

Drs. C.L.D. (Carina) van Inlichtingen
06 – 27 59 56 70 telefoon
c.vanagten@caop.nl e-mail
- bijlage
SOD/19.00162 briefnummer
G.1.01 zaaknummer
28 april 2019 datum

Verslag van het SOD van 12 maart 2019 in de Sophiezaal van het CAOP, Lange Voorhout 13 te Den Haag.

Tijd: 15.00-16.00 uur

Aanwezig:

Van de zijde van Defensie: P. Reesink (voorzitter), S. Pijpstra, W. Schwab.

Van de zijde van de Centrales: J. van Hulsen (AC), R. Schilperoort, M. Manschot (ACOP), J. Kropf, S. Hop (CCOOP), N. van Woensel (CMHF).

Van de zijde van het secretariaat: P. Koning.

Agenda (SOD/19.00108)

1. Opening.
2. Concept verslag vergadering SOD van 31 januari 2019 (SOD/19.00057).
3. Uitgangspunten AVW-overleg CCOOP (SOD/19.00062).
4. Sluiting.

Vastgesteld

Agendapunt 1: Opening.

De voorzitter opent de vergadering.

De heer Kropf wijst er op dat agendapunt 1 normaliter bestaat uit opening, mededeling en vaststelling agenda. Spreker wenst het punt vaststelling agenda op te voeren. De voorzitter stemt hiermee in.

Vaststelling agenda

Burnpits (CCOOP).

Het verzoek is om stuk nummer SOD/19.00069 te agenderen voor bespreking omdat dit document op 18-02-2019 ter behandeling is aangeboden. De heer Kropf licht toe dat dit stuk is opgevat als een reactie op de toezegging van de werkgever om snel te komen met een brief met de stand van zaken aangaande de burnpits (actiepunt 6). De werkgever heeft gemeend binnen 10 dagen voor aanvang van deze vergadering betreffend behandelstuk in te moeten trekken en te vervangen door een informatiestuk voor het SOD en een behandelstuk voor de TWAV. Het overleg wordt aldus spreker gevoerd in het SOD en indien gewenst kunnen onderwerpen worden voorbereid in werkgroepen. Derhalve is de eenzijdige handelwijze van Defensie in dezen niet correct en bovendien zijn de centrales door de 10-dagen termijn niet meer in de gelegenheid gesteld om zelf een brief te sturen. De voorzitter repliceert dat het oorspronkelijke stuk abusievelijk is verzonden aan het SOD met een behandelstatus, niets meer dan dat. Dat is rechtgetrokken en inmiddels is de brief geagendeerd in de TWAV. Het is spreker niet duidelijk waarom bespreking in SOD-verband dient plaats te vinden. Het is aldus de heer Kropf niet alleen aan de werkgever om dat te beslissen. Spreker wijst erop dat het gaat om een nieuw onderwerp waarover vragen zijn gesteld in de AP en het SOD. De juiste weg zou zijn geweest als partijen gezamenlijk in dit gremium zouden hebben besloten om behandeling naar een technisch werkverband te brengen, mogelijk de TWAV. Nu wordt een politiek en media gevoelig en beladen onderwerp waarover op sectorniveau vragen zijn gesteld, eenzijdig van de overlegagenda gehaald en naar een technisch werkverband verplaatst zonder opdracht van beide partijen in het SOD. Gevraagd naar de mening van de overige centrales geeft de heer Van Woensel aan dit onderwerp niet te hebben voorbereid omdat het niet op de agenda staat. De heer Van Hulsen sluit zich hierbij aan en betreurt het dat het bezwaar van de CCOOP niet eerder aan de orde is gesteld in de gezamenlijke voorbereidingsbespreking van dit SOD, waar is besloten het onderwerp naar de TWAV te brengen. Datzelfde geldt voor de heer Schilperoort en hij heeft zich hierop niet verder voorbereid. Spreker heeft er echter geen moeite mee als de werkgever aan het verzoek van de CCOOP tegemoetkomt, hij is altijd geïnteresseerd in een toelichting op de stand van zaken, maar kan er verder zelf niets inhoudelijks over zeggen. De heer Kropf wijst erop dat die afspraak niet in formeel verband is gemaakt, maar na afloop van een andere vergadering.

De voorzitter concludeert dat het standpunt van de CCOOP formeel terecht is, maar vindt wel dat het gaat om de vraag of er een gezamenlijk beeld bestaat over het uiteindelijke doel. Spreker meent dat er een oprechte poging is gedaan om de incorrecte behandelstatus voor het SOD te corrigeren en te wijzigen in een behandelstatus voor de TWAV, waarmee niet is uitgesloten dat het onderwerp uiteindelijk weer terug komt in werkgroep- dan wel SOD-verband. Spreker erkent dat het onhandig is dat het nu niet op de agenda staat. De afspraak is niet formeel tot stand gekomen, maar in praktische zin gemaakt na afloop van de WG AV. Voorstel is om het onderwerp nu niet te behandelen en de stand van zaken rondom de burnpits voor de eerstvolgende werkgroep AP te agenderen. Hiermee wordt ingestemd.

Pm

Voor het overige wordt de agenda vastgesteld.

Agendapunt 2: Concept verslag vergadering SOD van 31 januari 2019

(SOD/19.00057).

Tekstueel:

Blz. 1, 1^{ste} regel: 'november' wijzigen in: *januari*.

Blz. 4: In zijn algemeenheid zegt spreker toe: 'schrappen: 'in zijn algemeenheid'.

Blz. 6: Agendapunt 4, 1^{ste} PM: herformulering: Voor nu is deze afspraak alleen vastgesteld voor het SOD en er moet nog besloten worden of die afspraak ook voor de werkgroepen en de io Reo's van toepassing is.

Blz. 7: Rondvraag/Memo buitenwerking stellen luchtmachtdagen: 'De heer Kropf wil graag de toezegging dat de CLSK inderdaad op zoek gaat naar een eigen pragmatische oplossing':

toevoegen: *binnen de regelgeving*.

Blz. 8: Rondvraag/Burnpits: 5^{de} regel: 'Burnpits is ..Amerika' wijzigen in: *De discussie aangaande burnpits met bijbehorende gezondheidsvraagstukken is aldus de voorzitter ontstaan in Amerika.*

Naar aanleiding van:

Blz. 4, 1^{ste} PM-punt Verlengen FPS fase 2: De heer Kropf wil graag vernemen wat de stand van zaken is ten aanzien van het wegvallen van de ontslaggrond bij verlenging van FPS-2 en het overleg met het betreffende diensthoofd. De voorzitter licht toe dat het overleg heeft plaatsgevonden. Daaruit is gekomen dat de geconstateerde situatie zich niet meer voordoet en dat de afspraak zoals die is gemaakt staat. Het diensthoofd heeft hem eveneens teruggedarpt dat er geen risico van fase 3 op de loer ligt en dat mensen ervan uit gaan dat zij in FPS-2 blijven. De heer Kropf zegt blij te zijn met dit antwoord, want wat hem betreft is het geen oplossing om iemand zijn leven lang korporaal FPS-3 te maken. Desondanks is de ontslaggrond vervallen en heeft men er wel recht op in dienst te blijven indien men dat wenst. Het verzoek is om in voorkomende individuele gevallen naar een pragmatische oplossing te zoeken. De voorzitter zegt dat bij deze toe.

Blz. 6, Agendapunt 4, 1^{ste} PM-punt. Er zijn afspraken gemaakt over hoe om te gaan met de vaststelling van verslagen. Het lijkt de heer Kropf niet de bedoeling dat hierover per io Reo afspraken worden gemaakt. Besloten werd om op een later tijdstip een beslissing ten aanzien van de io Reo's en de werkgroepen hierover te maken: zie tekstuele aanpassing.

Blz. 7: Rondvraag/Memo buitenwerking stellen ATW in verband met Luchtmachtdagen. De voorzitter heeft inmiddels een terugkoppeling gekregen van de CLSK en zal die door tussenkomst van het CAOP aan de centrales doen toekomen.

Pm

Actiepuntenlijst 13, 20 en 21-11-2018

Alle punten kunnen worden afgevoerd.

Actiepuntenlijst 31-01-2019

1. Handelwijze verslagen: afgedaan.
2. Overtreding AMAR: afgedaan.
3. Brieven inzake verhoogde AOW-gat compensatie: staat op de conceptagenda PA. Handhaven.
4. Brief ABP over voortzetting van de in 2017 aanvaarde opdracht uitvoering pensioenregeling militairen (SOD/18.00724): op verzoek van de CCOOP wordt de brief geagendeerd voor de eerstvolgende PA. Handhaven.
5. Memo buiten werking stellen ATW voor de Luchtmachtdagen: de terugkoppeling wordt dtv. CAOP aangeboden. Handhaven.
6. Burnpits: wordt geagendeerd voor de eerstvolgende AP. Handhaven.

Agendapunt 3: Uitgangspunten AVW-overleg CCOOP

(SOD/19.00062).

De heer Kropf geeft de volgende verklaring [*integraal opgenomen*].

Voorzitter,

Helaas is dit het eerste SOD sedert het versturen van deze brief met de uitgangspunten van de CCOOP voor het arbeidsvoorwaardenoverleg. Wij hebben deze brief echter bewust gestuurd voordat het overleg in de WG AV van start zou gaan, omdat wij van mening zijn en blijven dat er niet gesproken kon worden over agenda, proces en inhoud van een lopend arbeidsvoorwaardenoverleg, zonder dat alle partijen daarmee hebben ingestemd. Dus om misverstanden te voorkomen wensen wij te benadrukken dat hetgeen wij hier aangeven of uitspreken geenszins te maken heeft met, of gerelateerd kan worden aan het lopende arbeidsvoorwaardenoverleg. Op 24 november 2017 hebben wij in de vergadering van het SOD waarbij werd aangegeven dat alle leden van de aangesloten bonden konden

instemmen met het toen voorliggende arbeidsvoorwaarden onderhandelingsresultaat, het volgende aangegeven. 'Het personeel van Defensie heeft recht op een arbeidsvoorwaardenpakket waar respect en waardering uit blijkt, maar daarnaast ook een voldoende personele vulling, kwalitatief en kwantitatief voldoende materieel en materiaal en voldoende oefendagen om waar dan ook ter wereld de opdrachten uit te kunnen voeren die u aan Defensie geeft.' Op dit moment moeten wij constateren dat het uitgangspunt niet is veranderd, maar dat er desondanks geen arbeidsvoorwaardenakkoord ligt. Wij hebben van onze achterban duidelijk te verstaan gekregen dat het wel hoog tijd is en dat er een sterk verbeterd onderhandelingsresultaat moet komen zonder open eindjes. Open eindjes zoals de verwijzing naar een verzachtende maatregel of de nog te maken aanpassingen in het loonebouw voor militairen zijn voor ons dan ook geen optie. Beide zaken dienen duidelijk en transparant te zijn. Men wil simpelweg weten wat er voor het individu gaat gebeuren en wanneer en dat geldt voor het totale resultaat wat uiteindelijk dient te worden voorgelegd. Uiteindelijk hebben de leden van de aangesloten bonden immers het laatste woord. Het is dan ook evident dat wij serieuze stappen willen zetten om het loonebouw voor militairen significant aan te passen. Alleen als die stappen in het loonebouw helder zijn en duidelijk is op welke wijze het huidige eindlooppensioenstelsel wordt verlaten, dan pas kan worden gezien of er mensen zijn die daadwerkelijk benadeeld worden of minder pensioenperspectief hebben. Pas dan kan er worden gezien of er sprake moet zijn van verzachtende maatregelen en zo ja, in welke mate. Het personeel heeft veelvuldig gehoord dat ze op de eerste plaats staan, maar merken daar in de praktijk nog bar weinig van. Dat brengt ons bij het groeien van de Defensieorganisatie. Zoals zo vele malen door ons is aangegeven heeft de hele BV. Nederland problemen met het werven van nieuw personeel. Veel grote en kleine MKB-bedrijven geven aan dat ze worden geremd in de groei doordat er kwalitatief en kwantitatief onvoldoende personeel kan worden geworven. Defensie heeft daarbij ook nog te maken met een grote irreguliere uitstroom. Wij constateren dan ook dagelijks dat dit de organisatie steeds meer pijn gaat doen. Doordat relatief veel ervaren personeel vertrekt en te weinig nieuw personeel instroomt daalt niet alleen de vullingsgraad, maar ook nog de gemiddelde ervaring. Een eventueel arbeidsvoorwaardenakkoord zou een eerste stap kunnen zijn naar het doorbreken van deze negatieve spiraal waar Defensie zich thans nog steeds in bevindt. Dit akkoord zou immers moeten bijdragen aan het herstel van vertrouwen waardoor er tevens perspectief komt. Perspectief op het beter waarderen van het personeel, betere balans tussen werk en privé, maar ook perspectief op een nog sterkere Defensieorganisatie waar toekomstig en huidig personeel weer deel van uit wil maken of wil blijven maken. Een kwantitatief en kwalitatief goed gevulde organisatie met goed opgeleid, getraind en geoefend personeel dat beschikt over voldoende state of the art materiaal en materieel zodat Defensie met haar loyale personeel waar dan ook ter wereld het verschil kan maken. Dit is in het belang van de veiligheid van de wereld om ons heen in het algemeen en van ons koninkrijk in het bijzonder. In die zin willen wij dan ook benadrukken dat elke dag zonder een akkoord er een teveel is. Wij roepen u, maar ook onze zusterorganisaties op om zo snel als mogelijk tot een sterk verbeterd onderhandelaarsresultaat te komen, maar snelheid mag nooit ten koste gaan van kwaliteit. Het oordeel is immers aan de leden en als die het resultaat weer afwijzen is het probleem niet te overzien. Voor ons is het uitgangspunt simpel, voorzitter: arbeidsvoorwaardenoverleg heeft op dit moment voor ons prioriteit 1, 2 en 3.

De voorzitter dankt de heer Kropf voor zijn heldere verhaal en geeft aan dat ook de brief hem duidelijk is. Desgevraagd naar het gestelde ten aanzien van het lopende arbeidsvoorwaardenproces licht de heer Kropf toe dat hij heeft gerefereerd aan de brief en niet heeft verwezen naar inhoud, proces, onderwerpen of agenda van het arbeidsvoorwaardenoverleg. Dat is een apart traject en daarvan is afgesproken dat er uitsluitend gecommuniceerd zal worden als er onderling overeenstemming is over het moment en de inhoud van die communicatie.

De heer Schilperoort geeft aan kennis te hebben genomen van de brief van de CCOOP en dankt voor het delen van de uitgangspunten. Zelf heeft hij er geen behoefte aan om de uitgangspunten van zijn centrale aan deze tafel te delen, zonder daarmee een appreciatie te geven van de uitgangspunten van de CCOOP. Wat hem betreft komen uitgangspunten aan de orde tijdens de

onderhandelingen in de werkgroep AV. Wel heeft hij uitgangspunten van zijn centrale met de leden gedeeld en hij denkt dat iedere centrale dat wel heeft gedaan. De heer Van Hulsen kan zich niet aan de indruk onttrekken dat in de CCOOP-brief bepaalde randvoorwaarden, criteria en wensen worden geschetst ten aanzien van het proces arbeidsvoorwaarden dat op dit moment al loopt. Het is voor spreker ingewikkeld als vervolgens wordt gezegd dat de brief en het lopende traject los van elkaar moeten worden gezien. Hij snapt dat betreffende brief is verstuurd voor aanvang van het proces, maar uiteindelijk zijn partijen dat proces wel in gegaan en spreker wil volstaan met het onderschrijven van de stelling dat zij zo snel mogelijk tot een verbeterd resultaat moeten komen. Hij sluit zich aan bij de opmerking van de heer Schilperoort dat elke centrale op eigen wijze standpunten heeft gewisseld. De heer Van Woense neemt de uitgangspunten van de CCOOP voor kennisgeving aan, hij is daarmee voor wat betreft zijn eigen centrale op een andere wijze omgegaan, zoals ook de heren Schilperoort en Van Hulsen hebben aangegeven. Spreker sluit aan bij het standpunt dat inhoud, proces, onderwerpen en agenda van het arbeidsvoorwaardelijk overleg vertrouwelijk zijn en dat in unanimitieit moet worden besloten over communicatie daarover. Hoewel het ieders recht is om een SOD-vergadering bijeen te roepen, had dat wat hem betreft niet gehoeven voor deze brief.

De voorzitter onderschrijft het beeld dat uit de reacties naar voren komt. Hij neemt de brief voor kennisgeving aan, maar is tegelijkertijd blij met de duidelijkheid die de brief verschaft in de positie van in elk geval één van de centrales. Spreker constateert dat de brief pur sang geen invloed heeft op het proces dat nu loopt aan de WG AV-tafel en geeft het laatste woord aan de heer Kropf.

De heer Kropf geeft aan nog een vraag te hebben. Spreker heeft zijn collega's gevraagd om toch vooral snel met iets moois te komen zonder in te boeten op kwaliteit en daar hebben zij in hun eigen bewoordingen op gereageerd. Die vraag geldt echter ook voor de werkgever en hij verzoekt ook de voorzitter om op die vraag in te gaan. Zeker gezien hetgeen er allemaal speelt in de Defensieorganisatie is de werkgever er aldus de voorzitter heel veel aan gelegen om er zo snel mogelijk met elkaar uit te komen en een resultaat te bereiken dat kwalitatief goed is. Werkgever en centrales hebben hierin hetzelfde belang.

Agendapunt 4: Sluiting.

De heer Kropf constateert dat de rondvraag is vergeten en hij wil in dat kader toch het volgende opmerken.

Herstellen van vertrouwen, respecteren van het Besluit georganiseerd overleg sector Defensie en nakomen van afspraken (CCOOP).

In de vorige SOD-vergadering hebben partijen aldus de heer Kropf besloten om samen in het diepe te springen en voortvarend aan de slag te gaan. Dat hebben zij ook gedaan, maar spreker heeft het idee dat er te weinig meters worden gemaakt en illustreert dat aan de hand van 2 voorbeelden. In het laatste arbeidsvoorwaardenakkoord is afgesproken dat jaarlijks voorafgaand aan het kalenderjaar afspraken worden gemaakt over een behoudpremie en de premie voor het stimuleren van vrijwillig vertrek. De centrales hebben nog steeds geen voorstel ontvangen en het jaar waarin dat voorstel had moeten worden geaccordeerd is al een paar maanden gevorderd. Het 2^{de} voorbeeld gaat over iets anders doen dan is afgesproken. Op dit moment staan op de site van de KMar nog steeds zaken die strijdig zijn met eerder gemaakte afspraken, terwijl de werkgever meerdere malen heeft aangegeven dat dit niet meer zou voorkomen. In dat kader wijst spreker op de notitie Behoudmaatregelen KMar, waarin expliciet is aangegeven dat ook aan militairen in FPS 1 opleidingsmogelijkheden worden geboden. Vervolgens wordt verwezen naar veel gestelde vragen over de opleidingsmogelijkheden en daar staan bij vragen 12 en 13 antwoorden die niet overeenkomen met de gemaakte afspraken. Bovendien is niet duidelijk of die antwoorden alleen voor de KMar zouden gelden of voor de hele Defensieorganisatie. Spreker verzoekt de werkgever met klem om aan te geven hoe hij dit gaat herstellen en gaat voorkomen dat dit nog een keer gebeurt. Het is aldus de heer Kropf een voorbeeld van het gebrek aan regie en het is funest voor het vertrouwen waarvoor de basis moet zijn het respecteren van het Besluit georganiseerd overleg sector Defensie en de gemaakte afspraken. De voorzitter reageert met de opmerking dat er over het 2^{de} voorbeeld separaat

contact is geweest en hij bij monde van verschillende spelers vanuit alle Defensieonderdelen de toezegging heeft dat het niet meer gebeurt. Spreker zegt in de veronderstelling te zijn geweest dat de FAQ-lijst zou zijn aangepast. Hierover is gecommuniceerd in een P&O Flash, maar kennelijk heeft dat geen gevolg gekregen; spreker zegt dit in hoge mate te betreuren. Op veel punten is de foutieve informatie verwijderd, maar kennelijk is het hier blijven staan. Spreker zegt toe dat dit zo snel mogelijk zal worden gecorrigeerd. De heer Schilperoort meent dat het verwijderen van de informatie niet afdoende is, de werkgever moet er ook voor zorgen dat het gewoon niet meer gedaan wordt. De voorzitter onderschrijft dat en herhaalt van de desbetreffende functionaris de toezegging te hebben dat het niet meer gebeurt.

De heer Kropf vervolgt met de opmerking dat in de nota Behoudmaatregelen KMar staat dat mensen studiemogelijkheden krijgen in FPS 1. Spreker vindt dat onbestaanbaar: óf het geldt voor iedereen en maken sociale partners daarover afspraken, óf het geldt niet.

Pm De voorzitter zegt toe terug te koppelen wanneer de informatie van de KMar-site af is en een notitie aan te leveren in het kader van studiemogelijkheden FPS 1 KMar.

Defensiebrede employabilityorganisatie (ACOP)

In het arbeidsvoorwaardenakkoord is aldus de heer Schilperoort afgesproken dat er een Defensiebrede employabilityorganisatie zou worden ingericht, maar hij heeft nog steeds geen beleidsvoornemen gezien waarmee dit in gang wordt gezet. Inmiddels is het 1.5 jaar verder en de vraag is dus wanneer daar stappen in gezet gaan worden.

De voorzitter geeft aan dat de organisatie hiermee aan de slag is en er een koppeling wordt gemaakt met de toekomst van het personeelssysteem Defensie en het in- door en uitstroomvraagstuk. De ideeën daarover worden momenteel ontwikkeld en dat komt vanzelf terug in het SOD. De heer Schilperoort stelt zijn vraag omdat het raakt aan de discussie over Artikel 16 bis en de signalen die hij krijgt vanuit de KMar dat het proces daar wordt ingeregeld op een manier dat de commandant de beslissingen neemt terwijl nu juist de afspraak was dat er een employabilitybegeleider zou komen met mandaat om rechtspositioneel bindende afspraken te maken tussen individu en organisatie. Spreker verzoekt te worden geïnformeerd over de voortgang. De voorzitter zegt dit toe.

Pm

Flash Employabilitybegeleider (AC).

In Flash leest de heer Van Hulsen dat de employabilitybegeleider vooral van belang is voor de militair FPS 2 om te bepalen of de medewerker al voldoende arbeidsmarkt gekwalificeerd is. Spreker meent dat er ten eerste iets anders is afgesproken als het gaat om de beoordeling van arbeidsmarkt gekwalificeerd zijn en daarbij behorende opleiding. Ten tweede vraagt hij zich af waarom dat alleen maar voor de FPS-fase 2 geldt. Spreker meent dat partijen er goed aan doen om nader te bekijken wie nu wat communiceert op welke manier en wat zij precies hebben bedoeld. Hem bekruipt namelijk het gevoel dat er nog steeds maatregelen worden genomen waarvan sociale partners hebben afgesproken om die te beëindigen. De voorzitter stelt voor om in een informeel overleg van gedachten te wisselen over de voortgang en de beelden die er over en weer zijn. Daar hoort aldus de heer Van Hulsen ook de vraag bij op welke wijze de werkgever in de organisatie communiceert, want gebleken is dat er nogal eens sprake is van interpretatieverschillen. De voorzitter herkent dit en zegt toe een bijeenkomst te plannen waarin al deze punten bij elkaar komen.

Pm

Niets meer aan de orde zijnde sluit de voorzitter de vergadering.

Actiepuntenlijst bij het SOD van 12-03-2019

1	Brieven inzake verhoogde AOW-gat compensatie (SOD/18.00581 + bijlage, SOD/18.00366 + bijlage)	Agenderen voor de eerstvolgende PA. Staat op de concept-agenda	PA
2	Brief ABP over voortzetting van de in 2017 aanvaarde opdracht uitvoering pensioenregeling militairen (SOD/18.00724)	Op verzoek CCOOP wordt de brief geagendeerd voor de eerstvolgende PA.	PA
3	Memo buiten werking stellen ATW voor de Luchtmachtdagen (ACOP).	Terugkoppeling van CLSK is inmiddels ontvangen en zal dtv. CAOP worden aangeboden.	Reesink
4	Burnpits (CCOOP).	Momenteel is Defensie doende met alles in kaart te brengen. De centrales worden zo snel mogelijk geïnformeerd. 12-03-2019 Agendering voor de eerstvolgende AP	AP
5	Foutieve info FAQ-lijst intranet KMar Studiefaciliteiten in Fase 1 voor de KMar	Er staat nog steeds foutieve info op de intranetsite (vragen 12 en 13). Dit wordt zsm. Gecorrigeerd. Daarvan krijgen de centrales een terugkoppeling. Werkgever levert hierover en notitie aan	Defensie
6	Defensiebrede employabilityorganisatie	Defensie informeert de centrales over de voortgang. Er zal een informeel overleg worden gepland waarin de beelden over en weer worden gewisseld, inclusief de wijze van communiceren.	Defensie