afdelings)vergaderingen, het referendum bij arbeidsvoorwaarden, maar ook door persoonlijke ledencontacten.

In lijn met het uitgangspunt dat er kritisch gekeken moet worden naar de (inrichting van de) eigen organisatie, moet nog een ander aspect expliciet benoemd worden. In de wereld wordt het belang van data steeds belangrijker. Logischerwijs staat daartegenover dat de beveiliging en de privacy niet alleen meer aandacht krijgt, maar daaraan steeds hogere eisen gesteld worden. Naar de mening van de VBM terecht. Dat betekent ook dat zij haar eigen organisatie zo moet inrichten dat zij in- en extern compliant is en blijft.

De verenigingsperiodieken, de website en de social media zijn een belangrijke schakel tussen de VBM en haar leden. De VBM blijft de (social) mediaontwikkelingen volgen en haar werkorganisatie daarop aanpassen. De periodieken, website en de social media dienen de band tussen de leden en de VBM enerzijds te verstevigen en te onderhouden en anderzijds bij te dragen aan de uitstraling van de VBM naar groepen die relevant zijn voor het voldoen aan de statutair geformuleerde doelen, zoals de defensietop, de politiek en de (inter)nationale media. Een nieuwe ontwikkeling is de “verapping”. Steeds meer apparaten maken van direct werkende applicaties gebruik. Bij gebleken behoefte dient de VBM de bestaande voorziening door te ontwikkelen.

Naast hiervoor vermelde communicatie spelen ook andere vormen van communicatie, zoals contacten met de pers, het organiseren van regionale bijeenkomsten en het brengen van werkplekbezoeken een steeds belangrijkere rol.

Naast de statutair voorgeschreven vergaderingen moet in het kader van voorlichting aan en communicatie met de leden ook worden gezocht naar andere mogelijkheden om de leden te betrekken bij het vormen van het beleid. Daartoe zal de VBM in beginsel op alle uitnodigingen tot het verzorgen van voorlichtingsbijeenkomsten, werkplekbezoeken, et cetera positief reageren en deze stimuleren. Van de kaderleden van de VBM wordt verwacht dat zij de bij hen bekende bijeenkomsten, waarbij de aanwezigheid van de VBM wenselijk is, aan de VBM doorgeven. Tevens wordt verwacht dat zij zelf een actieve bijdrage in de voor de VBM zo belangrijke communicatie met de leden leveren.

De afdelingsvergaderingen zijn blijkbaar niet hét middel om massaal met de leden te communiceren. Wel vervullen zij een belangrijke taak in het bestuurlijke traject. Een verenigingsbrede bezinning op het thema participatie van (afdelingsbestuurs-)leden verdient dan ook voortdurend bijzondere aandacht.

Hoe belangrijk al het voorgaande ook is, de motieven om lid te worden of te blijven van de VBM worden door velen ook door andere motieven ingegeven. De hoogte van de contributie is zo'n motief. Jaren geleden heeft de vereniging gekozen voor een indexatiesystematiek die onze concurrentiepositie ten opzichte van zusterorganisaties versterkt heeft, maar die in economisch slechtere tijden als nadeel heeft dat de verhouding tussen inkomsten en uitgaven verslechtert. Het behoud van concurrentiekracht is voor de vereniging een belangrijk doel.

8

---

Een ander belangrijk motief is aard en omvang van het ledenservicepakket. De VBM streeft ernaar om de benefits op een hoog niveau te houden. Deels door standaardproducten gunstig aan leden aan te bieden, deels door specifieke producten voor leden te ontwikkelen.

## **COLLECTIEVE BELANGENBEHARTIGING**

### **ALGEMEEN**

De defensiemedewerker is in vele opzichten geen andere werknemer dan die in dienst van een andere werkgever. Aan (delen van) het defensiepersoneel kunnen bijzondere taken worden opgedragen. Hun bijzondere positie rechtvaardigt bijzondere arbeidsvoorwaarden. De erkenning van de bijzondere positie is van belang om in met name de politieke en ambtelijke omgeving meer draagvlak te krijgen voor het bijzondere van het werken bij de krijgsmacht. Het is nu zaak dit draagvlak verder te vergroten en om te zetten in herkenbare aan de bijzondere positie gelinkte arbeidsvoorwaarden. Dit zal een lang proces zijn, waaraan de VBM wil (mee)werken. Daarnaast speelt bij de arbeidsvoorwaarden een rol dat het militaire personeel, anders dan het burgerpersoneel, niet wordt aangesteld voor de vervulling van één specifieke functie, maar voor een bepaald functiegebied en daardoor wordt geconfronteerd met een meer of minder frequente functieroulatie.



Voor het te voeren beleid ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden van het defensiepersoneel stelt de VBM zich op het standpunt dat die arbeidsvoorwaarden moeten passen binnen wat in de Nederlandse arbeidsverhoudingen gebruikelijk is. De krijgsmacht werkt in toenemende mate samen met de krijgsmachten van andere NAVO-landen. Niet onwaarschijnlijk is dat deze ontwikkeling zich verder doorzet. De VBM ziet de praktische en financiële voordelen van deze vorm van samenwerking. De VBM houdt echter vast aan de autonomie van Nederland als het gaat om militaire inzet en de (arbeidsvoorwaardelijke) condities waaronder dit geschiedt.

### LONEN EN LOONONTWIKKELING

Voor zowel burgermedewerkers als militairen zal de indeling in de loonschalen hun basis dienen te vinden in functiewaardering. Voor burgerpersoneel dient daarbij tussen functiewaardering en bepaling van de loonschaal een één op één relatie te bestaan. Voor militair personeel loopt deze relatie via het systeem van rangstoekenning. Deze indirecte relatie met functiewaardering wordt door de VBM noodzakelijk geacht vanwege de frequente functieroulatie.

Periodieke aanpassing van de lonen dient volgens de VBM marktconform te zijn. Dit houdt in dat de loonstijging van het defensiepersoneel over een periode van maximaal 5 jaar gerekend gelijke tred behoort te houden met de gemiddelde loonontwikkeling in andere sectoren bij zowel de overheid als daarbuiten. In ieder geval zal de VBM zich bij de periodieke onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden inzetten voor tenminste handhaving van de koopkracht, bij de bepaling waarvan tevens in beschouwing worden genomen de gevolgen van wijzigingen in het bruto/netto-traject.

Het defensiepersoneel kent geen volwaardige 13<sup>e</sup> maand. Het realiseren daarvan is een prioriteit.

Ten aanzien van het militair personeel stelt de VBM zich op het standpunt dat bij vergelijkbaar werk een gelijke inschaling en beloning hoort. De VBM doet haar uiterste best om te bewerkstelligen dat vergelijkbare functies op eenzelfde niveau worden gewaardeerd. Tevens streeft de VBM naar het wegnemen van de thans nog bestaande verschillen in beloning tussen militairen van de marine enerzijds en van de andere krijgsmachtonderdelen anderzijds. Vooral nu steeds meer militairen van verschillende krijgsmachtonderdelen in één werkorganisatie samenwerken. Deze noodzaak is nog dringender omdat militair personeel niet meer bij één defensieonderdeel wordt aangesteld, maar wordt aangesteld als militair sec. Het principe dat bij vergelijkbaar werk een gelijke beloning hoort moet volgens de VBM aan de ene kant tot de hiervoor genoemde harmonisatie leiden, maar verzet zich aan de andere kant niet tegen een verdere differentiatie in beloning tussen personeelscategorieën. Harmonisatie en differentiatie in het bezoldigingshuis realiseren heeft wat de VBM betreft de hoogste prioriteit. Maar niet tegen elke prijs.

### TOELAGEN EN VERGOEDINGEN

Defensie kent voor zowel burgermedewerkers als militairen een zeer groot aantal toelagen en vergoedingen. Historisch bezien is het ontstaan daarvan verklaarbaar. Dat wil echter niet zeggen dat geen onderhoud nodig is. De ontwikkelingen om defensie heen, maar ook de wijze waarop defensiepersoneel thans haar werk uitvoert nopen tot een herbezinning op de aard, de vormgeving en de inhoud van

deze toelagen en vergoedingen. De VBM streeft naar een nieuw stelsel dat zo dicht mogelijk ligt bij de algemeen voorkomende vormen van compensatie.

De VBM vindt dat een tegemoetkoming in de kosten die medewerkers maken om op hun werk te komen noodzakelijk is. Zeker voor het defensiepersoneel dat door functieroulatie beperkt wordt in hun mogelijkheden om zich in de directe omgeving van het werk te vestigen. Ontwikkelingen om ons heen, zoals de werkkostenregeling en de steeds verdergaande differentiatie van vervoersaanbod en -kosten, nopen tot een herbezinning op de houdbaarheid van het huidige stelsel.

Defensie neemt aan talloze internationale operaties deel. Daarnaast is er de "normale", nationale inzet. De aard van de inzet varieert behoorlijk. De financiële vergoeding is echter gebaseerd op een regeling die daarmee onvoldoende rekening houdt. De noodzaak om deze regeling aan te passen, zodat tussen inzet en beloning meer evenwicht komt is daarmee voor de VBM een gegeven.

Zoals een discussie over een nieuw loongebouw onlosmakelijk verbonden is met de discussie over het nieuwe pensioenstelsel, zo is een discussie over het militair loongebouw verbonden met een discussie over toeslagen, vergoedingen en tegemoetkomingen. De VBM gaat deze discussie voeren met als algemeen uitgangspunt dat er geen P-budgetten mogen weglekken. Daar waar de verhouding tussen beslaglegging of kosten en de compensatie daarvoor scheef ligt, kan een herverdeling aan de orde zijn.

### LOOPBAANONTWIKKELING

Meer dan een decennium geleden zijn afspraken gemaakt, die hebben geleid tot de introductie van het zogenaamde flexibel personeelssysteem (FPS). De ervaringen sindsdien hebben aangetoond dat aan dit systeem zelf en de wijze waarop het systeem gebruikt is grote tekortkomingen kleven. Met name de grotere mate van zekerheid die het FPS-stelsel volgens de toenmalige opvattingen ten opzichte van het bestaande BBT-stelsel bood, blijkt niet zo te worden ervaren. Sterker nog, het gevoel bestaat dat het stelsel de organisatiebehoeftes maximaal bedient, maar de wensen van de medewerkers onvoldoende.

De VBM streeft dan ook naar een vervangend stelsel, waarin de behoefte van de medewerker centraal staat.

Van MINDEF mag worden verwacht dat het medewerkers door permanente scholing, vorming, functieroulatie, et cetera in staat stelt keuzes te maken. Deze keuzes kunnen gericht zijn op interne doorgroei, maar ook op uitstroom en een tweede carrière elders. De VBM is van opvatting dat tot interne doorgroei ook de mogelijkheid van doorstroom van onderofficier naar officier moet worden gerekend. In beginsel zou die doorstroom gebaseerd moeten zijn op studie, maar een doorstroom naar specifieke functies in het officiersbestand op basis van kennis- en ervaringsopbouw als onderofficier moet eveneens mogelijk zijn. Van de medewerker mag worden verwacht dat hij zich actief inzet om zijn toekomst vorm en inhoud te geven.

De VBM is voor het ontwikkelen van bijzondere loopbaanpatronen voor bijzondere categorieën personeel. Met name in de (para)medische en technische werkgebieden

zijn de grenzen van wat binnen het standaard rechtspositionele kader mogelijk is bereikt.

Niet alleen, zoals elders in dit beleidsplan beschreven, op het gebied van de financiële arbeidsvoorwaarden moet er gewerkt worden aan een harmonisatie. Op velerlei gebied, maar zeker als het gaat om loopbaanontwikkeling, zijn er nog vele schotten tussen defensieonderdelen weg te halen. De VBM blijft ijveren voor een algehele acceptatie dat een militair – en tot op zekere hoogte ook een burgermedewerker – een aanstelling bij defensie heeft en daarbinnen mobiel kan of moet zijn.

Bij MINDEF werken op dit moment relatief veel oudere burgermedewerkers. Veel van deze medewerkers zullen het komende decennium met pensioen gaan en defensie dus verlaten. Voor de achterblijvende medewerkers zal defensie een interessante en betrouwbare werkgever moeten zijn. Ook om nieuwe medewerkers aan te trekken, noodzakelijk voor een evenwichtige personeelsopbouw, zal defensie aantrekkelijk moeten zijn. Daarvoor is het noodzakelijk dat de loopbaanmogelijkheden worden verbeterd. Defensie dient de medewerkers maximaal te ondersteunen bij het verwerven van de nodige competenties, waaronder de vereiste competenties voor een functie op een hoger niveau als de betrokken medewerker hiervoor geschikt is en dat wil. Van een grote groep medewerkers mag worden verwacht dat zij zoeken naar nieuwe uitdagingen binnen defensie. Onderdelen van het thans nog bestaande FPS-instrumentarium kunnen daarbij een rol van betekenis vervullen en dienen dus naar de opvatting van de VBM daarvoor dan ook ingezet te worden.

Loopbaanbeleid moet nadrukkelijk rekening houden met de fysieke en psychische belasting die aan de uitoefening van sommige functies verbonden is. Bovendien kan niet voorbij worden gegaan aan het toenemende belang van de sociale omgeving, waarvan defensiemedewerkers natuurlijk ook deel uitmaken. Voorkomen moet worden dat door het wegvallen van niet-operationele plaatsingen en ophoging van het leeftijdsontslag de op dit moment al onevenredige zware belasting op met name militair personeel nog verder toeneemt.

De VBM vindt een evenwicht tussen operationele en niet-operationele plaatsingen van groot belang. Of omdat de sociale omgeving dat vraagt of omdat in de defensieorganisatie steeds langer doorgewerkt wordt of gewoonweg omdat bij andere werkgevers dat zijn intrede doet. Defensie ontkomt niet aan het optimaal benutten van de mogelijkheden, die kort samengevat worden met de term: het nieuwe werken. Deze omslag vergt een deels nieuw arbeidsvoorwaardelijk kader. De VBM wil aan de vormgeving van een nieuwe balans bijdragen.

De aantrekkende economie zorgt onmiskenbaar voor een toenemende arbeidsmigratie. Werknemers veranderen weer frequenter van werkgever. MINDEF dient op deze trend aan te sluiten. Niet alleen met een aantrekkelijk pakket aan arbeidsvoorwaarden, maar ook door de wensen van de medewerker centraler te stellen, loopbaanmogelijkheden te verbeteren, meer uitdagingen te bieden, sneller tot besluiten te komen, etc. Behoud van zittend personeel zal een speerpunt moeten vormen. Tegelijkertijd zal defensie een organisatie blijven die zich kenmerkt door een aanzienlijke (gefaciliteerde) uitstroom van medewerkers. Een tijdelijke onderbreking

van de loopbaan bij defensie voor het vervullen van functies binnen andere (overheids)organisaties behoort daarbij.

Een belangrijk deel van de militairen die bij defensie instroomt zal vroeg of laat defensie verlaten. De VBM onderkent de noodzaak van flexibiliteit, deze mag echter niet doorslaan. Bovendien is het noodzakelijk goede uitstroomvoorzieningen te bieden die qua aard en omvang beter worden met het stijgen van de leeftijd van de uitstromers.

Van alle functies die defensie kent is ongeveer de helft uniek, althans op papier. Dit is een irreëel hoog percentage. In navolging van andere overheidswerkgevers wil defensie komen tot een (nieuw) functiegebouw. Dit moet niet alleen zorgen voor een harmonisatie van functies, maar ook meer duidelijkheid geven aan carrièremogelijkheden. Keerzijde kan zijn dat de beschrijving van functies dusdanig abstract wordt dat medewerkers zich daar niet meer in herkennen. De VBM is tegen een doorgeslagen generalisatie. Bovendien vindt zij dat implementatie onlosmakelijk verbonden moet zijn met een cultuuromslag. Van sturing aan de voorkant switchen naar beoordeling aan de achterkant vereist een andere vorm van leiderschap.

De VBM voorziet dat een discussie over bestaande ontzietmaatregelen onvermijdelijk is. Zij wil die discussie ook voeren. Daarbij wil zij nadrukkelijk kijken naar de aard van de verschillende voorzieningen en het doel daarvan. Een andere vormgeving is mogelijk, maar met een fatsoenlijk overgangsbeleid en zonder het vooropgezet doel om de waarde van de voorzieningen te versoberen.

## SOCIAAL BELEID

Als onderdeel van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2012 is een (nieuw) sociaal beleidskader (SBK) tot stand gebracht. Het uitgangspunt dat medewerkers van “werk naar werk” gebracht moeten worden is daarin leidend. Het vroegtijdig informeren van medewerkers die hun functie mogelijk verliezen, het faciliteren van de zoektocht naar ander werk voor medewerkers die ontslagen (dreigen) te worden en de begeleiding van deze medewerkers zijn daarin verankerd.

De keerzijde daarvan is de plicht om actief op zoek te gaan naar ander werk.

In een tijd waarin de defensieorganisatie zich van krimp naar groei ontwikkelt kan de vraag gesteld worden waarom er nog een bij krimp passend beleid nodig is. Een begrijpelijke vraag. De VBM blijft van mening dat ook in een groeiende omgeving, (groepen van) medewerkers uit de boot kunnen vallen en recht hebben op een adequaat sociaal vangnet. Dat hoeft echt niet per se het SBK 2012 te zijn.

Inmiddels ligt er ook een sociaal plan voor defensiemedewerkers die werken bij een onderdeel van defensie dat naar een marktpartij uitbesteed wordt. Uiteraard geldt hiervoor ook dat de VBM de concrete invulling hiervan zal blijven monitoren. Daar waar dit sociaal plan onvoldoende voorziet in het wegnemen van de arbeidsvoorwaardelijke verschillen voor en na overgang van een specifiek defensieonderdeel, zal de VBM zich inzetten voor een aanpassing die wel recht doet aan het geformuleerde uitgangspunt.

Bijzondere aandacht verdient de groep medewerkers die werken bij een onderdeel van defensie dat overgaat naar een andere overheidsorganisatie. Voor deze medewerkers zullen separate afspraken gemaakt moeten worden. Uitgangspunt daarbij is dat zij op basis van een vergelijkbaar arbeidsvoorwaardenpakket in de gelegenheid worden gesteld hun functie te volgen naar een nieuwe werkgever.

Er zijn afspraken gemaakt over het sociaal beleid rondom reorganisaties, maar wij moeten ons realiseren dat de werkingsduur daarvan in tijd beperkt is. De VBM is van opvatting dat de gemaakte afspraken ook na 2016 van toepassing zouden moeten zijn. Daar waar door overheidsingrijpen het instrumentenpalet uitgedeed wordt, moeten andere vervangende voorzieningen worden getroffen. Met grote urgentie zet de VBM dan ook in op het verankeren van de afspraken in het AMAR en het BARD.

Defensie kent vele vertrouwensfuncties. Om dergelijke functies te kunnen uitoefenen dienen medewerkers in het bezit te zijn van een verklaring omtrent het gedrag of van geen bezwaar. De VBM blijft zich inzetten om de gevolgen van het niet verlenen of intrekken van die verklaring in verhouding te laten staan tot de ernst van de gedraging of de omstandigheid die aanleiding vormt tot niet verlening of intrekking. Bovendien behoren de kosten verbonden aan het verkrijgen van zo'n verklaring voor rekening van defensie te komen.

### WERK EN ZORG

De VBM staat als vakbond midden in de samenleving en kan niet om de maatschappelijke ontwikkelingen heen. Hoewel zij zich hiervan bewust is, is de VBM van mening dat bestaande rechtpositionele aanspraken dienen te worden gerespecteerd. Echter, de VBM is zich daarentegen ook bewust van het primaat van de politiek en haar eigen maatschappelijke verantwoordelijkheid.

---

13

De overheid heeft jaren geleden een beleid ingezet voor een langere arbeidsparticipatie. In eerste instantie waren deze maatregelen gericht op het stimuleren van het vrijwillig langer doorwerken. Inmiddels zijn er besluiten genomen die langer doorwerken verplichtend opleggen, tenzij mensen genoeg nemen met verminderde (financiële) aanspraken. De (gefaseerde) ophoging van de AOW-leeftijd is daar een voorbeeld van. Dit heeft ook invloed op defensie en haar medewerkers.

In een arbeidzaam leven zijn verschillende fases te onderkennen. Vaak, maar niet uitsluitend hebben die met leeftijd te maken. De VBM is van mening dat defensie daadwerkelijk inhoud moet geven aan een levensfasebewust personeelsbeleid. De noodzaak hiervoor wordt versterkt, maar niet ingegeven door het feit dat langer doorwerken wordt nagestreefd. Voor de VBM moet het levensfasebewust personeelsbeleid een samenhangend beleid zijn, waarbij verschillende rechtpositionele rechten en plichten in hun onderlinge samenhang moeten worden beschouwd. Daarbij moet rekening worden gehouden met de verschillende loopbaanfases en specifieke eisen in zo'n fase. Er moet gestreefd worden naar maatwerk. Defensie krijgt dan beter gemotiveerde medewerkers en is dan een aantrekkelijke werkgever. De medewerker kan zodoende gezond en met voldoening langer aan het werk blijven.

Defensie heeft met name voor militairen op uitzending en militairen die op uitzending zijn geweest een verplichting op het punt van de (na-)zorg. Deels wordt die vorm-

gegeven door opvang, begeleiding en behandeling van (gewezen) medewerkers, deels in de sfeer van pensioenaanspraken of bijzondere voorzieningen. De VBM vindt dat deze voorzieningen moeten blijven bestaan en waar mogelijk verbeterd. Het doen van onderzoek naar het wel of niet bestaan van een relatie tussen uitzendingen en andere werkzaamheden onder buitengewone omstandigheden en lichamelijke en/of geestelijke klachten zal de VBM stimuleren.

De inzet van de VBM op het gebied van werk-gerelateerde ziekten is dat deze voorkomen moeten worden. De VBM streeft dan ook voor een breed onderzoek naar werklocaties die niet of onvoldoende voldoen aan de noodzakelijke veiligheidseisen en zal erop toezien dat de noodzakelijke aanpassingen worden verricht. Daar waar desondanks werk-gerelateerde ziekten ontstaan moet defensie die zo snel mogelijk erkennen en voor een adequate schadevergoeding zorgen.

Ook voor defensie geldt de Wet arbeid en zorg. Buiten deze wet om is de VBM van mening dat er, mede gelet op de maatschappelijke ontwikkelingen, oplossingen gevonden moeten worden voor het combineren van arbeid en zorgtaken. Voor de VBM geldt daarbij het uitgangspunt dat een onderscheid tussen verschillende categorieën medewerkers, dat niet gerechtvaardigd kan worden door de bijzondere taken die de defensieorganisatie heeft, niet aan de orde kan zijn.

#### LEEFTIJDSONTSLAG EN INKOMEN

Het defensiepersoneel heeft in deze eeuw een belangrijke bijdrage aan de bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen geleverd. Dit geldt zowel voor het burgerpersoneel als voor het militair personeel. De voor burgermedewerkers bestaande vroegpensioenregelingen zijn afgeschaft. Voor burgermedewerkers die een functioneel ontslag kennen zijn arbeidsvoorwaardelijk afspraken gemaakt over een verplichte ophoging van de ontslagleeftijd. Voor het militair personeel is op 1 januari 2006 een aanvang gemaakt met de verplichte ophoging van de ontslagleeftijd. Vele van de thans in dienst zijnde militairen moeten doorwerken tot na hun 60<sup>e</sup>.

Het nieuwe diensteindestelsel dat eind 2017 met de MvD overeengekomen is, houdt bij de bepaling van het ontslagmoment rekening met de aard en de duur van de inzet. Bovendien biedt het militairen op het einde van de militaire loopbaan keuzemogelijkheden. Dat neemt echter niet weg dat er militairen zullen zijn die in de laatste fase van hun carrière niet meer in staat zijn in alle opzichten als militair te functioneren. De vertaling dat zij dan wegens onvoldoende geschiktheid ontslagen moeten worden kan niet aan de orde zijn. In de defensieorganisatie zullen mogelijkheden moeten worden geboden om deze groep medewerkers aan het werk te houden tot hun functioneel leeftijdsontslag.

#### OUDERDOMSPENSIOEN

De VBM stelt als norm voor een toereikend pensioen dat de pensioenaanspraken - na een volledige en gebruikelijke loopbaan - zodanig moeten zijn dat het voor pensionering bereikte welvaartsniveau ook na pensionering in redelijkheid gehandhaafd kan worden.

Voor het burgerpersoneel is dit sinds 2004 vormgegeven door een middelloonstelsel.

Voor het militair personeel bleek de overgang van het eindloonstelsel naar een middelloonstelsel tot een zodanige verlaging van de aanspraken te leiden, dat hierin voldoende aanleiding werd gevonden voor het militaire personeel het eindloonstelsel te handhaven.

De VBM beseft dat voor militairen een pensioenstelsel geldt dat afwijkt van wat in Nederland gebruikelijk is. Dat genereert een druk op het stelsel. De afwijking als zodanig vormt evenwel geen reden om het stelsel ter discussie te stellen. Er zijn echter wel andere goede redenen. Zo wordt het steeds moeilijker om een adequate vertaling te vinden voor allerlei wettelijke maatregelen. Zo blijft de pensioenopbouw voor de jongeren achter bij wat wenselijk is. Zo valt de rechtvaardiging voor de thans bestaande hoge franchise steeds moeilijker te geven. En niet in de laatste plaats kan de discussie over een herziening van de bezoldiging niet los worden gezien van de effecten op het uitgesteld loon, het pensioen. Voor de VBM vormt gelijkwaardigheid van aanspraken voor en na een eventuele herziening het uitgangspunt.

De ambitie om voor de (gewezen) defensiemedewerkers ook in de pensioensfeer de loonontwikkeling te volgen kon de afgelopen jaren niet worden waargemaakt. In 2015 is de ambitie om de loonontwikkeling te volgen vervangen door de ambitie de prijsontwikkeling te volgen. De actuele omstandigheden, waarbij met name de lage rente een belangrijke rol speelt, maken dat het meest waarschijnlijke scenario voor het komende decennium zal zijn dat noch de ene, noch de andere ambitie inhoud gegeven kan worden. Het realiseren van de uitgesproken ambitie blijft echter inzet van de VBM.

Zowel de (beleids)dekkingsgraad als de premiedekkingsgraad van het ABP zijn te laag. Het ultimatum remedium, het korten van het pensioen, is nog steeds niet uit zicht. Als dat instrument ingezet wordt dan kan dat echter voor het militair personeel geen betrekking hebben op de dienstjaren voor de overgang - voor 1 juni 2001 - naar het ABP.

De VBM wil in de toekomst de kern van het bestaande pensioenstelsel overeind houden. Kernwaarden daarbij zijn een solidair, toekomstbestendig en betaalbaar stelsel, dat gebaseerd is op kapitaaldekking en verplichtstelling. Dit stelsel zal zowel bij ouderdom, arbeidsongeschiktheid als overlijden tot een pensioenuitkering moeten leiden, dat steunt op een collectieve afspraak.

#### ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Begin 2007 zijn er afspraken gemaakt over re-integratie van arbeidsongeschikte defensiemedewerkers en dienstongeschikte militairen. Volgens deze afspraken hebben medewerkers met geringe inzetbeperkingen opgelopen of ontstaan door de verrichting van de dienst de zekerheid van een baan bij defensie, tenzij zij zelf andere keuzes maken. Daarmee wordt ook inkomensbescherming geboden. Andere groepen dienst- of arbeidsongeschikte medewerkers hebben deze zekerheid niet. Wel zijn er afspraken gemaakt die deze medewerkers bescherming bieden. Voor medewerkers met geringe inzetbeperkingen zou deze naar de mening van de VBM de facto op een resultaatsverplichting bij re-integratie van de medewerker in het arbeidsproces moeten neerkomen.

De inzet van de krijgsmacht ten behoeve van vredes- en humanitaire operaties of de voorbereiding daarop brengt met zich mee dat militairen (soms ernstig) gewond worden. Met name als het gaat om psychische verwondingen treden klachten veelal pas na verloop van tijd op. Naar verwachting zal het aantal (ex)medewerkers dat zich met klachten meldt in de toekomst fors toenemen. Defensie heeft de plicht deze (ex)medewerkers de gewenste zorg te verlenen. Daarnaast moeten er toereikende voorzieningen worden getroffen om deze (ex)medewerkers in staat te stellen een zo normaal mogelijk leven te leiden. Een verschraving van de wettelijke voorzieningen dient volgens de VBM gecompenseerd te worden door werkgeversvoorzieningen of anderszins, bijvoorbeeld door een schadevergoeding.

### ARBEIDSVOORWAARDEN OP MAAT

De VBM is voorstander van een zodanige ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden dat maximaal kan worden aangesloten bij de wensen van de defensiemedewerkers. Door demografische, sociale en maatschappelijke ontwikkelingen zijn deze wensen in de loop der tijd voor velen veranderd. Dit proces zal doorgaan. Daartoe dienen waar mogelijk en verantwoord binnen het arbeidsvoorwaardencomplex keuzemogelijkheden te worden opgenomen die de vervulling van deze wensen faciliteren. Voorbeelden daarbij zijn de uitruil van tijd en geld of het afzien van bepaalde aanspraken in ruil voor een bijdrage aan de levensloopregeling. Randvoorwaarde voor een systeem van arbeidsvoorwaarden op maat is voor de VBM dat een eventuele ruil moet zijn gebaseerd op een periodiek door de werknemer te maken vrije keuze en de materiële gelijkwaardigheid van de te ruilen onderdelen. Daarbij dienen ook de consequenties in de pensioensfeer te worden betrokken. Onontbeerlijk is dat Defensie er voor zorgt dat er in alle opzichten voldoende faciliteiten zijn om betrokkene een weloverwogen keuze te laten maken.

---

16

### VETERANEN

De Kaderwet veteranen is tot stand gebracht. De doelstellingen die de VBM zich stelde zijn hierdoor op hoofdlijnen verankerd. Dit laat onverlet dat de VBM actief wil participeren bij de nadere uitwerking van deze hoofdlijnen en wil blijven toezien op een juiste uitvoering daarvan. Ook intern de vereniging moet blijvende aandacht geschonken worden aan de behoeften van deze groep (gewezen) militairen.

### RESERVISTEN

Reservisten vormen voor defensie een belangrijke categorie om verschillende taken uit te voeren. Te denken valt aan steunverlening, militaire bijstand en specialistische taken bij internationale crisisbeheersingsoperaties. De VBM vindt dat de groep reservisten die voor dit soort taken aangezocht wordt zo klein mogelijk moet zijn. Gewaakt moet worden voor verdringingseffecten. Zij moeten een met het overige personeel vergelijkbare voorbereiding aangeboden krijgen. Bij inzet moeten zij voldoen aan de reguliere eisen.

De reservist besteedt normaliter maar een klein deel van zijn tijd aan inzet voor defensie; hij is overwegend werkzaam bij een andere werkgever of als zelfstandig beroepsbeoefenaar. Dit toch wel bijzondere aspect dient voor de invulling van zijn arbeidsrelatie met defensie steeds meegewogen te worden.

De VBM is van mening dat reservisten - voor zover in werkelijke dienst alsmede die gevolgen ondervinden voortvloeiend uit die werkelijke dienst - minimaal dezelfde aanspraken zouden moeten hebben op het gebied van arbeidsvoorwaarden, ziekte



en (tijdelijke) arbeidsongeschikt, pensioenen en zorg als de militairen die doorlopend in werkelijke dienst zijn. De VBM zal zich hiervoor blijven inzetten.

### OVERLEG EN MEDEZEGGENSCHAP

Een bijzondere positie bij de verdeling van verantwoordelijkheden wordt ingenomen door de medezeggenschapsorganisatie bij Defensie. De VBM vindt dat de inrichting van de medezeggenschap zodanig moet zijn dat op alle niveaus inspraak mogelijk is. Dat is verankerd in het Besluit Medezeggenschap Defensie (BMD). De VBM erkent de taken voor de medezeggenschap zoals die in het BMD zijn opgenomen. Daarbij stelt de VBM zich ten doel voldoende kandidaten aan te melden voor de verkiezingen van medezeggenschapsorganen. De VBM zal haar leden stimuleren actief aan de medezeggenschap deel te nemen. De medezeggenschap wordt immers steeds meer een onderdeel van de bedrijfsvoering, die daarbij nadrukkelijk betrokken wordt en tevens haar invloed kan uitoefenen. Daarom is goede ondersteuning onontbeerlijk. De VBM zal met name leden in medezeggenschapsorganen ondersteunen, onder andere door het beleggen van bijeenkomsten, het begeleiden en scholen van leden en het verstrekken van informatie. In een tijd waarin zo ongeveer alle defensieonderdelen geraakt zijn door reorganisaties – waarvan het einde overigens nog niet in zicht lijkt – moet in dat kader de ondersteuning bij reorganisaties specifiek genoemd worden.

De VBM ziet er op toe dat er initiatieven worden ontplooid om de waarde van medezeggenschap voor zowel de organisatie als de medewerkers onder de aandacht te brengen en de betekenis van medezeggenschap verder te bevorderen. Het is naar de opvatting van de VBM tijd om eindelijk serieus werk te maken van de evaluatie van het BMD. Daaruit voortvloeiende aanpassingen van de regelgeving of de uitvoering moeten op korte termijn ter hand genomen worden.

Medezeggenschap als het gaat om de bedrijfsvoering en het georganiseerd overleg als het gaat om arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid zijn twee complementaire werkvelden, die, mits juist ingevuld, het belang van de defensiemedewerker optimaal dienen. Verstoringen binnen of tussen deze krachtenvelden leiden echter tot een averechts effect. De VBM wil dan ook de betekenis van de vakbeweging als stabiele factor in de arbeidsvoorwaarden- en beleidsvorming blijven accentueren en investeren in goede contacten en afstemming met de medezeggenschap. De VBM spreekt de hoop uit dat de medezeggenschap hetzelfde nastreeft.

### **INDIVIDUELE BELANGENBEHARTIGING**

Een belangrijke motivatie om lid te worden van een vakbond is voor velen de behoefte, zich bij problemen in de arbeidsrelatie verzekerd te weten van de steun van een krachtige organisatie. Dit vaak meer nog dan de behoefte invloed te kunnen uitoefenen op het met de werkgever overeen te komen arbeidsvoorwaardenbeleid. Feit is dat uit tal van onderzoeken blijkt dat de behoefte aan individuele ondersteuning voor de meerderheid van de leden van de vakbonden een belangrijke rol speelt bij de beslissing lid te worden en te blijven van een vakorganisatie. De VBM speelt op deze behoefte in door de instandhouding en waar mogelijk verbetering van de individuele belangenbehartiging.

De meest bekende vorm van individuele belangenbehartiging is de juridische dienstverlening. De VBM zorgt ervoor dat de leden op eenvoudige wijze toegang hebben tot een adequate juridische ondersteuning. Mede tegen de achtergrond van de demografische ontwikkelingen wordt als onderdeel van de individuele belangenbehartiging bijzondere aandacht geschonken aan de nazorg bij overlijden. Tevens worden leden, die zeer ernstig ziek dan wel terminaal zijn, desgewenst met raad en daad bijgestaan.

Binnen de arbeidsverhoudingen neemt de eigen verantwoordelijkheid van werknemers steeds meer toe. Verschuiving van collectieve voorzieningen naar individuele keuzes, arbeidsvoorwaarden op maat, aanvullende voorzieningen bij vergrijzing, ziekte en overlijden maken de verantwoordelijkheden van individuele werknemers steeds groter. Velen zullen daarbij de behoefte hebben zich bij het maken van keuzes te laten bijstaan door onafhankelijke deskundige adviseurs. Die behoefte aan ondersteuning zal uiteenlopen van simpele voorlichting tot het doorrekenen van de gevolgen van de te maken keuzes.