

VETERANEN PLATFORM



ERKENNING • WAARDERING • NAZORG

Beleidsplan

2011 - 2015



VETERANEN PLATFORM
BELANGENBEHARTIGER VAN NEDERLANDSE VETERANEN

INLEIDING

Voor u ligt het BP 2011 – 2015 van het VP.

Doel.

Dit beleidsplan beoogt richting te geven aan de activiteiten van het DB en van het AB van het VP in de periode 2011 t/m 2015. De inhoud van dit document is dan ook iets anders dan beleid zoals dat door het MinDef of het MinVWS wordt geformuleerd met betrekking tot veteranen. Toch zijn er relaties. Als het beleidsplan van het VP realistisch wil zijn, dan zal de inhoud moeten aansluiten op het beleid voor zorg, erkenning en waardering (MinDef) en herdenken (MinVWS).

Status.

Dit BP is in belangrijke mate gebaseerd op het rapport van de CJV. Deze commissie is door het AB-VP in 2008 ingesteld om te onderzoeken wat er bij veteranen van de missies van Libanon tot heden leeft en wat zij van het VP verwachten. Het rapport is door het AB-VP in de vergadering van 16 oktober 2009 goedgekeurd.

Aansluitend heeft het AB-VP in november 2009 de CBP ingesteld. Deze commissie heeft in de loop van 2010 de bevindingen van de CJV verder uitgewerkt, aangevuld met nieuwe ideeën en in lijn gebracht met de laatste ontwikkelingen in veteranenland en is zo gekomen tot een concept beleidsplan. De vergadering van het AB heeft op 10 september 2010 ingestemd met de hoofdlijnen van dit concept en op met de definitieve versie van het beleidsplan.

Daarmee is het VP- beleidsplan richtinggevend geworden voor het handelen van het DB en van het AB van het VP tot en met 2015. Verder is het bedoeld om alle partijen waarmee het VP samenwerkt of mee wil samenwerken, te informeren over de koers die het VP de komende vijf jaren gaat varen.

Opzet.

Na deze Inleiding volgt in Hoofdstuk 1 (Organisatieschets VP) een schets van de organisatie van het VP waarin de geschiedenis, de doelstellingen, de activiteitengebieden, het type organisatie, de functies en relaties, het DB en het AB beschreven worden.

In Hoofdstuk 2 (Omgevingsanalyse) wordt de schets van het VP meer gedetailleerd gezien, ook in relatie tot haar omgeving. Dit geschiedt in de vorm van een zgn. omgevingsanalyse. Deze bestaat uit een stakeholdersanalyse en een SWOT analyse. De volledige (gedetailleerde) omgevingsanalyse is opgenomen in twee separate documenten (Annex 1 en 2), in dit hoofdstuk wordt volstaan met het weergeven van de uitkomsten van deze analyse.

In de stakeholdersanalyse wordt het krachtenveld rond de veteraan geïdentificeerd. Geanalyseerd wordt op welke manieren stakeholders het VP kunnen beïnvloeden en hoe hun houding is ten opzichte van het VP. Ook wordt gezien of en hoe zij door VP activiteiten beïnvloed kunnen worden.

In de SWOT analyse worden de sterke en zwakke punten van het VP (interne scan) beschreven. Vervolgens worden de kansen en de bedreigingen vanuit de omgeving waarin het VP functioneert, uitgewerkt (externe scan). De uitkomsten van de omgevingsanalyse vormen, tezamen met de voorstellen uit het CJV-rapport, de bouwstenen voor het te formuleren VP-beleid.

In Hoofdstuk 3 (Synthese) vindt met alle bevindingen uit de vorige twee hoofdstukken, de synthese plaats. De belangrijkste uitkomsten van de stakeholdersanalyse en van de SWOT-matrix leiden tot

mogelijke beleidsrichtingen. Deze zijn getoetst aan een aantal criteria om te bezien of zij realistisch en acceptabel zijn.

De beleidsrichtingen zijn bewust in grote lijnen beschreven. Dit is om te voorkomen dat de tekst in de beleidsperiode van vijf jaar voortdurend moet worden aangepast als gevolg van allerlei kleine ontwikkelingen in de omgeving. Naast de kerntaak belangenbehartiging, wordt een vijftal beleidsrichtingen, wellicht kan beter worden gesproken van speerpunten van beleid, beschreven. Een nadere uitwerking en onderbouwing van enkele speerpunten is te vinden in aanvullende studies en deelplannen, die als annexen bij dit BP worden gevoegd. Hoe, wanneer en met welke middelen de speerpunten en de kerntaak worden gerealiseerd, is terug te vinden in jaaractiviteitenplannen en in financiële plannen/ jaarlijkse begrotingen. Deze documenten worden, om praktische redenen (zij dienen vooral als achtergrondinformatie), weliswaar separaat uitgegeven maar moeten in samenhang met dit beleidsdocument worden bezien.

N.B. In de verschillende documenten worden de termen "oude veteranen", "oudere generatie veteranen" en "1^e generatie veteranen" door elkaar gebruikt. Zij zijn alle synoniem voor de veteranen van missies vóór Libanon aan.

Analoog wordt met de termen "jonge veteranen", "jongere generatie veteranen" en "2^e generatie veteranen" veteranen vanaf de missie Libanon bedoeld.

HOOFDSTUK 1

SCHETS ORGANISATIE VP

Het VP is op 2 mei 1989 opgericht als overkoepelend samenwerkingsverband van tien Nederlandse veteranenorganisaties (stichtingen, verenigingen of andersoortige verbanden of organisatievormen). Doel van het VP is hun belangen en die van de bij hen aangesloten leden te behartigen. Deze leden zijn voor het grootste deel veteranen die afkomstig zijn van alle krijgsmachtdelen.

Overeenkomstig de vigerende definitie van het Ministerie van Defensie, wordt hierbij onder veteraan verstaan de gewezen militair met de Nederlandse nationaliteit die het Koninkrijk der Nederlanden heeft gediend in oorlogsomstandigheden of daarmee overeenkomende situaties, inbegrepen internationale vredesmissies binnen en buiten het verband van de Verenigde Naties, alsmede personeel van voormalige gouvernementele krijgsmachten dat onder oorlogsomstandigheden of in internationale vredesmissies heeft gediend en het gemilitariseerde vaarplichtige koopvaardijpersoneel uit de Tweede Wereldoorlog.

Bij het VP zijn inmiddels 42 veteranenorganisaties aangesloten, die op hun beurt ongeveer 70.000 leden (enkelvoudige lidmaatschappen) vertegenwoordigen. Het platform heeft zich in de loop van ruim twintig jaar ontwikkeld tot een belangrijk intermediair en aanspreekpunt op het gebied van veteranen en veteranenaangelegenheden voor de overheid in het algemeen (en het MinDef in het bijzonder) en overige instellingen. Al jaren is het VP een belangrijke, representatieve, geloofwaardige gesprekspartner voor onderwerpen op veteranengebied.

Organisatiekundig kan het VP worden getypeerd als een intermediaire of tussenorganisatie (**zie fig 1**). Zij vormt de brug tussen de 42 lidorganisaties enerzijds, de politiek en de doelwitorganisaties (MinDef, MinVWS, overig overheid, V- Fonds) anderzijds. Om de belangen van de leden optimaal te kunnen behartigen, is een goede samenwerking nodig met andere organisaties die de belangen van veteranen behartigen, zoals de BNMO, CNVD en militaire vakbonden en -centrales. Ook een nauwe samenwerking met uitvoerende instanties zoals de SVi, het ABP en het LZV (inbegrepen organisaties binnen het LZV, zoals "de Basis") is noodzakelijk om de beleidsdoelstellingen van het VP te realiseren.

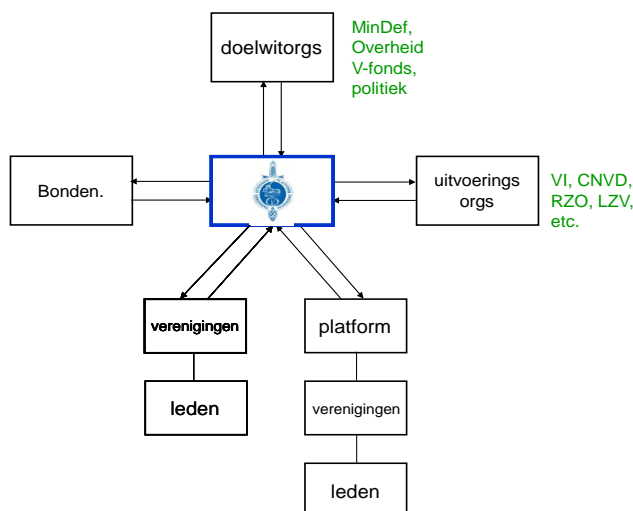


fig 1: Intermediaire organisatie VP

Binnen het VP zijn de taken tussen het DB en de leden van het AB als volgt verdeeld.

De belangrijkste taak van het DB-VP is de behartiging van de belangen van de veteraan in algemene zin op het gebied van erkenning, waardering en zorg naar de politiek en naar doelwitorganisaties. Met uitzondering van de bonden, hebben alle lidorganisaties deze taak bij effectuering van het lidmaatschap van het VP gemandateerd aan het DB-VP. Voorts houdt het DB zich bezig met informatieverstrekking, promotie van de veteraan, representatie van de lidverenigingen en veteranen bij nationale en internationale evenementen en overlegfora, evaluatie van het veteranenbeleid en disciplineren en faciliteren van de lidorganisaties bij de uitvoering van hun werkzaamheden.

De taken van het AB-VP zijn ledenwerving, belangenbehartiging van de individuele leden, het organiseren van saamhorigheidsactiviteiten, het ontplooiën van sociale activiteiten op het vlak van kameraadschappelijke ondersteuning en interne communicatie (o.a. website, verenigingsblad).

De aandachtsgebieden van het VP zijn:

- de veteraan en zijn directe werk- en leefomgeving;
- de veteraan en het MinDef en MinVWS;
- de veteraan en de (rest van de) overheid en de politiek, en
- de veteraan en de Nederlandse samenleving.

Het VP is een statutair gevestigde stichting waarin onder andere de samenstelling van het VP is vastgelegd. DB-VP bestaat uit een voorzitter, vice voorzitter, secretaris, penningmeester en maximaal twee leden. Zij worden door het AB-VP gekozen uit het AB, voor een bestuursperiode van maximaal 4 jaren. Deze functionarissen kunnen maximaal één maal voor een periode van 4 jaren worden herverkozen. Zij verrichten hun werkzaamheden onbezoldigd, op basis van vrijwilligheid. Daarnaast is er één betaalde kracht, de Directeur VP. Het DB kan zich laten bijstaan door ad hoc commissies. In de afgelopen jaren heeft het VP de CJV en de CBP ingesteld en van hun diensten gebruik gemaakt.

Het AB-VP bestaat per 1 januari 2011 uit vertegenwoordigers van 42 lidorganisaties. Zie BIJLAGE B: OVERZICHT AB-LEDEN.

HOOFDSTUK 2

SWOT MATRIX

Hoofdstuk 3

SYNTHESE

1. Algemeen.

In dit hoofdstuk wordt, op basis van het gestelde in de voorgaande hoofdstukken (die gedetailleerder zijn uitgewerkt in de annexen 1 t/m 3), de richting beschreven waarin het VP in de periode 2011 – 2015 haar activiteiten zal ontplooiën. De richting en activiteiten zijn samengevat in clusters, de vijf speerpunten (van beleid) genoemd.

2. SPEERPUNT 1: "Het VP gereed voor de toekomst" (zie ook afbeelding 2).

a. Inherent aan de platformfunctie zijn ook in de komende vijf jaar de kerntaken van het DB- VP:

- **belangenbehartiging** van de aangesloten lidorganisaties en hun leden en, in breder perspectief gezien, van alle Nederlandse veteranen op het gebied van erkenning, waardering en zorg. Zij doet dat in de richting van doelwitorganisaties (met als belangrijkste defensie en het V-Fonds), uitvoeringsorganisaties (o.a. SVi, LZV, CNVD) de politiek (met prioriteit voor MinDef en de leden van de VKC Def) en de Nederlandse samenleving;
- **representatie** van de lidorganisaties en hun leden alsmede veteranen in het algemeen bij nationale en internationale evenementen en overlegfora;
- **promotie** van het VP (public relations) en van de veteraan in het algemeen (perceptie positiever maken);
- **informatieverstrekking en communicatie**, enerzijds naar de lidorganisaties (interne communicatie) als naar doelwitorganisaties, uitvoerende organisaties, bonden, politiek en de Nederlandse samenleving (externe communicatie);
- **evaluatie van het veteranenbeleid** (zowel van defensie als het interne VP-beleid);
- **disciplineren** van de lidorganisaties, onder andere door het toezien op het correct nakomen van gemaakte afspraken met doelwitorganisaties, uitvoeringsorganisaties en bonden;
- **faciliteren en ondersteunen** van de lidorganisaties bij de realisatie van hun doelen.

b. De kerntaken van de in het AB- VP vertegenwoordigde lidorganisaties blijven ook in de komende vijf jaar:

- **belangenbehartiging** van de individuele leden;
- het organiseren van **saamhorigheidsactiviteiten**;
- het ontplooiën van **sociale activiteiten** op het vlak van nuldelijks veteranenhulp en kameraadschappelijke ondersteuning;
- interne **communicatie** (zoals website, verenigingsblad, sociale netwerken);
- **ledenwerving**.

c. Om de kerntaken tot tevredenheid van de AB- leden te kunnen uitvoeren, heeft het DB- VP kwantitatieve en kwalitatieve capaciteit nodig. Daaraan schort het thans nog in enige mate. Er ontbreekt specialistische capaciteit (die evt. te combineren is) op het gebied van:

- Interne en externe communicatie;
- public relations;
- internet;

- sociale netwerken;
- informatie over veteranenonderwerpen verzamelen, analyseren en adviseren;
- omgang met en actief zijn in de media,
- TV persoonlijkheid, woordvoerder bij veteranenonderwerpen;
- Nederlandse veteranen in het buitenland.

Het is gewenst om daarin, binnen de (m.n. financiële) mogelijkheden, zo spoedig mogelijk te voorzien. Daarom moet met voorrang gezocht worden naar low cost/ no cost oplossingen.

- d. Wil het DB- VP een representatieve afspiegeling zijn van de populatie van de lidorganisaties, dan zal daar bij de samenstelling van het DB, dus bij elke verkiezing opnieuw, rekening mee gehouden moeten worden. Niet alleen is het gewenst om alle krijgsmachtdelen in het DB vertegenwoordigd te hebben (elk krijgsmachtdeel heeft eigen accenten bij het omgaan met zijn veteranen), maar ook een leeftijdmix (oudere en jongere veteranen) is noodzakelijk. Dit om te voorkomen dat jongere veteranen niet gehoord worden, geen invloed kunnen uitoefenen en zich buitengesloten voelen.
- e. Het DB- VP heeft tot nu toe te weinig aandacht geschonken aan de faciliterende en ondersteunende functie voor de lidorganisaties. Hieraan moet in de komende vijf jaar meer inhoud worden gegeven, o.a. door het ondersteunen van de ledenwerving door het geven van voorlichting en informatie over veteraan zijn bij afzwaaicursussen en FLO-voorlichtingsbijeenkomsten.
- f. Wil het DB- VP haar taken goed kunnen uitvoeren, dan is het noodzakelijk om vruchtbaar samen te werken en goede contacten te leggen en te onderhouden met de stakeholders en doelgroepen. Aangezien er nog ruimte voor verbetering is, zal hierin in de komende vijf jaar geïnvesteerd moeten worden. Het betreft contacten met de volgende stakeholders:
 - Defensie(functionarissen) en de Minister van Defensie;
 - politici (*met prioriteit voor de leden van de VKC Def*);
 - Nederlandse samenleving (*voor het positief positioneren van veteranen, perceptie in positieve zin proberen om te buigen*);
 - organisaties met (geüniformeerde) risicoberoepen (*o.a. voor het uitwisselen van kennis en ervaring*);
 - internationale contacten (*o.a. Nederlandse veteranen in het buitenland, defats/ milats, WVF*);
 - uitvoeringsorganisaties (*SVI, LZV, CNVD, e.a.*);
 - bonden, m.n. ACOM en AFMP.
- g. Veel contacten van het DB-VP liggen in de regio Doorn (SVI, de Basis), Utrecht (RZO/ LZV, St CLas, CMH), Hilversum (IGK/IdV). Onderzocht moet worden of verhuizing naar Doorn (in de nieuwbouw van de Basis, gereed begin 2013) gewenst is.
- h. Het DB-VP zou beter kunnen presteren als het zou functioneren binnen één integraal veteranensysteem. Zie pt. 6.

3. SPEERPUNT 2: "De nuldelijn als spil in het beleid van het VP" (zie ook afbeelding 3).

Een goed functionerend nuldelijns helpers systeem kent alleen maar winnaars. Oudere veteranenorganisaties, die op dit gebied langer actief zijn, hebben dat inmiddels ervaren. Daarom is het van belang dat ook de jongere veteranenverenigingen en –stichtingen dit (meer) gaan praktiseren. Zij hebben gelukkig aangegeven hier in de toekomst een prominentere rol te willen spelen. Het DB-VP zal hen daarbij faciliteren en ondersteunen, maar de nuldelijns veteranenhelpers zelf zullen uit de lidorganisaties moeten komen.

Tot de activiteiten binnen dit speerpunt zullen in elk geval behoren:

- a. het verder uitwerken van het nog ruwe concept nuldelijns veteranenhelper;
- b. het zoeken van samenwerking met andere partijen die al direct actief zijn of worden op dit gebied, zoals de BNMO, veteranenorganisaties van missies voor Libanon en Home-Basesupport die vanaf januari 2011 haar ECHOS homes een deel van de tijd gaat inzetten als inloophuis;
- c. het zoeken van samenwerking en afstemming met gerelateerde instanties, zoals het LZV;
- d. het komen tot een gestructureerd en gecoördineerd nuldelijns helperssysteem;
- e. het verkrijgen van ondersteuning van belanghebbende partijen, zoals het MinDef en de politiek;
- f. het verkrijgen van de noodzakelijke financiële ondersteuning;
- g. het stimuleren en ondersteunen van het opleiden van nuldelijns helpers;
- h. kwaliteitsborging;
- i. het bijdragen aan alternatieve oplossingen, zoals internetapplicaties.

4. SPEERPUNT 3: "De jongere generatie veteranen actief en betrokken" (zie ook afbeelding 4).

De oudere generatie veteranen ontvallen ons in hoog tempo. Als dit niet wordt gecompenseerd door voldoende actieve jonge veteranen, dan ontstaat er niet alleen een aanwezigheidsdip bij allerlei lokale, regionale en landelijke veteranenactiviteiten, ook de continuïteit van veel veteranenorganisaties kan in gevaar komen. Het is dus van groot belang de jonge veteranen te activeren. Het is de verantwoordelijkheid van de lidorganisaties om leden te vinden, te binden, te (blijven) boeien en te ondersteunen. Het DB zal hen daarbij faciliteren en ondersteunen.

Tot de activiteiten zullen ten minste behoren:

- informatie verstrekken en voorlichting geven over de veteranen status aan de pré-veteraan na terugkeer van missie en als onderdeel van de afzwaaicursus;
- Gerealiseerd krijgen dat er regelmatige terugkeerbijeenkomsten op groeps- en pelotonsniveau worden georganiseerd;
- aanpassing daartoe van de raamregeling faciliteiten geregeld krijgen;

- het stimuleren en ondersteunen van de toepassing van sociale netwerken als Face book, Hyves en Linked In bij het vinden en binden van veteranen;
- het helpen organiseren en intensiveren van nuldelijns helpers;
- het bieden van periodieke, aantrekkelijke saamhorigheidsbijeenkomsten voor de veteraan en zijn/haar gezin, aanpassing daartoe van de raamregeling faciliteiten geregeld krijgen;
- het uitwerken en het opzetten van een systeem van kameraadschappelijke ondersteuning gedurende de levensweg van de veteraan;
- in samenwerking met alle andere actoren in veteranenland, de veteraan positief positioneren in de Nederlandse samenleving en de perceptie van die samenleving in positieve zin ombuigen.

5. SPEERPUNT 4: "Erkenning, waardering en zorg voor de oudere generatie veteranen geborgd"

Hoe kan nog aan de ca. 50.000 veteranen van de oudere generatie erkenning, waardering en vooral zorg worden geboden als veteranenorganisaties waarvan zij lid zijn, door wegvallende bestuurskracht dreigen te worden opgeheven ? Een realiteit die in de komende vijf jaar steeds pregnanter wordt.

In eerste instantie ligt het probleem bij de AB- leden. Als dit echter voor hen onoplosbaar blijkt, en dat is zeer waarschijnlijk, zijn er alternatieven. Het VP zal streven naar de oplossing in de vorm van een (tijdelijke) regionale benadering. Regionale veteranen coördinatiemechanismen (regionale veteranenplatforms (RVP)) kunnen relatief snel opgericht worden, als defensie en andere *key players* deze oplossing ondersteunen. Binnen de regio komen vertegenwoordigers van alle organisaties die iets met veteranen van doen hebben, een enkele maal per jaar, onder voorzitterschap van een hoge militaire commandant uit die regio, in vergadering bijeen. Prioriteit is om die vergaderingen problemen, waaronder bestuursproblemen, op te lossen. Bijv. door een militaire eenheid in die regio een veteranenorganisatie in problemen te laten "fosteren". Of te koppelen aan een Home-Basesupport- element dat bestuurlijke en administratieve taken kan overnemen.

Zodra de problemen binnen de regio zijn opgelost, kan het overlegforum in principe worden opgeheven. Maar het zou nuttig kunnen blijken als coördinatiemechanisme in de regio voor het afstemmen van onderlinge activiteiten, lokale en regionale veteranendagen, de nuldelijns activiteiten en het fungeren als aanspreekpunt voor veteranenzaken voor Provincie en gemeentes.

In de regio kunnen dan tevens initiatieven die niet zijn aangesloten bij het VP, zoals inloophuizen, veteranencafé's en lokale en regionale stichtingen worden ingebed.

Tot de activiteiten van het VP in de komende jaren zullen derhalve behoren:

- Het verder uitwerken van dit regionale concept;
- Het krijgen van draagvlak en medewerking voor dit concept;
- Het starten, begeleiden en evalueren van een regio pilot;
- Het, bij succes, verder implementeren en operationaliseren van dit concept.

6. SPEERPUNT 5: "Naar één integraal veteranensysteem" (zie ook afbeelding 5)

De veteraan is het best gediend met een integraal veteranensysteem waarin alle participanten eensgezind samenwerken om de missie en doelstellingen van dit systeem zo goed mogelijk te realiseren. Dat schept duidelijkheid en het is doelgerichter en doelmatiger.

Het VP alleen is echter niet bij machte om de huidige organisatie, procedures en werkwijzen te wijzigen. Wel kan zij daartoe de impulsen geven en in voorkomend geval het voorbeeld geven. Het verkrijgen van voldoende draagvlak en medewerking is daarom vermoedelijk een kwestie van lange adem en veelvuldig overtuigend lobbyen.

De activiteiten van het VP zullen in de komende vijf jaar gericht zijn op het tot stand komen van dit totaalsysteem, waarbij de basisgedachte is één integraal veteranensysteem,

- gedragen door een wettelijke borging van belangrijke veteranenaspecten;
- met een aansprekende missie;
- waarin partijen doelgericht samenwerken;
- met effectieve overlegfora;
- onder regie van een representatieve veteranenautoriteit;
- met reguliere beleids- en uitvoeringscycli (Demming cycle);
- beschreven in een vademecum (en/of internetversie) veteranenzaken ;

- waarin gezamenlijk gewerkt wordt aan ondermeer een positieve perceptie van de veteraan bij de Nederlandse bevolking.

Tot de activiteiten van het VP bij deze speerpunt zullen behoren:

- een blauwdruk maken van het integrale systeem;
- vaststellen welke elementen reeds bestaan (en evt. nog aanpassing behoeven);
- vaststellen welke manco's er zijn;
- het opstellen van een actieplan om draagvlak en medewerking te krijgen;
- het daadwerkelijk verkrijgen van draagvlak en medewerking;
- het bijdragen aan de realisatie van het integrale veteranensysteem;
- het participeren in het integrale veteranensysteem.

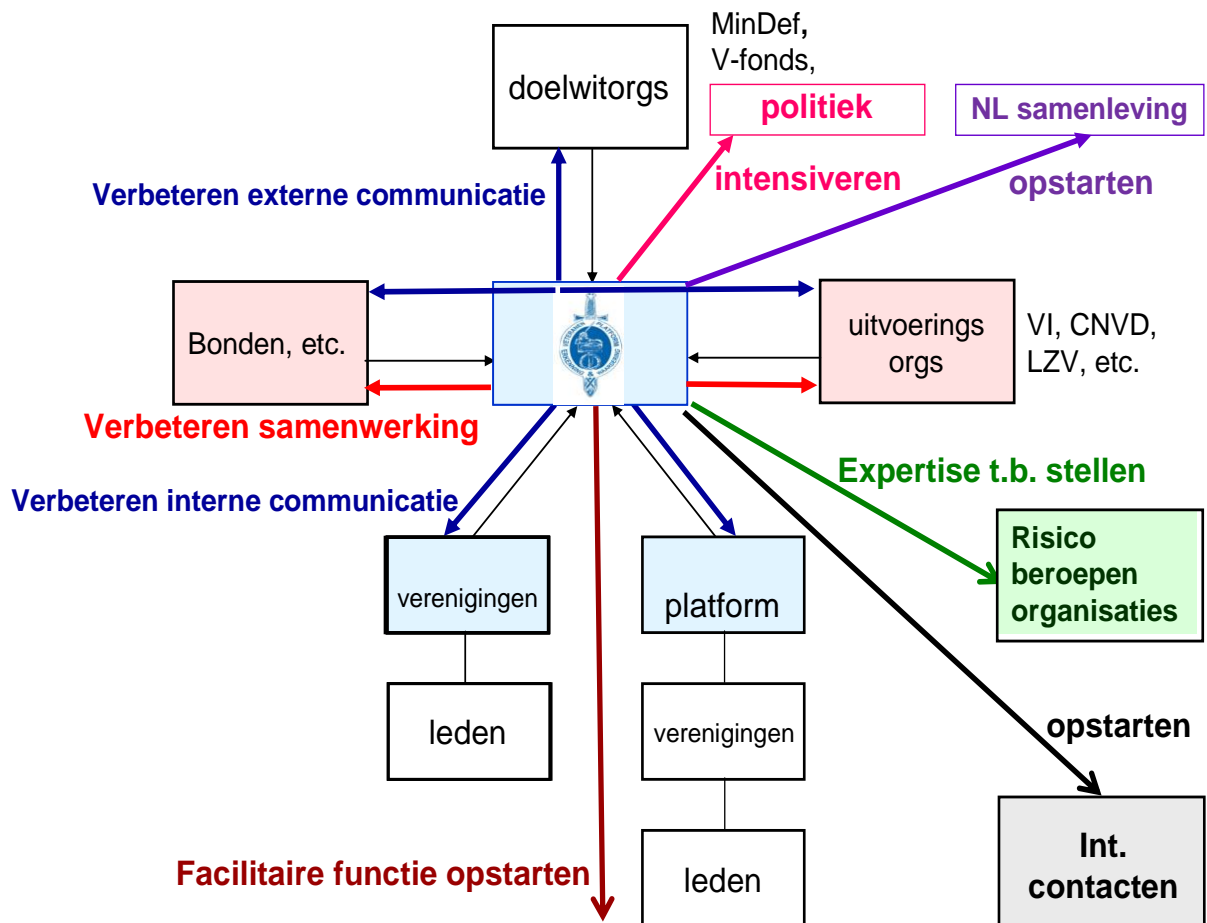
7. Slot.

De vijf speerpunten in dit hoofdstuk zijn voor wat betreft de voorgenomen realisatie (opsplitsing in deelactiviteiten) in de tijd gezien, gedetailleerder uitgewerkt in vijf (afzonderlijke) jaar activiteiten plannen. De voortgang van de realisatie is beschreven in vijf afzonderlijke jaarverslagen die telkenmale aan het begin van het nieuwe jaar van de VP-beleidsperiode zullen worden uitgegeven, te beginnen in 2012. Om het geheel te completeren, maakt ook een (separaat) communicatieplan deel uit van dit VP beleidsplan 2011 – 2015.

Ten slotte is het mogelijk dat dit VP- beleidsdocument in de beleidsperiode van vijf jaar wordt aangepast als significante wijzigingen, intern het VP of in haar omgeving, daartoe aanleiding geven. In dat geval zal een hernieuwde versie worden uitgegeven.

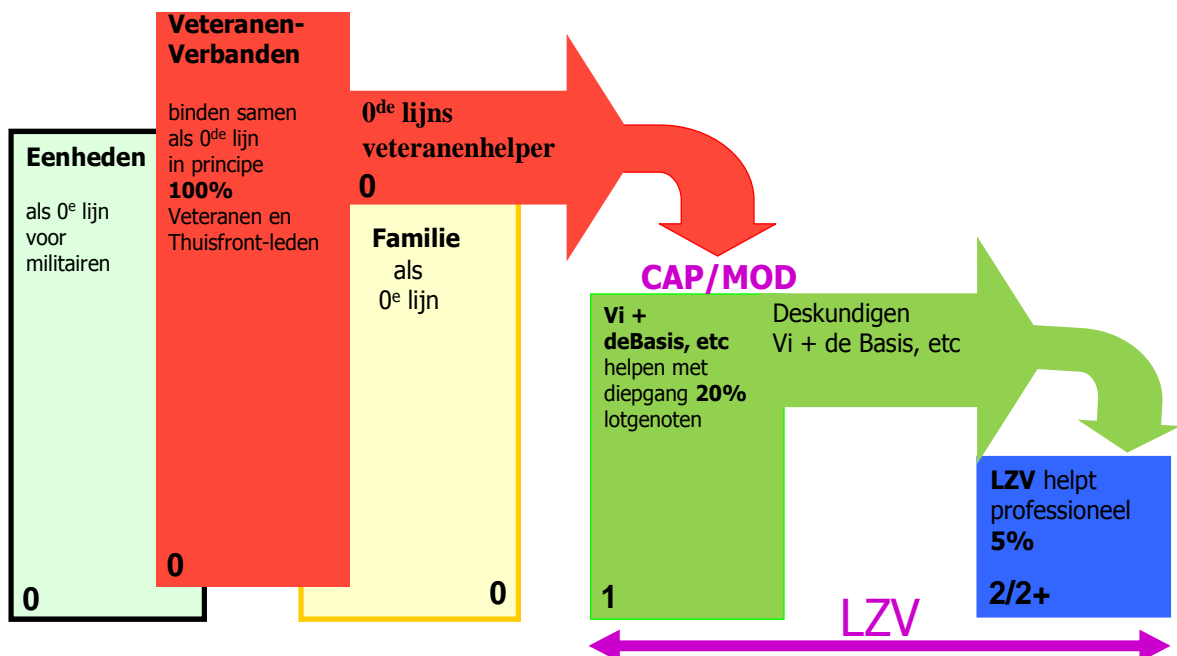
Dit document is versie 1 (1 januari 2011).

AFBEELDING 2. **Speerpunt 1:** "Het VP gereed voor de toekomst".

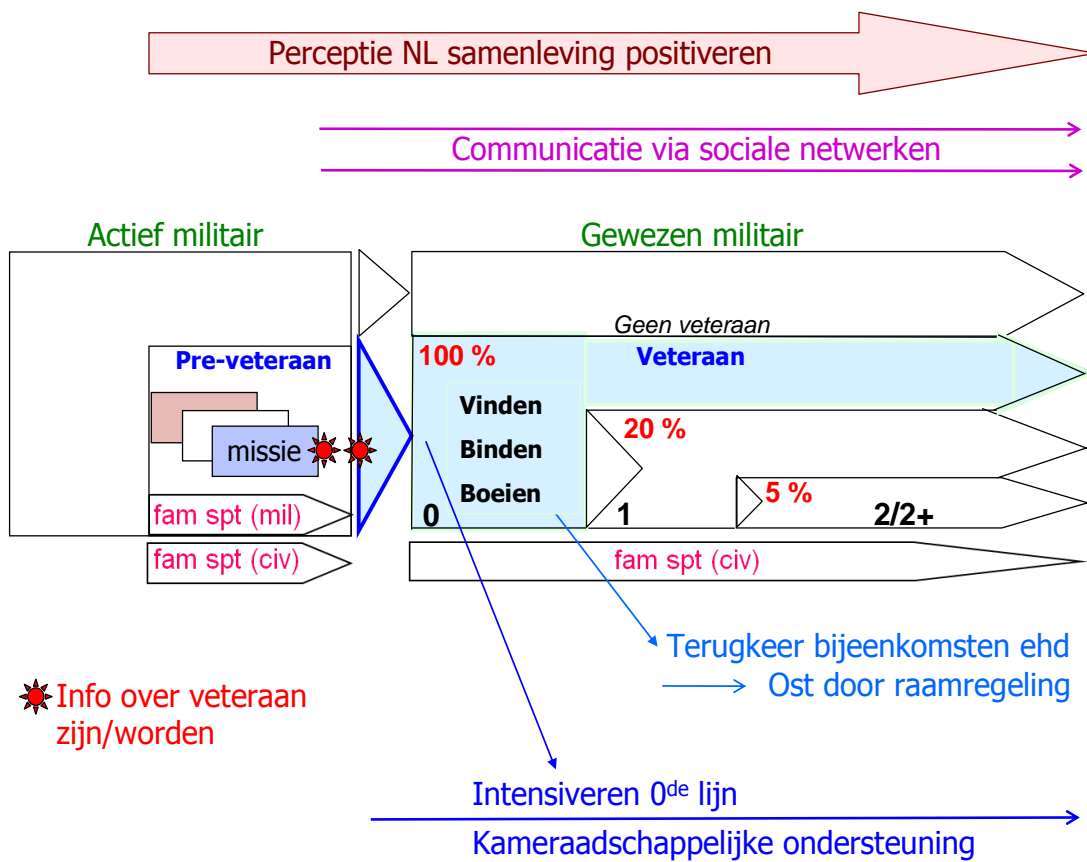


Teamwerk vanuit kameraadschap en empathie.

Veteranenverbanden kunnen de "0^{de} lijn driehoek" (van familie, eenheid en verband) **een leven lang** borgen opdat in 1 systeem **kameraadschappelijke steun** en hulp (voor 100%), intensiever lotgenotencontact (voor circa 20%) en professionele zorg/hulpverlening (voor circa 5%) zich ervoor inzetten **dat al onze veteranen sociaal trots en mentaal sterk blijven**.



Jonge generatie activeren

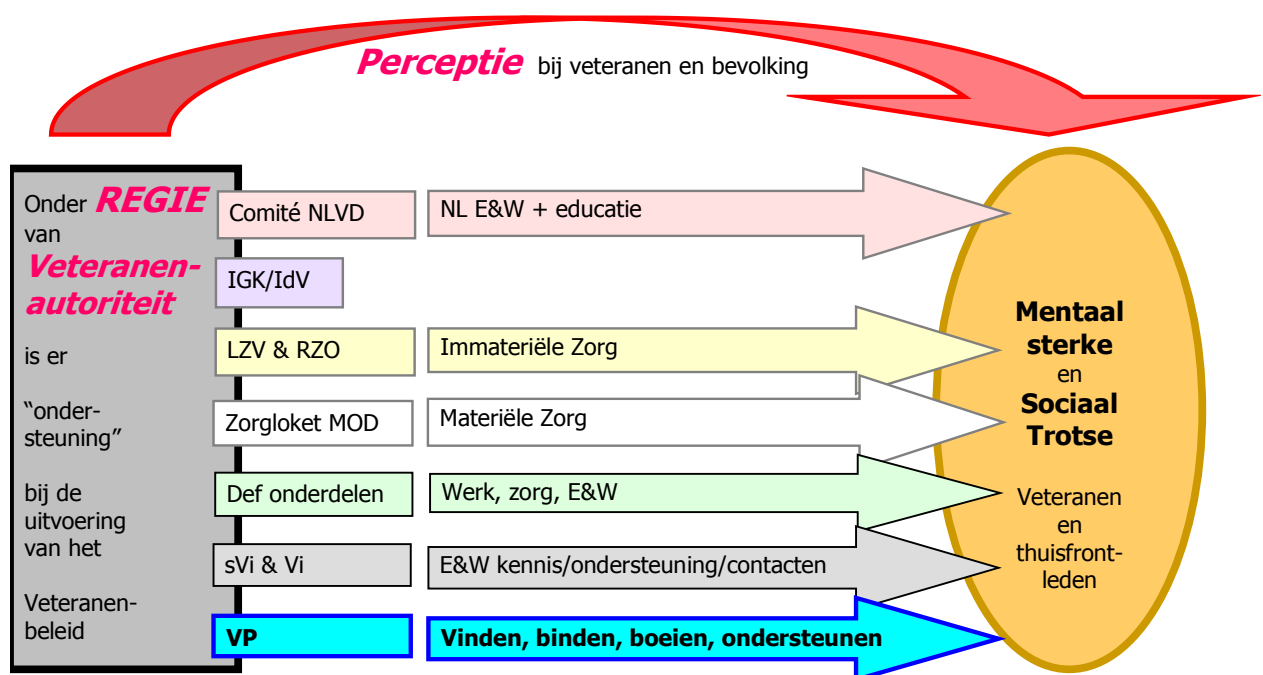


AFBEELDING 5. **SPEERPUNT 5: "NAAR ÉÉN INTEGRAAL VETERANENSISTEEM"**.

Integraal veteranensysteem.

Missie v/h veteranenbeleid leidt de diverse actoren naar hetzelfde doel;
Regulatieve cycli stemmen periodiek de uitvoering af.

Veteranenwet + Vademecum Veteranen Zaken als basis.
 5-jaar beleidsplannen → jaarplannen → uitvoering met regie.



BIJLAGE A

LIJST VAN GEBRUIKTE AFKORTINGEN

ABP-BRD	Stichting Pensioenfonds ABP/Bijzondere Regelingen Defensie
AB-VP	Algemeen Bestuur Stichting Veteranen Platform
ACOM	Algemene Christelijke Organisatie van Militairen
AFMP	Algemene Federatie van Militair Personeel
BNMO	Bond van Nederlandse Militaire Oorlogs- en Dienstslachtoffers
BOSS	Bond van Oud-Stoottroepers en Stoottroepers
BP	Beleidsplan
BvW	Bond van Wapenbroeders
CAP-Vi	Centraal Aanmeldingspunt van het Veteraneninstituut (en De Basis)
CBP	Commissie opstellen Beleidsplan 2011 – 2015
CDS	Chef Defensie Staf/Commandant Der Strijdkrachten
CJV	Commissie Jonge Veteranen
CLas	Commandant der Landstrijdkrachten
CMH	Centraal Militair Hospitaal
CNVD	Comité Nederlandse Veteranendag
CNZ	Commissie (Na)Zorg van het VP.
CUV	Contactraad voor de Uitvoering van het Veteranenbeleid
DAVDO	Decentraal Afstemmingsoverleg Veteranenzaken Defensie Onderdelen
DB-VP	Dagelijks Bestuur Stichting Veteranen Platform
DCR	Diensten Centrum Reïntegratie
Defat	Defensie attachée
DGV	Dienst Geestelijke Verzorging (van de krijgsmacht)
FIM	Federatie van verenigingen van Indië-Militairen.
FLO	Functioneel leeftijd ontslag
GBA	Gemeentelijke Basis Administratie
HBS	Home Base Support
HDP	Hoofd Directie Personeel Ministerie van Defensie.
IdV	Inspecteur der Veteranen

IGK	Inspecteur Generaal der Krijgsmacht
KL	Koninklijke landmacht
KOC-Vi	Kennis- en onderzoekcentrum Veteraneninstituut
KVZ	Kernteam Veteranenzaken.
LHV	Landelijke Huisartsen Vereniging
LZV	Landelijk Zorgsysteem voor Veteranen
MGGZ	Militair Geestelijke Gezondheids Zorg
Milat	Militaire attachée
MinDef	Ministerie van Defensie, Minister van Defensie
MinVWS	Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
MOD	Zorgloket Militaire Oorlogs- en Dienstsachtoffers van het ABP
NLVD	Nederlandse Veteranendag
NNG	Nederlands Nieuw Guinea
OPCO	Operationeel Commando (= Krijgsmachtdeel).
PTSS	Posttraumatische stress stoornis
RTC	Ronde Tafel Conferentie
RVP	Regionaal Veteranen Platform
RZO	Raad voor civiel-militaire Zorg en Onderzoek
SNVD	Stichting Nederlandse Veteranendag
SOD	Sector Overleg Defensie
StasDef	Staatssecretaris van Defensie
sVi	Stichting Veteraneninstituut (VI: Veteranen Instituut)
SVP	Stichting Veteranen Platform (VP: Veteranen Platform)
VBO	Veteranenbeleid overleg (VP - defensie)
V-Fonds	Nationaal Fonds voor Vrijheid en Veteranenzorg
VKC Def	Vaste Kamercommissie voor Defensie
VOMI	Vereniging Oud Militairen Indië- en Nieuw Guinea gangers
VRS	Veteranen Registratie Systeem.
WVF	World Veterans Federation.

BIJLAGE B

OVERZICHT AB – LEDEN (PER 010111)

1. Algemene Vereniging Oud-personeel van de Koninklijke Marine (AVOM)
2. Bond van Nederlandse Militaire Oorlogs- en Dienstslachtoffers (BNMO)
3. Bond van Oud- Stoottroepers en Stoottroepers (BOSS)
4. Bond van Wapenbroeders
5. Commandostichting
6. Contact Oud Mariniers (COM)
7. Federatie van Verenigingen van Indië- militairen (FIM)
8. Koninklijke Vereniging van Eervol ontslagen Officieren van de Nederlandse Krijgsmacht (KVEO)
9. Koninklijke vereniging van Marine Officieren (KVMO)
10. Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reserve officieren (KVNRO)
11. Landelijke Vereniging Veteranen Geneeskundige Diensten
12. Nederlands Ex- Servicemen & Women's Association in Australia (NESWA)
13. Nederlandse Officieren Vereniging (NOV)
14. Nederlandse Unifil Vereniging
15. Stichting Artillerie Veteranen Associatie (AVA)
16. Stichting Benteng
17. Stichting Federatie van Organisaties van Veteranen en Oud- Gedienden van de Militaire Luchtvaart (MILU)
18. Stichting Koopvaardijpersoneel 1940- 1945
19. Stichting Marechaussee Contact
20. Stichting Regiment Limburgse Jagers
21. Stichting Regiment Verbindingsstroepen
22. Stichting Veteranen 5-5 RI
23. Stichting Veteranen Regiment Genietroepen
24. Stichting Veteranen Reservisten
25. Unie van Nederlandse Veteranen

26. Vakbond voor defensiepersoneel VBM/ NOV
27. Vereniging Draggers Militaire Dapperheidsonderscheidingen
28. Vereniging Huzaren van Boreel
29. Vereniging Jonge Veteranen
30. Vereniging Nederlands Nieuw- Guinea Militairen 1945 – 1962
31. Vereniging Oud- leden 1 (NL) UN Signal Battalion
32. Vereniging van Ex- en Actief dienende Vrouwelijke militairen der Koninklijke Marine
33. Vereniging van Oud- Korea Strijders (VOKS)
34. Vereniging van Oud- Pontonniers en Torpedisten
35. Vereniging van OVW'ers Engeland/ Schotland 1940 – 1947
36. Vereniging van Vrouwelijke Militairen Koninklijke Landmacht
37. Vereniging Veteranen en Oud- Militairen Korps Militaire Administratie (VVO- MA)
38. Vereniging Veteranen Grenadiers en Jagers
39. Vereniging Veteranen Regiment Bevoorrading- en Transporttroepen
40. Vereniging Veteranen Regiment Technische Troepen
41. Vereniging Veteranen van het Garderegiment Fuseliers Prinses Irene (VWGFPI)
42. VOMI- Nederland