



kring van pensioenspecialisten



Blauwdruk 2014 - 2018

Kring van Pensioenspecialisten



Inhoud

1	Inleiding	3
2	Doelstellingen.....	4
2.1	Positionering	4
2.2	Ambitie	4
2.3	Doelstellingen.....	4
2.4	Innemen van standpunten	5
2.5	Onafhankelijkheid	5
2.6	De KPS en participatie in andere organisaties	5
2.7	De KPS en profilering.....	6
3	Deelnemers	7
3.1	Samenstelling deelnemersbestand	7
3.2	Ontwikkeling deelnemersbestand	7
3.3	Nieuwe deelnemers	7
3.3.1	<i>Deelname op persoonlijke titel.....</i>	<i>7</i>
3.3.2	<i>Deskundigheidseisen</i>	<i>8</i>
3.4	Procedure accepteren deelnemers	8
3.5	Bijzondere deelnemers	8
3.5.1	<i>Bijzondere deelnemers</i>	<i>8</i>
3.5.2	<i>Eredeelnemers.....</i>	<i>8</i>
4	Organisatie	9
4.1	Bestuurlijke organisatie.....	9
4.2	Samenstelling van het bestuur.....	9
4.3	Benoeming bestuursleden	10
4.4	Taken van de voorzitter	10
4.5	Taken Dagelijks Bestuur	10
4.6	Taken bestuursleden	10
4.7	Operationeel	11
4.7.1	<i>Beleidsmedewerker</i>	<i>11</i>
4.7.2	<i>Secretariaat.....</i>	<i>11</i>
4.7.3	<i>Werkgroepvoorzitters</i>	<i>11</i>
4.8	Kenniscentrum	13
5	Activiteiten.....	14
5.1	Werkgroepen E.....	14
5.2	Studiebijeenkomsten	14
5.3	Workshops	14
5.4	Rondetafelbijeenkomsten	15
5.5	Congressen.....	15
5.6	Bijzondere bijeenkomsten	15
6	Financiën	16
6.1	Sponsoring.....	16
Bijlage 1 - Huidige samenstelling bestuur Kring van Pensioenspecialisten		17
Bijlage 2 - Profiel / Taken bestuursleden:		19
Bijlage 3 - Profiel benoemingscommissie.....		20
Bijlage 4 - Handleiding werkgroepen KPS		21

1 Inleiding

De Stichting Kring van Pensioen-Specialisten (KPS) is opgericht op 2 december 1991.

De statuten en het huishoudelijk reglement vermelden hoe de KPS is georganiseerd. Ook geven deze stukken de doelstellingen aan en de voorwaarden waaraan personen dienen te voldoen om deelnemer te kunnen zijn van KPS.

Deze blauwdruk vertaalt de invulling van deze officiële stukken naar de dagelijkse praktijk voor de periode van 2014 – 2018.

2 Doelstellingen

2.1 Positionering

De Kring van Pensioenspecialisten (KPS) is een neutraal en onafhankelijk kenniscentrum voor pensioenprofessionals. De KPS streeft naar het bieden van een concrete bijdrage aan de verdere ontwikkeling van 'pensioen', door het stimuleren en proactief aangaan van discussies met haar deelnemers en andere partijen in het pensioenveld.

2.2 Ambitie

De KPS beoogt het maatschappelijk debat over pensioen te stimuleren en haar deelnemers daarin te faciliteren. De KPS geeft hier invulling aan door:

- Het faciliteren van werkgroepen die worden gevormd door deelnemers van de KPS en die ingaan op actuele pensioenvraagstukken;
- Het organiseren van studiebijeenkomsten en workshops voor de deelnemers van de KPS over actuele ontwikkelingen en/of complexe pensioenvraagstukken;
- Het organiseren van rondetafelbijeenkomsten tussen deelnemers van de KPS enerzijds en politici, werkgevers- en werknemersorganisaties en andere maatschappelijke organisaties anderzijds over actuele pensioenvraagstukken;
- Het organiseren van congressen voor deelnemers van de KPS en andere geïnteresseerden over actuele pensioenvraagstukken.

De KPS streeft daarbij een hoge kwaliteit na van de inhoud van door de KPS te ontwikkelen activiteiten.

2.3 Doelstellingen

Het bestuur van de KPS geeft in het door haar te voeren beleid prioriteit aan de volgende doelstellingen:

- a. Het bevorderen van kennisverrijking van de deelnemers van de KPS door het uitwisselen van ervaringen, kennis en informatie tussen de deelnemers over ontwikkelingen op het gebied van pensioenen in werkgroepen, studiebijeenkomsten, workshops en congressen.
- b. Het bieden van een toegankelijk discussieplatform aan deelnemers gericht op actieve participatie van de deelnemers.
- c. Het gevraagd en ongevraagd fungeren als klankbord voor politici, ambtenaren, werkgevers- en werknemersorganisaties en andere maatschappelijke organisaties met betrekking tot ontwikkelingen op het gebied van pensioenen door middel van rondetafelbijeenkomsten, congressen en op ad-hoc basis.
- d. Het bevorderen van maatschappelijke pensioendiscussies waarbij de KPS discussiepunten signaleert, deze vanuit verschillende invalshoeken en standpunten benadert en waar mogelijk voor- en nadelen van de verschillende standpunten of oplossingsrichtingen benoemt zonder belangen van bepaalde deelgroepen binnen de pensioenwereld te behartigen en de bevindingen te presenteren in rondetafelbijeenkomsten, congressen en op de website.
- e. Het faciliteren en versterken van de netwerken van deelnemers.

2.4 Innemen van standpunten

De KPS biedt een platform waar deelnemers discussiëren vanuit verschillende disciplines, invalshoeken en standpunten over pensioenvraagstukken. De KPS is niet gericht op het innemen van specifieke 'KPS-standpunten'. Primair richt de KPS zich op het verrijken van het maatschappelijk debat ten aanzien van pensioenvraagstukken met analyses over voor- en nadelen, consequenties en/of inzichten die de verschillende standpunten over pensioenvraagstukken met zich mee kunnen brengen.

Er zijn situaties denkbaar waarin 'de KPS' wel om een inhoudelijke mening of een standpunt wordt gevraagd ten aanzien van specifieke vraagstukken, bijvoorbeeld een reactie op een consultatiedocument, een beleidsnota of commentaar op conceptwetgeving. In dat geval heeft het bestuur van de KPS de verantwoordelijkheid om zorg te dragen voor voldoende draagvlak onder de deelnemers alvorens een 'standpunt' kenbaar te maken. De criteria die het bestuur daarbij hanteert zijn gelijk aan de hieronder genoemde criteria voor een publicatie vanuit de KPS waarin een standpunt of mening wordt ingenomen.

Voor publicaties vanuit of namens de KPS geldt dat het bestuur ervoor waakt dat deze voldoen aan het uitgangspunt dat de publicatie recht doet aan de verschillende invalshoeken en standpunten die leven over het betreffende onderwerp. Wanneer de publicatie erop is gericht een mening of standpunt van de KPS naar buiten te brengen, ziet het bestuur erop toe dat deze mening of dit standpunt voldoende draagvlak heeft. Daarbij hanteert het bestuur onder anderen het volgende criterium:

Het standpunt/de mening is tot stand gekomen na zorgvuldige meningsvorming op basis van discussie onder een representatieve vertegenwoordiging van KPS-deelnemers. Dat wil zeggen dat de meningsvorming is gebaseerd op het afwegen van verschillende alternatieven en dat in de discussie onder de deelnemers gewaakt is voor voldoende pluriformiteit ten aanzien van disciplines en achtergrond van de deelnemers.

2.5 Onafhankelijkheid

Het bestuur van de KPS hecht in hoge mate aan de onafhankelijke positie van de KPS binnen de pensioenwereld. De afspiegeling van de pluriformiteit van het deelnemersbestand in gezichtspunten, activiteiten en uitingen van de KPS vormen daarbij een belangrijk uitgangspunt.

Om die reden:

- wijst de KPS financiële bijdragen af van organisaties die deelbelangen vertegenwoordigen. Hierdoor wordt ervoor gewaakt dat derden de indruk zouden kunnen krijgen dat deze organisaties dankzij deze financiële bijdragen invloed hebben op het beleid en/of op de standpunten die via bijeenkomsten door deelnemers worden aangedragen;
- is het niet toegestaan het logo en de naam van de KPS te gebruiken op websites of in andere uitingen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het bestuur van de KPS.

Dit betekent ook dat het gegeven 'KPS-deelnemer te zijn' geen kwaliteitskeurmerk is voor persoonlijke profilering van deelnemers of voor het werven van commerciële opdrachten.

2.6 De KPS en participatie in andere organisaties

De statuten van de KPS staan toe dat het bestuur, of door het bestuur aangewezen vertegenwoordiging vanuit de KPS, zitting neemt in andere organisaties die zich bezig houden met pensioenaangelegenheden. Ten aanzien hiervan voert het bestuur het volgende beleid:

- a. De betrokkenen nemen zitting op persoonlijke titel. Zij kunnen geen standpunt innemen namens de KPS.
- b. Vanuit de KPS wordt geen zitting genomen in organisaties met een commerciële doelstelling en/of die bedoeld zijn om belangen van specifieke deelgroepen te behartigen.

2.7 De KPS en profilering

In toenemende mate fungeert de KPS als klankbord voor de beleidsvormende partijen in het pensioenveld, ook voor wat betreft opinievorming. Daarbij streeft de KPS de positie na van neutraal en onafhankelijk kenniscentrum. Het bevorderen van kennis- en visieontwikkeling en het delen daarvan onder en door de deelnemers vormt daarbij het uitgangspunt. Kennis- en visieontwikkeling die binnen de KPS voldoende is gerijpt in werkgroepen en studiebijeenkomsten kan in het publieke debat worden gebracht via rondetafelbijeenkomsten, congressen, publicaties op de website en andere media. Daarbij geldt het uitgangspunt dat de deelname aan het publieke debat recht doet aan de verschillende invalshoeken en standpunten die leven over het betreffende onderwerp.

Middelen die de KPS inzet voor deelname aan het publieke debat

- a. Rondetafelbijeenkomsten
In deze bijeenkomsten debatteren genodigden over actuele pensioenvraagstukken. Genodigden zijn betrokkenen bij het publieke debat (politici, werkgevers- en/of werknemersorganisaties en andere maatschappelijke organisaties) en deelnemers van de KPS die actief bijdragen aan werkgroepen en studiebijeenkomsten.
- b. Congressen
Tijdens congressen leiden deskundigen van binnen en/of buiten de KPS actuele pensioenvraagstukken in en wordt daarover gedebatteerd met discussiefora en aanwezigen;
- c. De website
De website biedt ruimte aan werkgroepen om visies en standpunten over de pensioenvraagstukken te publiceren. Deze pagina is toegankelijk zowel voor deelnemers als niet-deelnemers van de KPS; De website biedt belangstellenden informatie over de activiteiten van de KPS. Deelnemers hebben via een afgeschermd gedeelte van de website toegang tot zaken als de deelnemerslijst en informatie van de werkgroepen. De beleidsmedewerker heeft mede tot taak om ontwikkelingen in de pensioensector te signaleren.
- d. Vanuit het bestuur van de KPS vindt regulier periodiek overleg plaats met maatschappelijk actieve partijen in het pensioenveld, zoals de Pensioenfederatie, het Actuarieel Genootschap, het VBA, toezichthouders (DNB, AFM), politieke organisaties en (universitaire) instellingen.
- e. Incidenteel publiceert de KPS rapporten vanuit werkgroepen.
- f. In voorkomend geval stuurt de KPS een persbericht naar de daarvoor aangewezen redacties met een samenvatting over de inhoud van de te houden of gehouden bijeenkomst.
- g. De woordvoering namens de KPS gebeurt door de voorzitter. De voorzitter kan worden vervangen door de vicevoorzitter. Het bestuur kan ook besluiten de woordvoering aan een ander te delegeren.

3 Deelnemers

3.1 Samenstelling deelnemersbestand

De KPS telde eind december 2013 rond de 400 deelnemers. De achtergrond van de deelnemers laat zich globaal als volgt weergeven:

- Banken
- Bedrijfstakpensioenfondsen
- Beroepspensioenfondsen
- Consultancy (o.a. pensioenadvies, juridisch, actuair, communicatie)
- Maatschappelijke organisaties
- Ondernemingspensioenfondsen
- Overheid
- Pensioenbemiddelaars
- Pensioenkoopels
- Pensioenuitvoerders
- Vermogensbeheerders
- Verzekeringsmaatschappijen/uitvoerders
- Toezichthouders

Het bestuur van de KPS streeft naar een deelnemersbestand dat een representatieve afspiegeling is van in het pensioenveld opererende organisaties en vaktechnische deskundigen. Tevens streeft de KPS naar een actieve participatie van haar deelnemers, onder het motto 'Voor de KPS, door de KPS'.

3.2 Ontwikkeling deelnemersbestand

Ten aanzien van de samenstelling van het aantal deelnemers van de KPS hanteert het bestuur de volgende uitgangspunten:

- a. Kwaliteit van het deelnemersbestand prevaleert boven kwantiteit. De KPS kent daarom een vorm van ballotage. Het bestuur van de KPS zal niet streven naar een geformaliseerd maximum aantal deelnemers. Via de kwaliteitscriteria zal er op enig moment een natuurlijk maximum worden bereikt.
- b. Het bestuur van de KPS heeft geen autonome groei-doelstelling ten aanzien van het aantal deelnemers. De voortdurende instroom van nieuwe deelnemers vereist een voortdurende verdere professionalisering van de activiteiten van de KPS.
- c. In de periode 2014-2018 streeft het bestuur naar toename van het aantal deelnemers in de leeftijdscategorie onder de 40 jaar om recht te doen aan diversiteit en representativiteit van het deelnemersbestand.

3.3 Nieuwe deelnemers

In de statuten van de KPS is bepaald dat deelnemers van de Stichting kunnen zijn: 'natuurlijke personen aan wie het werk van de Stichting (mede) rechtstreeks ten goede komt. Om als deelnemer te worden toegelaten dient de betrokkene te voldoen aan de eisen die zijn omschreven in het huishoudelijk reglement'. In lijn daarmee worden de volgende toelatingsregels gehanteerd:

3.3.1 Deelname op persoonlijke titel

Deelname aan de KPS is voorbehouden aan natuurlijke personen. Deelnemers sluiten zich aan op persoonlijke titel.

3.3.2 Deskundigheidseisen

Deelnemers aan de KPS

- a. hebben een academische of Hbo-opleiding of werkniveau.
- b. zijn overwegend werkzaam c.q. actief binnen de pensioensector en actief betrokken bij de vormgeving van en/of het denken over pensioenen.
- c. hebben op basis van ervaring een realistische intentie om in een open sfeer te komen tot gedachtewisseling met mededeelnemers van de KPS overeenkomstig het deskundigheidsniveau dat past binnen de KPS.
- d. zijn bereid om actief zitting te nemen in werk- en studiegroepen van de KPS en, op basis van halen en brengen, bij te dragen aan kennis- en visieontwikkeling binnen die werkgroep.

3.4 Procedure accepteren deelnemers

- a. Nieuwe deelnemers kunnen zich aanmelden via de website. De aanvraag wordt in eerste instantie beoordeeld op basis van de CV en referenties.
- b. Aanvragen voor het deelnemerschap worden in behandeling genomen door de beleidsmedewerker van de KPS.
- c. De beleidsmedewerker geeft voorafgaand aan elke bijeenkomst van het bestuur advies over het al dan niet toelaten van de kandidaat-deelnemers. Indien CV of referenties daar aanleiding toe geven, vindt een persoonlijk gesprek plaats van de kandidaat met de beleidsmedewerker en een bestuurslid voordat een advies wordt opgesteld.
- d. Het bestuur besluit over toelating van de nieuwe deelnemer.
- e. Het deelnemerschap eindigt bij opzegging door de deelnemer, of wanneer een deelnemer niet meer voldoet aan de hiervoor genoemde criteria, doch in ieder geval bij overlijden

3.5 Bijzondere deelnemers

Binnen het deelnemersbestand gelden naast de deelnemers die deelnemer zijn geworden volgens de toelatingscriteria zoals die hiervoor zijn genoemd, nog de volgende categorieën deelnemers.

3.5.1 Bijzondere deelnemers

Dit betreft:

- personen die door het bestuur worden benaderd om deelnemer te worden van de KPS op grond van hun bijzondere positie op het gebied van pensioenen of
- personen waarvan het door de aard van hun dienstbetrekking niet aannemelijk wordt geacht dat zij in staat zijn zich op persoonlijke titel binnen de KPS te profileren (bijvoorbeeld medewerkers van toezichthouders of van politieke partijen).

Voor deze groep geldt dat het bestuur op onderdelen kan afwijken van de criteria voor het deelnemerschap.

3.5.2 Eredeelnemers

Dit zijn personen die door het bestuur op grond van hun verdienste voor de KPS worden benoemd tot eredeelnemer voor het leven.

4 Organisatie

4.1 Bestuurlijke organisatie

De KPS heeft de vorm van een stichting. De stichtingsvorm leidt ertoe dat de deelnemers geen formele zeggenschap hebben over het beleid van de organisatie. Feitelijk werkt het bestuur echter in de geest van een vereniging. Onder meer door jaarlijks met de deelnemers een bijeenkomst te houden waarin verslag wordt gedaan van de ontwikkelingen van het afgelopen jaar, het deelnemersbestand, de financiën, het gevoerde beleid en de voornemens ten aanzien van het komende jaar. Daarbij worden de deelnemers uitgenodigd om hun ideeën aan te dragen.

De statuten van de KPS schrijven voor dat het bestuur bestaat uit tenminste drie leden. De statuten geven geen maximum van het aantal leden aan.

Het bestuur benoemt uit haar midden het Dagelijks Bestuur.

Gedurende de periode dat het bestuur nog niet in meerderheid is benoemd volgens de hieronder uiteengezette benoemingsprocedure voor bestuursleden, wordt het dagelijks bestuur benoemd volgens de benoemingsprocedure.

Het bestuur heeft één commissie ingesteld: de benoemingscommissie. Deze ondersteunt het bestuur bij het opvullen van vacatures in het bestuur (zie hierna).

In bijlage 1 van deze notitie is een overzicht opgenomen van de huidige samenstelling van het bestuur, het dagelijks bestuur en de beleidsmedewerker.

Het bestuur laat zich ondersteunen door het voorzittersoverleg. In het voorzittersoverleg komen de voorzitters van alle KPS-werkgroepen bijeen. Dit overleg vindt periodiek plaats. Doel van dit voorzittersoverleg is onder andere: het zoeken naar de samenhang tussen de werkgroepen, toewerken naar een gemeenschappelijke benadering van werkgroep overschrijdende onderwerpen, het vermijden van overlap tussen werkgroepen en het afstemmen van de output van werkgroepen gedurende het kalenderjaar in verband met de planning van studiebijeenkomsten, workshops, rondetafelgesprekken en de twee congressen. Aan het voorzittersoverleg nemen tevens twee bestuursleden en de beleidsmedewerker deel.

4.2 Samenstelling van het bestuur

De samenstelling van het bestuur is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- a. Het bestuur vindt het belangrijk dat er een frequente doorstroming plaatsvindt binnen het bestuur. Om die reden is het lidmaatschap van het bestuur gemaximeerd tot vier jaar met de mogelijkheid tot herbenoeming voor maximaal één periode van vier jaar..
- b. Het bestuur streeft naar een situatie waarin het bestuur een zo goed mogelijke afspiegeling vormt van het deelnemersbestand en naar diversiteit van de competenties van de bestuursleden. Het bestuur streeft ernaar dat de relevante bloedgroepen die binnen de KPS worden onderscheiden ook binnen het bestuur zijn vertegenwoordigd. Zo wordt evenwicht geborgd binnen het bestuur ten aanzien van de aandachtsgebieden die voor deze bloedgroepen van belang zijn. Bovendien zijn de bestuursleden zo in staat de taken en werkzaamheden zoals die aan de individuele leden van het bestuur worden toebedacht goed uit te voeren. Hierbij hoeven niet noodzakelijkerwijs de bloedgroepen exact één op één vertegenwoordigd te zijn. Bij de inpassing van nieuwe bestuursleden wordt zowel gekeken naar afspiegeling en vertegenwoordiging van de deelnemers, als naar de 'match' met de dan nog zittende bestuursleden en de behoefte aan aanvullende competenties binnen het bestuur. Voor het aantrekken van nieuwe bestuursleden maakt het bestuur gebruik van het in bijlage 2 opgenomen document 'Profiel bestuursleden'.
- c. Ieder bestuurslid heeft de tijd en de mogelijkheid vanuit zijn dagelijkse bezigheden en eventuele werkgever om zich regelmatig vrij te maken en zich op persoonlijke titel in te zetten voor zijn bestuursactiviteiten bij de KPS.
- d. Ieder bestuurslid heeft een brede inhoudelijke kennis van de ontwikkelingen in de pensioensector.

- e. Naast de functie van voorzitter is er ook de functie van secretaris/vicevoorzitter. De vicevoorzitter vervangt bij diens afwezigheid de voorzitter. De functie van vicevoorzitter is niet te combineren met de functie van penningmeester.

4.3 Benoeming bestuursleden

Vacatures in het bestuur worden opgevuld volgens de volgende benoemingsprocedure:

1. De benoemingscommissie stelt in overleg met het bestuur een bestuursprofiel op;
2. De benoemingscommissie zet de vacature en het bestuursprofiel uit onder de deelnemers van de KPS;
3. De benoemingscommissie draagt gemotiveerd één kandidaat voor aan het bestuur voor de vrijgevalle bestuursfunctie;
4. Het bestuur benoemt de voorgedragen kandidaat, tenzij het bestuur zwaarwichtige redenen heeft tegen de voorgedragen kandidaat.

In bijlage 3 is de benoemingsprocedure in meer detail beschreven.

4.4 Taken van de voorzitter

De voorzitter heeft de volgende taken:

- a. De voorzitter symboliseert de integriteit die de KPS als organisatie wenst uit te stralen en treedt op als (eerste) woordvoerder van de KPS.
Aan deze uitingen wordt steeds meer waarde gehecht. Uitspraken worden zwaarder dan in het verleden 'gewogen'. Dit maakt het noodzakelijk dat uitspraken van de KPS gebaseerd zijn op deskundigheid en neutraal en onafhankelijk zijn. Bovendien dient er oor gewaakt te worden dat uitingen van het bestuur van de KPS niet worden vereenzelvigd met de persoon die deze uitspraken doet.
- b. De voorzitter bewaakt, als eerst verantwoordelijke, de algemene doelstellingen van de KPS.
- c. De functie van voorzitter is niet te combineren met de functie van penningmeester.
- d. De voorzitter heeft een brede visie op het gebied van de pensioenontwikkelingen.
- e. De voorzitter geeft leiding aan het bestuur waarbij de nadruk steeds ligt op enerzijds het tijdig onderkennen van voor de pensioenwereld relevante ontwikkelingen en anderzijds het optimaal tot zijn recht laten komen van de kennis en vaardigheden die bij de individuele bestuursleden aanwezig zijn.
- f. De voorzitter vervult een aantal representatieve taken. Dit betreft ondermeer het vertegenwoordigen van de KPS op momenten en in gremia, waar gesproken wordt over onderwerpen op het gebied van pensioenen. Het bestuur kan ook besluiten deze taken aan een ander te delegeren.

In eerste instantie vervangt de vicevoorzitter de voorzitter bij afwezigheid.

4.5 Taken Dagelijks Bestuur

- a. Voor de slagvaardigheid is een Dagelijks Bestuur gevormd, bestaande uit de voorzitter, secretaris/vicevoorzitter en penningmeester. Alle bestuursleden participeren binnen bestuursberaad op basis van gelijkwaardigheid. Het Dagelijks Bestuur kan besluiten nemen bij dagelijkse of urgente zaken, onder voorwaarde dat de eventueel aan dergelijke besluiten verbonden kosten binnen het operationele budget van de KPS vallen.

4.6 Taken bestuursleden

- a. Jaarlijks stelt het bestuur een jaarplan op met de aandachtspunten en doelstellingen voor het komende jaar. Na afloop van elk jaar vindt een bestuursevaluatie plaats, waarin het bestuur haar functioneren evalueert.
- b. In aansluiting op de jaarlijkse bestuursevaluatie stelt de beleidsmedewerker het Bestuursverslag op, waarin wordt beschreven in welke mate doelstellingen over het afgelopen jaar zijn gerealiseerd. Dit Bestuursverslag wordt in het eerste kwartaal van elk kalenderjaar aan de deelnemers toegezonden.

- c. Binnen het bestuur worden onderwerpen in principe zodanig toebedeeld aan het betreffende lid van het bestuur, dat dit onderwerp optimaal aansluit bij de deskundigheden en vaardigheden van het bestuurslid.
- d. Leden van het bestuur zijn verantwoordelijk voor het bijhouden van relevante ontwikkelingen vanuit de 'eigen' aandachtsgebieden ('signaleringsfunctie') ten behoeve van de KPS.
- e. Werkzaamheden die niet te maken hebben met de eigen aandachtsgebieden worden toebedeeld aan die bestuursleden die over de benodigde kennis (en tijd) beschikken. Leden van het bestuur hebben dus enerzijds permanente aandachtsgebieden namelijk de 'eigen deskundigheidsportefeuille' en 'ad-hoc aandachtsgebieden' die veelal een tijdelijk karakter hebben.

4.7 Operationeel

4.7.1 Beleidsmedewerker

Het bestuur wordt ondersteund door een of meer beleidsmedewerkers. De beleidsmedewerker geeft op een breed terrein vorm aan de uitvoering van de doelstellingen van de KPS door ondermeer:

- verlichting takenpakket van voorzitter en (dagelijks) bestuur;
- opstellen van het bestuursverslag;
- bewaking en verhoging inhoudelijke kwaliteit van alle activiteiten en uitingen van de KPS;
- bewaking voortgang activiteiten en werkgroepen;
- informatie verstrekken aan de deelnemers;
- organiseren van congressen en bijeenkomsten;
- beheer van de website van de KPS.

De beleidsmedewerker werkt in nauw overleg met het DB. De volledige taken van de beleidsmedewerker zijn vastgelegd in een taakomschrijving.

4.7.2 Secretariaat

Het secretariaat verzorgt de deelnemersadministratie, de financiële administratie en ondersteunt de beleidsmedewerkers en het bestuur organisatorisch bij activiteiten die door het bestuur en de beleidsmedewerkers worden verricht. Het secretariaat is momenteel uitbesteed aan D&O te Hoevelaken.

4.7.3 Werkgroepvoorzitters

Teneinde de kwaliteit van de uitvoering van de door de KPS geïnitieerde activiteiten te waarborgen kan het bestuur een beroep doen op zogenaamde werkgroepvoorzitters. Dit zijn deelnemers die op verzoek van het bestuur een coördinerende of organiserende rol spelen bij het begeleiden van werkgroepen of het organiseren van evenementen zoals studiebijeenkomsten en congressen.

Het bestuur streeft naar een beperkte pool van werkgroepvoorzitters en gaat daarbij uit van het volgende profiel:

De werkgroepvoorzitter

- heeft binnen en buiten de KPS een breed netwerk en kijkt op de individuele kwaliteiten binnen dat netwerk;
- kan en wil tijd vrij maken voor de gevraagde activiteiten;

4.7.3.1 Taken van de werkgroepvoorzitter

Een werkgroepvoorzitter treedt op als kwaliteitscoördinator van de KPS-initiatieven waarvoor hij door het bestuur is gevraagd. Daarbij kan het gaan om bijvoorbeeld het begeleiden van werkgroepen/studiegroepen.

De werkgroepvoorzitter

- ziet toe op evenwichtige en multidisciplinaire samenstelling van werkgroepen bijvoorbeeld door daar extra deelnemers bij te betrekken wanneer hij het idee heeft dat daaraan behoefte bestaat wat betreft inbreng, kennis en/of bloedgroep gegeven het doel van de werkgroep;
- ziet toe op het formuleren en naleven van de opdracht van de werkgroep;
- ziet erop toe dat de werkgroep diverse standpunten/invalshoeken uitwerkt;
- staat als procesmanager boven de ingebrachte ideeën en neemt daarbij zo nodig afstand van zijn eigen standpunt;
- voorkomt dominantie van een bepaalde deelnemer of deelgroep van deelnemers in de discussie of in de vanuit de werkgroep te leveren output;
- voorkomt dat een werkgroep 'doodbloedt' als gevolg van gebrek aan coördinatie, gebrek aan besluitvorming of gebrek aan tijd;
- ziet toe op het realiseren van de beoogde kwaliteit bij op te leveren of te publiceren stukken (evenwichtige en vakkundige inbreng; inhoudelijkheid; leesbaarheid en presentatie);
- neemt deel aan het voorzittersoverleg.

De werkgroepvoorzitter kan ook worden gevraagd bij te dragen aan de voorbereiding van een studiebijeenkomst, workshop, rondetafelbijeenkomst of congres. Dit vindt plaats in nauw overleg met de beleidsmedewerker. Het betreft dan bijvoorbeeld

- advies over de samenstelling van het programma en de sprekers;
- briefing van sprekers;
- coördinatie van presentaties;
- coördinatie van de verslaglegging c.q. eventuele uitingen.

Het voorzitterschap van een werkgroep kan ook door twee personen gezamenlijk worden ingevuld.

4.8 Kenniscentrum

Het toenemende deelnemersaantal en de toenemende complexiteit en veelomvattendheid van de ontwikkelingen in de pensioensector vereisen niet alleen een verdere professionalisering van de KPS, maar tevens borging van kennis en deskundigheid. Deze borging wordt ingevuld vanuit een (virtueel) kenniscentrum. Dit kenniscentrum zorgt ervoor dat de KPS zich kan blijven doorontwikkelen op het huidige kwaliteits- en kwantiteitsniveau wat betreft werkgroepen, studie- en overige bijeenkomsten en uitingen van de KPS.

De kern van het kenniscentrum wordt gevormd door de KPS-website. Daarop worden naast uitgebreide actuele informatievoorziening voor werkgroepen eigen mogelijkheden voor informatie-uitwisseling beschikbaar gesteld. Het bestuur zal hieraan in de periode tot 2018 nader invulling geven.

5 Activiteiten

Het bestuur zorgt jaarlijks voor het initiëren en organiseren van een aantal bijeenkomsten en activiteiten. Voor zover mogelijk worden deze activiteiten opgenomen in een jaarplanning. Daarnaast initieert het bestuur extra bijeenkomsten, bijvoorbeeld als dit wenselijk wordt geacht op basis van actuele ontwikkelingen. Bij alle bijeenkomsten wordt zo veel mogelijk een actieve inbreng van de individuele deelnemers nagestreefd. Bestuur en beleidsmedewerker bewaken de algemene kwaliteit van de bijeenkomsten en streven naar optimalisering daarvan.

De bijeenkomsten en activiteiten dragen bij aan de doelstellingen van de KPS zoals genoemd op pagina 4 van dit document en kunnen als volgt worden omschreven:

5.1 Werkgroepen

Een werkgroep is een groep KPS-deelnemers die zich voor kortere of langere tijd richt op een bepaald interessegebied of op een bepaalde probleemstelling. Afhankelijk van de doelstelling heeft een werkgroep een tijdelijk of een meer permanent karakter. De doelstellingen kunnen uiteenlopen van het volgen van ontwikkelingen in een bepaald vak- of interessegebied (meestal lange termijn) tot het doelgericht ontwikkelen van mogelijke oplossingen voor specifieke vraagstukken of het geven van een reactie op een consultatiedocument (meestal korte termijn). Afhankelijk van bijvoorbeeld de doelstelling van de werkgroep kan deze worden opgesplitst in meerdere subgroepen. Een nadere toelichting op de start, samenstelling en opdracht van werkgroepen is opgenomen in bijlage 4.

5.2 Studiebijeenkomsten

Deze zijn uitsluitend toegankelijk voor deelnemers van de KPS. Tijdens deze bijeenkomsten worden verschillende standpunten, afwegingen, oplossingsrichtingen, etc. die in de werkgroep besproken zijn toegelicht aan alle deelnemers van de KPS. Doelstelling is dat overige deelnemers van de KPS kennis kunnen nemen van het proces dat in de werkgroep heeft plaatsgehad om tot nadere analyses/gedachtevorming/oplossingsrichtingen te komen. Een studiebijeenkomst biedt zodoende ruimte aan de deelnemers om zich te mengen in het debat dat de werkgroep heeft gevoerd en het biedt de werkgroep de mogelijkheid haar afwegingen verder aan te scherpen.

In een studiebijeenkomst kunnen ook actuele thema's worden behandeld die niet in een werkgroep zijn voorbereid.

5.3 Workshops

Dit betreft bijeenkomsten voor een beperkt aantal (circa 25) deelnemers van de KPS. Tijdens deze workshops wordt een specifiek thema zeer indringend en diepgaand behandeld. De workshops worden veelal geleid door externe deskundigen.

5.4 **Rondetafelbijeenkomsten**

Deelnemers aan de werkgroepen houden de bevindingen van de werkgroep tegen een aantal stakeholders uit het pensioenveld aan in een rondetafelsessie, bij voorkeur nadat ze eerst getoetst zijn in een groter gremium zoals bijvoorbeeld een studiebijeenkomst. De bevindingen kunnen in een dergelijk maatschappelijk debat verder worden aangescherpt. Stakeholders zijn onder anderen: politici, (jongere) werkgevers- en werknemersorganisaties.

Deelnemers aan de werkgroepen worden op deze wijze 'beloond' voor hun inspanningen en direct ook gevoed voor de opmaat naar het congres. Anderzijds betreft de KPS op deze wijze eerder politici bij de bevindingen, kunnen politici meer vrij uit praten omdat er geen publiek/pers aanwezig is en verwacht de KPS dat zij zich eerder committeren aan een congres. Immers politici komen snel als zij zich kunnen 'voeden' met ervaringen van diverse partijen uit de sector.

5.5 **Congressen**

In het congres komen de bevindingen van de werkgroepen door toetsing in studiebijeenkomst en rondetafelsessie tot een 'hoger plan'. Ook kunnen externe sprekers worden uitgenodigd die hun reactie geven op de bevindingen. Omdat de werkgroepen met actuele materie aan de slag zijn gegaan, is het resultaat van hun output ook actueel voor een congres. Een congres dient balans te bieden tussen vergezichten en concrete aanbevelingen voor de huidige praktijk. Bij een congres nodigt de KPS verschillende stakeholders uit om het maatschappelijk debat op een groter podium te laten plaatsvinden. De KPS stimuleert dat anderen dan KPS-deelnemers het congres bijwonen om ook niet-KPS deelnemers te betrekken bij het maatschappelijk debat dat in de KPS wordt gevoerd. Niet-KPS-deelnemers (uitgezonderd medewerkers van door KPS uitgenodigde overheidsinstanties en (woordvoerders van) politieke partijen) betalen een bijdrage om een congres te kunnen bijwonen.

In bijzondere gevallen kan een congres samen met derden worden georganiseerd, bijvoorbeeld universiteiten of met 'collega-organisaties'

5.6 **Bijzondere bijeenkomsten**

Als het bestuur dit wenselijk acht, organiseert de KPS een extra of bijzondere bijeenkomst. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om het bieden van een discussieplatform aan de deelnemers in het kader van specifieke pensioenactualiteiten of bijeenkomsten met (vertegenwoordigers van) specifieke groepen of partijen binnen het pensioenveld.

6 Financiën

In de afgelopen jaren heeft de KPS altijd een gezonde verhouding gekend tussen inkomsten en uitgaven. Hierdoor is er een eigen vermogen opgebouwd. Uit oogpunt van waarborging van de continuïteit van de organisatie wordt gestreefd naar een buffer ter grootte van eenmaal de jaarlijkse exploitatiekosten.

De jaarlijkse begroting is taakstellend. Besluiten die leiden tot afwijking van de inkomsten of uitgaven dienen vooraf geaccordeerd te worden door de penningmeester met instemming van de andere leden van het Dagelijks Bestuur.

6.1 Sponsoring

Het bestuur van de KPS hecht in hoge mate aan haar onafhankelijke positie binnen de pensioenwereld. Om die reden wijst de KPS financiële bijdragen af van organisaties die deelbelangen vertegenwoordigen. Indien aan derden financiële bijdragen worden gevraagd zullen deze tenminste aan de volgende criteria dienen te voldoen:

- De financiële bijdrage moet betrekking hebben op een door de KPS aan de betreffende organisatie te leveren dienst (bijvoorbeeld het organiseren van een congres) of betrekking hebben op een bijzondere incidentele activiteit die niet binnen de normale KPS-begroting is opgenomen.
- In geval van dienstverlening moet de financiële bijdrage globaal overeenkomen met de kostprijs van de dienst die de KPS aan deze organisatie levert.
- Financiële bijdragen die de kostprijs van een door de KPS te verlenen dienst te boven gaan of betrekking hebben op een bijzondere incidentele en niet in de jaarbegroting opgenomen activiteit, kunnen alleen plaatsvinden indien meerdere organisaties van deelbelangen een financiële bijdrage verlenen, zodanig dat niet een bepaalde hoofdsponsor of een specifieke belangengroep van sponsoren herkenbaar is.

Bijlage 1 - Huidige samenstelling bestuur Kring van Pensioenspecialisten

DAGELIJKS BESTUUR KPS

Voorzitter:



Mr. Helen Heijbroek
Business Manager Pensioen Aegon

Hoofddiscipline: Juridisch

1^e bestuurstermijn: 01-07-2009 tot 01-07-2013
verlenging tot uiterlijk 01-07-2017

Vicevoorzitter/secretaris:



Ir. Fokko Covers
Directeur, Stichting Pensioenfonds Elsevier Ondernemingen

Hoofddiscipline: Vermogensbeheer

1^e bestuurstermijn: 01-04-2011 tot 01-04-2015
verlenging tot uiterlijk 01-04-2019

Penningmeester:



Regina Schoutsen AAG
Accountmanager bpfBouw

Hoofddiscipline: Actuarieel

1^e bestuurstermijn: 01-01-2009 tot 01-01-2013
Verlenging tot uiterlijk 01-01-2017

ALGEMEEN BESTUUR KPS



Mr. Hedwig Peters
Directeur/eigenaar Hedwig Petersconsulting BV

Hoofddiscipline: Beleggingen

1^e bestuurstermijn: 19-01-2012 tot 19-01-2016
Verlenging tot uiterlijk 19-01-2020



Mr. Annemiek Vollenbroek
Directeur/eigenaar Plusvalenza BV

Hoofddiscipline: Fiscaal/juridisch

1^e bestuurstermijn: 01-08-2011 tot 01-08-2015
Verlenging tot uiterlijk 01-08-2019



John Westerbrink
Directeur/partner Westerbrink

Hoofddiscipline: Advies/consultancy

1^e bestuurstermijn: 01-01-2010 tot 01-01-2014
Verlenging tot uiterlijk 01-01-2018



Mr. Tim Zuiderman
Partner en advocaat Onno F. Blom Advocaten

Hoofddiscipline: Juridisch

1^e bestuurstermijn: 24-04-2013 tot 24-04-2017
Verlenging tot uiterlijk 24-04-2021

BELEIDSMEDEWERKER



Jannet Kroes RPA

Bijlage 2 - Profiel / Taken bestuursleden:

- Het volgen van en adequaat reageren op de dynamiek in de sector.
- Het bieden van meerwaarde aan de grote diversiteit van deelnemers qua vakgebied, zakelijke achtergrond en interesse.
- Het organiseren van een coherent geheel en professioneel niveau van werkgroepen, studiebijeenkomsten, rondetafelbijeenkomsten en congressen.
- Het intensiveren van de rol die de KPS speelt in het stimuleren van het maatschappelijk debat over pensioenvraagstukken.
- Het leveren van een bijdrage aan verjonging van de KPS, zowel wat betreft de samenstelling van het deelnemerbestand als het nadrukkelijker opereren vanuit de visie en de interesse van jongeren.
- Aandacht voor de kleinschaligheid van de KPS-organisatie wat betreft bestuur en staf en de inzet die van de bestuursleden en staf wordt gevraagd.

Van de nieuwe bestuurders wordt verwacht dat zij vanuit hun specifieke taak een actieve bijdrage leveren aan de verdere ontwikkeling van de KPS en daar ook vanuit hun werksituatie invulling aan kunnen geven. Op basis van ervaring geldt als indicatie voor het tijdsbeslag gemiddeld zo'n 4 uur per week voor de bestuursleden en gemiddeld zo'n 6 uur per week voor de leden van het Dagelijks Bestuur.

Voorzitter

Naast een actieve betrokkenheid bij de KPS zijn specifieke competenties van de voorzitter:

- manager: sterk organisatorisch vermogen;
- bruggenbouwer: sterk invoelingsvermogen in de verschillende belangen die bestaan binnen de disciplines in de pensioensector (en daarmee binnen de KPS) om van daaruit disciplines tot elkaar te kunnen brengen;
- onafhankelijkheid: zich integer en onafhankelijk kunnen opstellen;
- in staat om de KPS in het maatschappelijk debat te profileren als neutrale, onafhankelijke en deskundige gesprekspartner.

Bijlage 3 - Profiel benoemingscommissie

Een lid van de benoemingscommissie

- is bekend met de KPS door deelname aan activiteiten van de KPS,
- is bereid zich te verdiepen in de aard en werkwijze van de KPS en in de huidige samenstelling van het bestuur om een goed beeld te vormen van het profiel waaraan een nieuw bestuurslid moet voldoen,
- heeft oog voor goede teamvorming en diversiteit in een team,
- gaat integer om met kandidaten voor vacatures in het bestuur,
- is bereid gedurende vier jaar bij vacatures in het bestuur beschikbaar te zijn voor:
 - ~ het opstellen van functieprofielen,
 - ~ het voeren van gesprekken met kandidaten voor vacatures,
 - ~ het opstellen van een gemotiveerde voordracht van een geschikte kandidaat aan het bestuur,
 - ~ het informeren van eventuele overige kandidaten over het verloop en de uitkomst van de benoemingsprocedure,
- is in ieder geval gedurende een bepaalde periode beschikbaar voor het opstellen van het profiel van de openstaande bestuursfunctie en voor het opstellen van een gemotiveerde voordracht voor een kandidaat aan het zittende bestuur van de KPS.

BENOEMINGSCOMMISSIE:

Vertegenwoordiging uit deelnemers (3):

Mr. R.H.Th. Neijenhuis (Bob)

Mr. A.P.J.G.M. Roebroek (Ton)

Mr. L.L. Lennaerts (Luuk)

Vertegenwoordiging uit bestuur (2)

Mr. A.J.E.M. Vollenbroek (Annemiek)

Mr. T.J. Zuiderman (Tim)

(maart 2014)

Bijlage 4 - Handleiding werkgroepen KPS

Omschrijving

- Een werkgroep is een groep KPS-deelnemers die zich voor kortere of langere tijd richt op een bepaald interessegebied of op een bepaalde probleemstelling.
- Werkgroepen kunnen worden geïnitieerd vanuit het bestuur of vanuit de deelnemers.
- Afhankelijk van de doelstelling heeft een werkgroep een tijdelijk of een meer permanent karakter. Ook de samenstelling van de werkgroep is afhankelijk van de doelstelling:
 - doelstellingen kunnen uiteenlopen van het volgen van ontwikkelingen in een bepaald vak- of interessegebied (meestal lange termijn) tot het doelgericht ontwikkelen van mogelijke oplossingen voor specifieke vraagstukken of het geven van een reactie op een consultatiedocument (meestal korte termijn);
 - de samenstelling van een werkgroep kan uiteenlopen van specialisten/ belangstellenden vanuit een specifiek vakgebied/interessegebied tot een specifiek op de opdracht van een werkgroep afgestemde multidisciplinaire samenstelling;
 - afhankelijk van bijvoorbeeld de doelstelling van de werkgroep kan deze worden opgesplitst in meerdere subgroepen.
- Werkgroepen staan onder leiding van een voorzitter. Deze functie kan desgewenst ook in een 'duobaan' worden uitgeoefend. De voorzitter(s) voor een werkgroep wordt/worden benoemd of aangezocht door het bestuur.
- De voorzitter neemt tevens deel aan een periodiek voorzittersoverleg, waarbij de voorzitters van alle KPS-werkgroepen bijeenkomen. Doel van dit voorzittersoverleg is onder andere: het zoeken naar de samenhang, toewerken naar een gemeenschappelijke benadering en het vermijden van overlap. Aan het voorzittersoverleg nemen tevens twee bestuursleden deel.
- De basis voor elke werkgroep is een duidelijke doelstelling of opdracht inclusief een daaraan te koppelen output. De opdracht kan door het bestuur worden ingegeven of vanuit de werkgroep zelf worden geïnitieerd. Voor werkgroepen kan de beoogde output zijn:
 - reactie op een consultatiedocument;
 - presentatie op een studiebijeenkomst of een workshop;
 - bijdrage leveren aan een congres;
 - invulling geven aan de debatpagina op de website van KPS;
 - opleveren van een 'paper'.
 - het leveren van input aan andere werkgroepen ter ondersteuning van de reactie op een consultatiedocument;

Taken van de voorzitter van een werkgroep

- het toezien op evenwichtige samenstelling van werkgroepen (bijvoorbeeld door daar extra deelnemers bij te betrekken wanneer hij het idee heeft dat daaraan behoefte bestaat wat betreft inbreng, kennis en/of bloedgroep gegeven het doel van de werkgroep);
- het binnen een werkgroep als procesmanager boven de ingebrachte ideeën gaan staan en daarbij zo nodig afstand te nemen van zijn eigen standpunt;
- het binnen een werkgroep voorkomen van dominantie van een bepaalde deelnemer of deelgroep van deelnemers in de discussie of in de vanuit de werkgroep te formuleren uiting;
- het voorkomen van het 'doodbloeden' van een werkgroep als gevolg van gebrek aan coördinatie, gebrek aan besluitvorming of gebrek aan tijd;
- het toezien op het realiseren van de beoogde kwaliteit bij op te leveren of te publiceren stukken (evenwichtige en vakkundige inbreng; inhoudelijkheid; leesbaarheid en presentatie).

Werkwijze werkgroep en opdrachtformulering

- In overleg met de voorzitter van de werkgroep wordt door het secretariaat via website en e-mail een oproep gedaan onder deelnemers bestaande uit:
 - omschrijving doelstelling en beoogde termijn
 - gevraagde specialismen/competenties
 verzoek tot het bij aanmelding aangeven van suggesties met betrekking tot aanpak van de opdracht c.q. ideeën voor oplossingsrichtingen van het voorliggende vraagstuk.
- Op basis van de verkregen input wordt voor de aangemelde deelnemers een eerste bijeenkomst georganiseerd waarin een opdrachtformulering wordt vastgesteld en de onderdelen van de uitwerking worden besproken; vast te leggen in het sjabloon 'opdrachtoomschrijving'. Daardoor is voor een ieder helder waarop de werkgroep zich gaat richten en wat er van de deelnemers wordt verwacht m.b.t. capaciteitsbeslag, het concreet vragen van commitment, output en het plaatsen daarvan in de 'schijnwerpers' (debatpagina's, studiebijeenkomsten, rondetafelsessies en het congres) (zie hierna).
- De output van de werkgroep bevat in ieder geval de volgende componenten:
 - analyse van vraagstuk / probleem
 - oplossing / aanbevelingen
 - voor- en nadelen van oplossingen
 - multidisciplinaire samenstelling (in principe wordt uitgegaan van een zo veel mogelijk disciplinaire samenstelling van een werkgroep, tenzij een specifieke discipline niet ter zake doende is):
 - communicatie
 - juridisch
 - actuarieel
 - pensioenfondssignatuur
 - verzekeraarsignatuur
 - internationaal
 - fiscaal
- De werkgroep kan zich laten ondersteunen door de beleidsmedewerker en het secretariaat voor plannen bijeenkomsten, en locaties en indien mogelijk verslaglegging.
- Subwerkgroepen zijn self supporting (regelen zelf data, locaties, verslaglegging) en koppelen hun data en verslaglegging terug aan het secretariaat.

Studiebijeenkomsten

- De bevindingen van de werkgroep (probleemstelling, analyse, voor- en nadelen) worden in een studiebijeenkomst gepresenteerd door de bij de werkgroep actief betrokken deelnemers aan alle KPS-deelnemers.

Rondetafelsessies

- De bevindingen van de werkgroep worden tegen een aantal stakeholders aangelegd in een rondetafelsessie, bij voorkeur nadat ze eerst getoetst zijn in een groter gremia zoals bijv. een studiebijeenkomst. De bevindingen kunnen in een dergelijk maatschappelijk debat verder worden aangescherpt. Stakeholders zijn: politici, (jongere) werkgevers- en werknemersorganisaties. Door KPS-deelnemers die intensief aan de werkgroep hebben bijgedragen voor deze rondetafelsessie uit te nodigen worden zij op deze wijze 'beloond' voor hun inspanningen en direct ook gevoed voor de opmaat naar het congres.

Anderzijds betreft KPS op deze wijze ook eerder politici bij de bevindingen, kunnen politici meer vrij uit praten omdat er geen publiek/pers aanwezig is en verwachten wij dat zij zich eerder committeren aan een congres: politici komen snel als zij zich kunnen 'voeden' met ervaringen van diverse partijen uit de sector.
- De debatpagina en rondetafelsessie zijn de start van het maatschappelijk debat.

Congres

- In het congres dienen de bevindingen van de werkgroepen door toetsing in studiebijeenkomst en rondetafelsessie tot een 'hoger plan' te komen. Ook kunnen externe sprekers worden uitgenodigd die hun reactie geven op de bevindingen. Omdat de werkgroepen met actuele materie aan de slag zijn gegaan, is het resultaat van hun output ook actueel voor een congres.
- Congres dient balans te bieden tussen vergezichten en concrete aanbevelingen voor de huidige praktijk.
- Verschillende stakeholders worden uitgenodigd om het maatschappelijk debat op een groter podium te laten plaatsvinden.