

Ons Pensioen

TIJDSCHRIFT VAN DE BPP: BELANGENVERENIGING
PENSOENGERECHTIGDEN PENSOENFONDS ZORG EN WELZIJN



Arbeidskrachte zorgsector onnodig groot!

Vorbereiding op pensionering

Algemene Ledenvergadering 2024



BPP

Belangenvereniging
Pensioengerechtigden
Pensioenfonds Zorg en Welzijn

Jaargang 39, 1e kwartaal 2024 nummer 1

Van de redactie

Voor u ligt het eerste nummer in 2024 van *Ons Pensioen*. Ik hoop dat u het nieuwe jaar goed bent begonnen, en dat u wellicht ook al plannen hebt gemaakt voor vakanties (een leuk tijdverdrijf in wintermaanden) en andere uitjes. Een belangrijke datum wil ik u niet onthouden: 16 april. De Algemene Ledenvergadering in Doorn. Meld u aan!

Bij het ter perse gaan van dit nummer is er nog geen nieuw Kabinet. Het lijkt er zelfs op dat het nog wel een hele tijd duurt voordat er 'witte rook' komt. En lijkt het dat Rutte binnenkort naar de NAVO gaat. Weer een minister weg. Erg fraai is het niet. Verder valt op, dat rond de nieuwe pensioenwet nog niet het laatste woord is gesproken. De nieuwe Tweede Kamer wilde al wijzigingen aanbrengen via een motie. Daarvan meldde minister Schouten dat ze die niet ging uitvoeren. In ieder geval is het afwachten wat de beoogde coalitie bekostooft in dezen. Ondertussen vergt de transitie veel werk. En het ziet ernaar uit dat het de goede kant opgaat. Wel zal de communicatie naar de deelnemers en het bieden van inzicht in de persoonlijke financiële uitkomst nog veel aandacht vergen.

De redactie (we begroeten Koos Spanbroek als nieuw redactielid) heeft weer een keur aan artikelen verzorgd dat naar verwachting interessant is, en leeswaardig. Zo verlangt onze voorzitter naar een lentezon. Opnieuw staat in dit nummer een artikel over het belang van goede planning bij de zorginstellingen. Het vorige artikel leverde veel reacties op van met name leden die de komende jaren met pensioen zullen gaan. Zij onderschrijven het beleid van de BPP waarin wordt gepleit voor zoveel mogelijk maatwerk om de overgang van fulltime werken naar een pensioensituatie zo geleidelijk mogelijk te laten verlopen. Ook de mogelijkheden om met parttime pensioen te gaan en dus voor een deel te blijven werken – ook na de AOW-leeftijd – zouden beter

gebruikt moeten worden. (De Nederlandse trend is dat meer en meer mensen doorwerken na pensionering.) Dat is in het belang van de oudere medewerkers, maar ook in het belang van de instellingen omdat daarmee ervaren medewerkers langer (gedeeltelijk) actief kunnen blijven. En tegelijkertijd kan hun ervaring worden gebruikt bij het opleiden van nieuwe medewerkers.

Een veel gehoorde opmerking daarbij is dat centraal geregelde planning wel bijdraagt aan een noodzakelijke personeelsplanning, maar het maatwerk op afdelingen in de weg staat. Dat maatwerk is nodig voor de praktische invulling om werk- en privé beter op elkaar te kunnen afstemmen en tot praktische oplossingen op afdelingsniveau te komen. De vraag is of dit spanningsveld tussen noodzakelijke centrale personeelsplanning op de middellange termijn en maatwerk voor de praktische afstemming op afdelingsniveau kan worden opgelost.

In dat kader is er ook een artikel over hoe een GGZ-instelling omgaat met tekort aan personeel. Een mooie illustratie van dit probleem in de praktijk.

Veel streken hebben typische evenementen. Er is luilak in Haarlem en Amsterdam en klootschieten in de Achterhoek. En zo heeft Pierre een leuk artikel geschreven over het beroemde grootste schutterfeest in Limburg. Verder blijkt dat interviews met leden van BPP in de smaak vallen. Want twee leden (echtpaar) hebben



zelf de pen ter hand genomen om hun verhaal met ons te delen. Ons nieuwe redactielid Koos schrijft over de voorbereiding op pensionering. Jaap verhaalt van de veranderende huisartsenwereld. Een prima verhaal met een human touch. Ook heeft hij een mooi interessant interview gehouden met John Kerstens, voorzitter Koepel van Gepensioneerden.

Ook treft u de agenda aan van de Algemene ledenvergadering. Wellicht een aansporing om u aan te melden. Ik heb de ALV vorig jaar voor het eerst bezocht, en het is mij goed bevallen. Ik zie u graag in Doorn.

Jan van Gelderen

Ons Pensioen

Inhoudsopgave

2. Van de redactie
3. Inhoudsopgave en colofon
4. Op naar het voorjaar
5. Voorbereiding op pensionering
6. Van de bestuurstafel
8. De veranderingen aan de hand van de loopbaan van Marjolein
10. Arbeidskrachte zorgsector onnodig groot!
12. "Wij zijn babyboomers en kinderen van de protestgeneratie"
13. Behoud van personeel een belangrijke taak
14. In de olie? Uit de olie!
15. Oproep deelname aan Algemene Ledenvergadering 2024
16. "We concentreren ons op koopkracht en medezeggenschap"
18. Oud-Limburgs Schutterfeest (OLS)
20. Over de BPP

Colofon

Tijdschrift van de Belangenvereniging Pensioengerechtigden Pensioenfonds Zorg en Welzijn (BPP)

Aangesloten bij de Koepel Gepensioneerden

Website

www.pfzw-belangenvereniging.nl

Redactie

Hoofd- en eindredacteur

Jan van Gelderen, tel. 06 247 986 74, vgc@hetnet.nl

Redacteuren

Jaap van der Spek, Cees Michielse, Pierre Thijssen, Koos Spanbroek

Afbeeldingen

BPP, Shutterstock, Pierre Thijssen, Denise Hack, Norbert Waalboer Fotografie, Niek Mestrum, Vic Hendriks, John Parren, Messchendorp, Maartje Kuperus

Vormgeving

DTP Express

Druk en verzending

Editoo

Verantwoording

Ledenblad *Ons Pensioen* verschijnt vier keer per jaar. De meningen en visies in dit blad zijn niet noodzakelijkerwijs die van het verenigingsbestuur. De redactie streeft ernaar de onderwerpen vanuit een breed en divers perspectief te behandelen. Het is aan de lezer om zelf tot een oordeel te komen.

Overname van (delen van) artikelen is toegestaan mits met bronvermelding. De redactie plaatst met regelmaat reacties, artikelen en meningen van lezers.

Bijdragen kunnen worden gezonden naar Jan van Gelderen. De redactie behoudt zich het recht voor de reactie niet, dan wel ingekort te plaatsen zonder daarover vooraf met de inzenders te overleggen. De redactie werkt met een redactiestatuut.



Op naar het voorjaar

Nou ja, voorjaar is het nog niet echt gezien alle grijzigheid buiten. En tegelijkertijd zie ik ook de sneeuwkllokjes prachtig bengelen boven de grond. De diverse kleuren van de krokussen staan klaar om open te springen zodra de zon schijnt. Ik weet het wel, de winter is nog niet voorbij alhoewel het weer anders doet vermoeden. Hoe dan ook: het gaat zeker echt gebeuren dat voorjaar. Wel nog even geduld.

Over geduld gesproken. In de context van de nieuwe pensioenregeling is er ook nog wel wat geduld op te brengen. Het lijkt allemaal door te gaan lopen, de plannings worden behoorlijk gehaald, het hoorrecht voor de senioren/gepensioneerden heeft een plaats gekregen en de uitgangspunten worden gedeeld door de diverse gremia.

Dan is geduld toch niet meer aan de orde?

Wat mij betreft blijft dat geduld bestaan tot het moment dat de transitiefase zal zijn afgelopen, en de uitvoering van de nieuwe pensioenwet zal zijn gestart. Wat een bijzonder moment zal dat zijn.

De verhoging van onze pensioen-uitkering per 1 januari dit jaar hebben we inmiddels allemaal ontvangen als het goed is. Ik heb begrepen dat deze verhoging kon worden berekend in aanloop naar en vooruitlopend op de nieuwe pensioenregeling, evenals de verhoging die hieraan vooraf is gegaan. Mooi dat die mogelijkheid bestaat en opnieuw is benut.

Interessant programma

De ledenbijeenkomst van 9 januari jl. was geslaagd, heb ik gehoord. Fijn dat er volop informatie gewisseld is. Helaas

was ik niet in staat te komen. Heel spijtig en ik hoop u tijdens de geplande Algemene Ledenvergadering in april in Doorn wel weer te ontmoeten. Als bestuur hebben we geprobeerd een interessant programma samen te stellen waarbinnen het huishoudelijk deel zo strak mogelijk ingepland is. U bent welkom en binnen afzienbare tijd kunt u zich gaan opgeven.

Zorgen maak ik mij nog steeds over het vinden van een tweede vrouw in het bestuur. Het kan toch niet zo zijn dat een pensioenfonds, dat voor ongeveer 70% uit vrouwelijke deelnemers bestaat, niet kan voorzien in een tweede vrouwelijk bestuurslid in haar belangenvereniging? Ik hoor graag reacties.

Lente

Hoewel ik al een beetje op de voorjaarstoer ben, kan ik niet uitsluiten dat de winter nog een keer toeslaat. Een aantal jaren geleden hadden we immers eind februari/begin maart nog volop sneeuw en gladheid. Nu is het begin februari en ik ga voor iedereen en daarmee ook voor mezelf hopen op een vroeg voorjaar in plaats van een late winter. Het lijkt me heerlijk als de



bomen weer groen kleuren, het zonnetje wat vaker door de wolken kijkt, de dikste jas aan de kapstok blijft. Kortom, de start van een mooi nieuw seizoen.

Graag tot de volgende keer,

Liesbeth Schaap
Voorzitter



Vorbereiding op pensionering

Koos Spanbroek

Alle werkenden in Nederland komen een keer op het punt dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Vanaf dat moment wordt je leven anders ingericht. Je gaat zelf keuzes maken, en je wordt geconfronteerd met vastgestelde keuzes. Het is belangrijk je goed voor te bereiden op dat moment. Van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) krijg je tijdig post wat je moet doen om voor de AOW in aanmerking te komen. Vanaf het vastgestelde moment krijg je de maandelijkse uitkering van je opgebouwde AOW-rechten door de SVB.

Daarnaast is er vaak ook sprake van een bedrijfspensioen. Ook hiervoor geldt dat een goede voorbereiding essentieel is. Wanneer laat je het pensioen ingaan? Voor welke verdeling kies je als het gaat om de hoogte van het pensioen. Eerst hoger en later (voor de rest van je leven) lager? Wat als je na de AOW-gerechtigde leeftijd wilt blijven doorwerken? En natuurlijk niet onbelangrijk: wat krijg je elke maand – na de bovengenoemde keuzes – in je portemonnee om te besteden. Om je daarop goed voor te bereiden is er via internet heel veel op te halen. Voor ons pensioenfonds PFZW geldt dat je 5 jaar voorafgaande aan jouw AOW-gerechtigde leeftijd en 5 jaar daarna je het pensioen kunt laten ingaan. Ook krijg je post van de SVB en je pensioenfonds.

Hoofdpijnen

Vaak biedt een pensioenfonds ook aan om via de werkgever voorlichtingsbijeenkomsten te organiseren. Daar is in klassikaal verband de mogelijkheid om informatie te krijgen voor je volgende fase. Daar is vaak minder de mogelijkheid om in te gaan op je eigen, persoonlijke situatie. Soms is er gelegenheid om achteraf in gesprek te gaan met de vertegenwoordiger van het pensioenfonds. Maar het blijft een gesprek op hoofdpijnen. Op de website van PFZW is het echter mogelijk je persoonlijke situatie te bekijken, en de consequenties te berekenen van vervroeging van uw pensioen of juist het later ingaan ervan.

BPP laten aansluiten

Als jouw huidige werkgever dit soort bijeenkomsten heeft gepland (in mijn geval drie per jaar), dan is het verstandig om bij afdeling HRM te vragen of er ook de mogelijkheid is om de



Koos Spanbroek

Belangenvereniging voor gepensioneerden te laten aansluiten. De vorm van aansluiten kan dan zijn met een stand met voorlichtingsmateriaal. Of een vertegenwoordiger van de belangenorganisatie waarmee je tijdens een pauze of achteraf in gesprek kunt over jouw persoonlijke situatie en over de belangenbehartiging van gepensioneerden (zeker nu in de transitie naar de WTP).

Let op: het is een aanbod van het pensioenfonds en dus hun format. Maar aan de zijkant van deze bijeenkomst is het goed dat ook andere informatiebronnen beschikbaar zijn om de goede afweging te kunnen maken voor de keuzes die gemaakt moeten worden. Als de werkgever goed voor haar medewerkers wil zorgen (en welke werkgever wil dat niet?) dan zal een optimale voor-

bereiding op je pensionering voor alle partijen een grote meerwaarde hebben.

Van waarde blijven

Zeker in de huidige arbeidsmarkt – waar ook de zorg kampt met personeelskrapte – is het voor de werkgever belangrijk dat er een goed pad van afscheid nemen wordt georganiseerd. Het belang van de werkgever is gelegen in het feit dat de ouder wordende werknemer in de aanloop naar de AOW-gerechtigde leeftijd goed gefaciliteerd wordt (werkzaamheden organiseren passend bij de leeftijd). En dat mensen worden geholpen met het maken van de keuzes om ook na deze leeftijd nog van waarde te kunnen zijn voor de organisatie.

Van de bestuurstafel

Cees Michielse

Het eerste kwartaal van 2024 is alweer bijna voorbij. Veel ontwikkelingen op het pensioenfront en veel werk binnen het bestuur in het kader van de voorbereiding van onze ALV op 16 april vroegen aandacht. Dat alles in een periode waarin veel onrust in de wereld allesbehalve tot vrolijkheid stemt. Bovendien is ook de politieke situatie in Nederland nog steeds weinig stabiel en is op het moment dat wij dit kwartaalbericht schrijven allerminst zeker of we op korte termijn een nieuwe regering hebben met een stabiel karakter.

Een nieuwe pensioenregeling

Eind vorig jaar bereikten sociale partners in de sector zorg en welzijn een akkoord over de nieuwe pensioenregeling ingaande per 1 januari 2026. Dat er zo'n lange periode ligt tussen nu en de invoeringsdatum komt doordat de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) een geheel nieuw administratief systeem noodzakelijk maakt. Bovendien moeten de aanspraken opgebouwd in de oude regeling worden omgezet naar een persoonlijk aandeel per deelnemer in het totale pensioenvermogen (het pensioenpotje).

Inmiddels heeft overleg tussen sociale partners en de BPP en ANBO als organisaties van gepensioneerden, tot de conclusie onzerzijds geleid dat de ontworpen pensioenregeling met het daarbij behorende transitieplan, een pakket van afspraken is dat voor de onderscheiden generaties evenwichtige resultaten oplevert. Bovendien hebben wij de conclusie kunnen trekken dat de toekomstige pensioenresultaten en beter zijn dan in het huidige stelsel het geval was en voor gepensioneerden een koopkrachtig pensioen opleveren.

Op 9 januari hebben ruim 60 leden van de BPP een uitvoerige toelichting gehad op het thans voorliggende pakket van afspraken. Zowel Jaap van der Spek die namens de BPP het overleg met de sociale partners heeft gevoerd, als Cees Michielse die binnen de Pensioenraad de BPP vertegenwoordigt, beantwoordden de vele vragen die aan de orde werden gesteld. Na deze toelichting kon een aantal conclusies worden getrokken.

1. De thans voorliggende afspraken zijn zeker een verbetering ten opzichte van het oude stelsel, en

leveren inderdaad een koopkrachtig pensioen op voor de gepensioneerden. Bovendien is de verdeling van het vermogen tussen de generaties evenwichtig.

2. De grootste onzekerheid is de stand van het vermogen en de daaruit resulterende dekkingsgraad op het moment van de transitie 1 januari 2026. De BPP onderkent deze onzekerheid die in de komende periode om nadere maatregelen vraagt om de hoogte van de dekkingsgraad zo veel als mogelijk te beschermen. De onzekere macro-economische situatie en de spanningen die een grote reeks van mondiale gebeurtenissen opleveren, zijn echter zowel in het huidige systeem als in de toekomst even belangrijk.
3. Wij zullen er bij het pensioenfonds extra op aandringen, zoals we dat ook al langer deden, een optimale inspanning te leveren middels goede communicatie met de deelnemers het inzicht in de uitwerking van de afspraken te vergroten. Voldoende draagvlak voor die afspraken is alleen dan te bereiken.

De politieke situatie

De eerste poging tot een nieuw Kabinet te komen is mislukt. En het debat daarover op 14 februari heeft vooralsnog weinig duidelijkheid geboden over een oplossing op korte termijn. Een nieuwe informateur, Kim Putters, is aangesteld om de toegenomen spanningen op het persoonlijke en politieke vlak op te lossen. En ondanks de grote vaardigheden van de nieuwe informateur is allerminst zeker of hij daarin kan slagen. En zelfs als dat wel lukt, blijft de vraag overeind hoe lang een formatie dan nog gaat duren, en wat de uitkomst qua inhoud en status van een nieuw Kabinet gaat zijn.

En dat alles in een situatie waarbij het land dringend verlegen zit om een volwaardig en effectief Kabinetsbeleid om de verschillende crises waarmee we te maken hebben tot een oplossing te brengen. Gelukkig lijkt in het politieke tumult de aandacht voor de plannen van NSC om tot een ingrijpende wijziging van de WTP te komen, naar de achtergrond te zijn verdwenen. Dat betekent dat onder meer ons pensioenfonds de nagestreefde invoeringsdatum van 1 januari 2026 nog volop in het vizier heeft. Aanpassingen ter verbetering op onderdelen van de WTP zijn zeker in een later stadium nog mogelijk en wellicht ook wenselijk. Maar doe dat dan na de realisatie van de huidige plannen op basis van de huidige wetgeving. Dat is niet alleen het standpunt van de BPP en praktisch de gehele pensioensector, maar lijkt ook in de politiek meer weerklank te krijgen.

Inkomenszekerheid

Onderwerpen naast het pensioen die voor ouderen van groot belang zijn, betreffen de inkomenszekerheid voor alle Nederlanders en in het bijzonder de laagst betaalden. Verder de beheersbaarheid van de zorgkosten in combinatie met een kwalitatief hoogwaardige en toegankelijke zorg, en oplossing van de wooncrisis met aandacht voor de situatie van ouderen huisvesting.

Wij zullen de plannen van ieder Kabinet op onder meer deze criteria beoordelen vanuit een positie waarbij wij onze onafhankelijke en politiek ongebonden positie steeds zullen borgen. Wij dringen daarbij echter wel aan op snelheid naast zorgvuldigheid, op stabiliteit van een te vormen Kabinet en op voortvarendheid gelet op de indringendheid en veelheid van de vele maatschappelijke problemen.

Vorbereiding ALV

Veel werk is door het bestuur verzet in het kader van de voorbereiding voor de jaarlijkse Algemene Ledenvergadering (ALV). Elders in dit blad treft u de oproep aan voor deelname aan deze bijeenkomst waarbij twee externe gastsprekers bereid zijn gevonden hun bijdrage te leveren. Het huishoudelijk deel van de vergadering zal daarnaast ook de nodige aandacht vragen. Daarbij zijn belangrijke punten de continuïteit in de bestuursbezetting alsmede aandacht voor een extra impuls aan de ledenwerving. Nog niet alle te behandelen beleidsstukken zijn gereed, maar

degenen die zich tijdig aanmelden voor deelname (zie de link in de oproep) krijgen alle documenten tijdig toegezonden.

Een bijzonder onderdeel betreft de voorgestelde statutenwijziging. Op zich een formaliteit omdat het gaat om wijzigingen die voortvloeien uit de invoering van de WBTR (wet bestuur en toezicht rechtspersonen). Daarnaast is er een inhoudelijke wijziging die wordt voorgesteld om (besluitvormende) vergaderingen ook geheel of gedeeltelijk digitaal te kunnen doen.

Tenslotte

De ontwikkelingen rondom de nieuwe pensioenwet en de thans op basis daarvan uitgewerkte regeling bij PFZW, zijn in de diverse nieuwsberichten op de website en in de nieuwsbrieven allemaal terug te vinden. Een update van een aantal hoofdpagina's op de website is daarbij echter weer wel nodig. Gelet op alle drukte rondom de ALV en de politieke situatie zal een volledige update van de website niet eerder dan direct na die vergadering kunnen worden opgepakt.

Meld u aan voor de ALV 16 april!



De veranderingen aan de hand van de loopbaan van Marjolein

Jaap van der Spek

Het merendeel van de huisartsen is vrouw, werkt samen en in deeltijd. In de avonden, nachten en in de weekenden wordt dienst gedaan in huisartsenposten, al dan niet bij ziekenhuizen ondergebracht. Protocollen ondersteunen het werk of maken de dienst uit. De bureaucratie is niet meer weg te denken en zorgverzekeraars bepalen meer dan de huisartsen lief is. De 'Eerste lijn' krijgt meer werk toegeworpen om de gang naar de Tweede lijn (de ziekenhuizen et cetera) te voorkomen. De kosten lopen op en de honorering blijft opnieuw achter. Er werd toen en er wordt nu nog altijd hard gewerkt. Op een andere manier.

Marjolein heeft gestudeerd aan de Vrije Universiteit in Amsterdam en is in 1977 begonnen als huisarts in de West Betuwe. Bij een al langer zittende mannelijke huisarts met apotheek aan huis. Toen als één van de zeer weinige vrouwen in het vak. Dat geeft soms mooie vergissingen. Een paar voorbeelden. De spreekuren zijn voor een deel 'vrije inloop', zonder afspraak. Er komt een vrouw de spreekkamer in, gaat zitten, doet haar verhaal, en zegt vervolgens: "Toch zou ik graag de dokter zelf willen spreken!".

Een ander voorbeeld. Spoedoproep. Er is in het naburige dorp een ongeluk gebeurd. Natuurlijk zijn de patiënten in de wachtkamer bereid om te wachten of om ondertussen een boodschap te gaan doen. Binnen 10 minuten is Marjolein op de plek van het ongeval. Een bromfietser is geschept door een auto en ligt, gelukkig wel aanspreekbaar, op de grond. Veel mensen eromheen. Waaronder twee politiemensen. De een zegt tegen de ander, dat het toch wel schandalig is dat de dokter er nog steeds niet is. Waarop één van de omstanders zegt, dat ze beter moeten kijken: "De dokter zit bij de jongen op de grond!" Waarop de agent verbouwereerd zegt: "Dat is toch geen dokter?".

Zomaar wat voorbeelden van de eerste jaren

In die tijd (nog slechts 40 jaren geleden) deden huisartsen zelf de consultatiebureaus en veel visites aan huis. Deden ze avond-, nacht- en weekenddiensten (soms samen met collega's in de regio) en – als het nodig was – trokken ze ook

nog een kies. De meeste huisartsen hadden een apotheek aan huis. In het dorp was wel een verloskundige. Maar als die op vakantie was, droeg ze de bevallingen over aan de huisarts. Dat was ook het leuke eraan: je maakte van alles mee en 'kende' de mensen en gezinnen van baby tot zeer oude leeftijd. Je was echt 'huis'-arts. Ook toen al was er regelmatig hoog water in de rivieren en stroomden de uiterwaarden vol.

Donker, koud en nat

Een nacht in januari. "Of de dokter maar even bij een man kan komen, die door een hond fors is gebeten." Een boerderij op een verhoging aan de Rijn. "Zet u de auto maar op de dijk, we komen met een bootje u wel halen. Zet de auto-lampen aan, want dan weten we waar we moeten zijn." Koud, donker, wind en regen. In een klein bootje. Met twee mannen en een lamp. Dokterstas in de hand met een hechting set, tetanus-injectiemateriaal en wat verondersteld noodzakelijke medicamenten in een plastic tasje. Voorzichtig varend, want overal zijn nog paaltjes met prikkeldraad. De man moet toch echt naar het ziekenhuis. De ambulance gebeld. Pijnstillers gegeven. Met twee bootjes terug naar de wal. Daar staat op de dijk de ambulance klaar. Op naar het ziekenhuis. De achterblijvers drinken op de dijk meegebrachte koffie. Het is nog steeds donker, koud en nat. De volgende morgen begint het spreekuur gewoon om 08.00 uur.

Stemmen horen

Een dochter belt om 11 uur 's avonds: "Ik hoor allerlei stemmen en ben in de

war". Een lang gesprek en de dochter is gerustgesteld en gaat slapen. Opname in een instelling voorkomen. Twee uren later: "Het komt terug. Help". Weer een half uur praten en weer geruststelling. Tot om 6 uur voor de vijfde keer wordt gebeld. Ook nu een goed gesprek. Waarop Marjolein zegt: "Je vader is toch thuis, waarom bespreek je dit niet met hem?". Het antwoord: "Nou dat doe ik liever niet, want die moet morgen werken!". Om 8 uur begint het spreekuur.

Het is rond 2 uur in de nacht. Stromende regen, windkracht 7, tegen het vriespunt. De telefoon gaat. Marjolein's man Henk neemt op. Aan de andere kant van de lijn een niet meer zo vaste mannenstem. De dokter moet direct komen, want er is iets ergs gebeurd. Verwarrend maar ook indringend. Henk besluit voor de veiligheid om mee te gaan. Ze bellen de buurman uit bed. Hij is bereid op de kinderen te passen. Het is weekend en ze moeten op een boerderij uit een andere praktijk zijn, ergens aan de Waal. Met de stafkaart op schoot (andere middelen waren er toen nog niet) gezocht waar ze ergens moeten zijn. Wel gevraagd of ze ter herkenning een buitenlamp zouden willen aandoen. Op wat landweggetjes raken Marjolein en Henk de weg kwijt. Zien dan bij een boerderij de buitenlamp aan. Marjolein blijft voor de zekerheid in de auto. Het regent en het waait nog steeds hevig. Met zijn capuchon op, ziet Henk er bepaald verregend uit. Hij belt aan. Na lang wachten wordt de deur voorzichtig geopend en kijkt Henk in het slaperige gezicht van een vrouw in duster. Met op de achtergrond een man met een

grote honkbalknuppel. "Wat kom je doen?", klinkt het bepaald niet vriendelijk. Hij vraagt of ze de dokter geroepen hebben, maar dat blijkt niet het geval. Ze helpen hem wel een eind op weg, verder de inktzwarte duisternis in.

Surrealistischer

Eindelijk komen ze bij het adres waar ze moeten zijn. Onder de buitenlamp staan mannen met een carbidlamp te zwaaien. Ze gaan voor. Pikkedonker. Door een kletsnat weiland, langs een sloot. De sloot over via een gladde plank. Een boomgaard in. Het wordt steeds surrealistischer. Het stormt en regent nog steeds en ze kunnen bij de carbidlamp nauwelijks wat zien. Tot ze bij een oude caravan komen. Daarin treffen ze een nare situatie aan, waar ook de politie voor moet komen. Rond 5 uur zijn ze weer thuis. Om 8 uur begint het spreekuur.

Weer midden in de nacht. De politie belt. Ze hebben een auto met daarin een man onder aan de dijk gevonden. Ze zitten nu bij meneer pastoor in huis. Of de dokter een bloedproef wil afnemen. De man heeft inderdaad teveel gedronken en zegt: "Dokter, het is wel heel raar. Ik heb nooit geweten, dat paaltjes kunnen oversteken". De politie vertelt, dat hij meer dan 10 paaltjes heeft omvergereden voor hij onder aan de dijk belandde. En ja, om 8 uur begint het spreekuur.

Ontwikkelingen in het vak

In de loop der jaren verdwijnt het consultatiebureau, overgenomen door gespecialiseerde artsen en verpleegkundigen. Bloedproeven worden niet meer door de huisarts gedaan. De huisapothek wordt overgenomen door een apotheker. Wellicht is de medicatieverstrekking daardoor professioneler, maar de arts schrijft nog steeds zelf voor. Na het spreekuur kunnen de mensen niet meer meteen hun medicijnen meenemen en alleen in deze praktijk zijn de jaarlijkse zorgkosten daardoor alleen al 250.000 gulden duurder. Ziekenfonds- en particuliere patiënten schuiven bij elkaar in de zorgverzekering met voor iedereen eenzelfde nominale en daar-



bovenop een inkomensafhankelijke premie. Na stakingen en door de invoering van de zorgverzekering voor iedereen, worden de honoraria van huisartsen beter. Waar in het begin positieve discriminatie nodig was om meer vrouwelijke geneeskunde studenten te krijgen is in de latere jaren het omgekeerde nodig. Het vak wordt nu gedomineerd door vrouwen. Bij uitzondering is er nog een fulltimer te vinden (daardoor ook dat tekort aan huisartsen?), praktijken breiden uit en worden gezondheidscentra. De avond-, nacht- en weekenddiensten worden overgenomen door huisartsenposten en er worden, behalve in noodgevallen, steeds minder huisbezoeken gedaan. Geschreven en getypte informatie in patiëntendossiers zijn ingewisseld voor in computers opgeslagen gegevens. Specialisten kunnen gemakkelijker via telefoon en internet worden geraadpleegd. Protocollen ondersteu-

nen de artsen (dan kun je niets vergeten), maar nemen soms de plaats in van het 'niet pluis gevoel'. Er moet aan allerlei informatieverstrekking worden gedaan en de bureaucratie neemt (te) fors toe. En nog steeds wordt er om 8 uur spreekuur gedaan!

Met pensioen

Marjolein is nu alweer een aantal jaren met pensioen. Het is 12 uur middernacht. De voordeurbel gaat: "Kom gauw, want er is met mijn man wat aan de hand.". Natuurlijk gaat ze mee. Zegt wel dat de registratie is verlopen en dat ze dus ook geen bevoegd huisarts meer is. Maar helpen kan altijd en 112 bellen ook. De ambulance komt. In het ziekenhuis blijkt het gelukkig niet heel ernstig te zijn. Maar hij moet wel een nacht blijven. Midden in de nacht komt Marjolein weer thuis. Gelukkig om 8 uur geen spreekuur.

Arbeidskrapte zorgsector onnodig groot!

Ben Jansen en Isabel Schrijvers / beiden werkzaam bij de Déhora Consultancy Group

Zoals in het eerste deel van dit tweeluik is aangestipt, zijn er enorme personele tekorten in de gezondheidszorg. Op dit moment is de verwachting dat deze in 2031 oplopen tot 135.000 personen. De aanpak van deze, noem het uitdaging, is dus strikt noodzakelijk. Velen realiseren zich dat. De vraag hoe deze aanpak eruit moet zien, wordt niet altijd eenduidig beantwoord. Denk bijvoorbeeld aan de discussie over de inzet van arbeidsmigranten. In dit deel van het tweeluik gaan wij in op een aantal belangrijke ingrediënten van de wijze waarop naar onze mening de krapte in de zorg verkleind kan worden. De focus zal daarbij liggen op de optimalisering van de personele planning.

Om tot oplossingen voor de krapte-problematiek te komen, is het goed allereerst nog eens vast te stellen wat de oorzaken zijn van de mismatch tussen zorgvraag en -aanbod. En uiteraard begint dat bij de vaststelling dat de zorgvraag enorm is gestegen, onder meer ten gevolge van de vergrijzing. De instroom van zorgpersoneel heeft deze stijging niet bij kunnen houden. Dat komt door een tekort van potentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt. Concreet gaat het daarbij om onvoldoende mensen die de keuze maken en, niet onbelangrijk, blijven maken om in de zorg werkzaam te zijn. Een groot deel van de oplossing zal daarom moeten liggen in het beter binden, boeien en benutten van het potentieel dat er is. Hoe kunnen we dat doen? Om het antwoord op deze vraag te kunnen geven kijken we kort terug naar relevante *issues* die in zorgorganisaties spelen (zie ook deel I).

Suboptimale personele planning

De oorzaken van de arbeidskrapte in de zorg kunnen als volgt worden

samengevat: een suboptimale inzet van zorgmedewerkers, een te hoge werkdruk, te weinig autonomie, te veel administratieve taken, te weinig ontwikkelmogelijkheden en ontevredenheid over de leiding (onvoldoende aandacht en erkenning). De eerste drie oorzaken vormen daarbij een cluster dat wij zouden willen duiden als een suboptimale personele planning. Met onze kennis en ervaring durven wij de stelling aan dat op dit vlak in veel zorgorganisaties een wereld te winnen is.

Operationele, tactische en strategische planning

Een meer intelligente omgang met tijd en planning kan een grote rol spelen bij het verkleinen van de arbeidskrapte. Planning omvat hierbij niet alleen het dagelijkse roosteren. Een optimale personeelsplanning kent verschillende niveaus: het strategisch (lange termijn), tactisch (middellange termijn) en operationeel niveau (korte termijn). Op dit laatste niveau is vaak veel winst te behalen, zowel als het gaat om het aantal personeelsleden

dat benodigd is, als de mogelijkheden om meer autonomie/zeggenschap aan medewerkers te geven. Dat heeft onder meer te maken met het feit dat in de zorg bij de keuze van diensten en roosters een belangrijk fenomeen bestaat: *de gewoonte!* 'We hebben het al jaren zo gedaan. Die drie diensten per dag met wisseltijden rond 07:00, 15:00 en 23:00 uur', zo wordt desgevraagd geantwoord. Hoe mooi goede gewoonten ook kunnen zijn, we zien in veel situaties als resultaat bezettingen die onvoldoende aansluiten bij de (dynamiek in de) zorgvraag. Met als gevolg 'hollen of stilstaan'. Gedrag dat tot één van de issues in de zorg leidt, namelijk tot een negatieve werkdruk-ervaring. Maar het maakt ook dat de inzet van personeel lang niet altijd efficiënt is. Zo kan een goede afstemming van werklust en inzet van zorgpersoneel zo maar tot een besparing van 5% of meer leiden.

Keuze roostermethodiek 'zelfroosteren'

Kijkend naar het eerdergenoemde cluster 'suboptimale planning' is het punt van de autonomie/zeggenschap met die goede afstemming nog niet opgelost. De keuze van een zelfroostermethodiek kan hier zeer aangewezen en behulpzaam zijn. Zeker wanneer de medewerkers een goede werkprivé balans hoog in het vaandel dragen. Bij een dergelijke methodiek schrijven werknemers zichzelf in op diensten die ze willen werken en maken ze vervolgens gezamenlijk het rooster passend. Dit uiteraard allemaal binnen vooraf bepaalde kaders. Duidelijk is dat deze roostervorm leidt tot een directe zeggenschap over werk en vrije tijd.





Ben Jansen

En daar hebben heel veel zorgmedewerkers behoefte aan, oud en jong. Die behoefte aan zeggenschap over werktijden vormt ook een van de redenen dat personeel voor het ZZP-schap kiest, en dat gepensioneerde medewerkers nog (in deeltijd) een tijdje door willen werken. Bijkomend effect van veel zelfroostermethodieken is dat het ziekteverzuim en verloop afnemen en dat de efficiëntie van de personele inzet een boost krijgt. Winst op winst.

Middellange en lange termijn perspectief

In de dagelijkse operatie tot een goed rooster komen, staat of valt met een adequate uitvoering van de tactische en strategische planning. Planningen die in de zorg veelal beperkt of helemaal niet worden gerealiseerd. Vaak omdat men te druk is met de dagelijkse (hectische) gang van zaken. Ze zijn echter nodig om bij de operationele planning op elk moment de juiste 'puzzelstukken' te hebben. Stel bijvoorbeeld dat geen goede tactische planning over het jaar plaatsvindt. Dan wordt waarschijnlijk onvoldoende rekening gehouden met mogelijke ziekteverzuim- en verlofpatronen in de bezetting, waardoor de roosterpuzzel in bepaalde maanden überhaupt niet goed te leggen is. Beleidsmatig anticiperen op dergelijke patronen is dan ook strikt noodzakelijk.

Eenzelfde verhaal geldt voor de strategische planning met een perspectief van 3-5 jaar. Hierbij wordt aan de ene kant gekeken naar de dynamiek in de personele bezetting. Hoe ziet het ver-



Isabel Schrijvers

loop eruit, welke ontwikkeling maken medewerkers door en dergelijke. Om vervolgens het resultaat van deze analyse te leggen naast de werkdynamiek. Daarmee doelen we op de vraag hoe werk en kwalificaties in de tijd veranderen. Door de resultaten van deze analyses naast elkaar te leggen, kan een plan van aanpak gemaakt worden. Dit moet ertoe leiden dat later in de tijd de zorgvraag en het zorgaanbod, zowel kwantitatief als kwalitatief, matchen. Ter illustratie kan hier de verdergaande automatisering genoemd worden. De functie-inhoud van menig zorgmedewerker zal de komende jaren onder meer door de toepassing van artificiële intelligentie veranderen. Daardoor zal – om één aspect te noemen – de zware administratieve last die veel zorgmedewerkers ervaren, worden verlicht en kan een optimalere inzet worden gerealiseerd.

Centraal regelen

In onze visie moet de personele planning in een zorgorganisatie decentraal vorm worden gegeven, waar medewerkers zeggenschap over hun werken vrije tijd moeten hebben. Denk aan de eerdergenoemde vormen van zelfroosteren. Buiten deze concrete invulling van diensten en roosters vinden wij het verstandig veel van de planning centraal te regelen. Dit geldt de automatisering, het planbeleid en de (bewaking van de) uitvoering daarvan. Zonder deze centrale onderdelen ontstaan veelal inefficiëntie, gebrek aan flexibiliteit en soms zelfs ook willekeur in de planning. Een goede inrichting van de plansoftware en het gebruik

van data(-analytics), zijn daarbij uiterst belangrijk om de planning naar een hoger niveau te tillen.

Inzetten wat 'beschikbaar' is

Totdat de planning op orde is, is het van belang om te kijken naar manieren om per direct de arbeidstekorten tegen te gaan. Een belangrijke rol hierbij spelen het binden en boeien van de zorgwerknemer. Bij werknemers die bijna de pensioengerechtigde leeftijd hebben, is gebleken dat de optie om na het pensioen geheel of gedeeltelijk door te werken niet in zijn volle potentie gebruikt wordt. Dit terwijl er in deze groep nog serieus onbenut arbeidspotentieel zit. Werkgever en werknemer moeten tijdig hierover in gesprek gaan en mogelijke opties te bespreken. Bij doorwerken na de AOW-leeftijd wordt geen pensioenpremie meer betaald en ook geen pensioen opgebouwd. Wel kan het pensioen met vijf jaar worden uitgesteld, waardoor het pensioenbedrag dat later wordt uitgekeerd per maand toeneemt. Naast dit financiële voordeel, heeft langer doorwerken ook een positieve impact op de mentale gezondheid en draagt het bij aan behoud van dagelijkse structuur. Door de desbetreffende deelnemers zijn aan doorwerken wel enkele voorwaarden verbonden. Eén van de belangrijkste is dat de gezondheid doorwerken moet toelaten. Daarnaast willen werknemers graag inspraak op hun werktijden en werkdagen. Eerder refereerden wij daaraan. Door een gesprek kunnen deze zaken en (opleidings-)wensen geïdentificeerd worden. Hiervoor is een slag in goed leiderschap ook noodzakelijk. Met goed leiderschap komen communicatie, transparantie en persoonlijke aandacht immers automatisch aanbod op de werkvloer. Deze drie punten blijven de belangrijkste manieren om werknemers te binden en te boeien en het doorwerken na AOW-leeftijd te faciliteren. Overigens zijn deze zaken ook zeer relevant voor het behoud van jongere collega's voor de sector en voor het realiseren van een (iets) langere arbeidsduur voor de huidige parttimers. Met als gevolg een kleinere arbeidskrapte in de zorgsector. Wie wil dat niet ...

“Wij zijn babyboomers en kinderen van de protestgeneratie”

BPP-leden Henk en Greetje Messchendorp

Aan de bosrand in het dorpje IJhorst, de parel van de gemeente Staphorst aan de grensrivier de Reest tussen Drenthe en Overijssel, wonen Henk en Greetje Messchendorp. Een mooiere plek om te wonen kun je je nauwelijks voorstellen. Henk heeft het huis vijftig jaar geleden laten bouwen, en zijn drie kinderen – dochter en tweelingzonen – zijn er opgegroeid.

In het geboortjaar van het PGGM (1969) waren Henk en Greetje al werkzaam in het Medisch Centrum Meppel. Een combinatie van een ziekenhuis en verpleeg- en verzorgingshuizen. Hij als econoom en zij als directiesecretaresse. Na een dienstverband van ruim veertig jaar genieten ze beiden van hun PFZW-pensioen.

Landarbeiderskind

Henk is geboren in 1945 in Lageland, een gehucht in de gemeente Slochteren. Zijn moeder was een kerstkindje en zijn vader werd op 1 mei, de dag van de arbeid, geboren. Het is dus niet verwonderlijk dat Henk een christelijk sociale opvoeding heeft gekregen. “Als zoon van een landarbeider moest ik goed voor mezelf opkomen. Ik moest alle zeilen bijzetten om van achterstand op voorsprong te komen. Zo mocht ik na ampele overweging van het uit herenboeren bestaande schoolbestuur, bij wijze van hoge uitzondering, naar de MULO”, aldus Henk. Vanaf zijn zestiende aan het werk moest hij zich verder door avondstudie ontwikkelen. Alle administratieve diploma’s tot en met SPD heeft hij behaald. Zijn studie werd afgerond met de MO-akte Economie. Na de militaire dienst is hij na een jaar Academisch Ziekenhuis Groningen, in Meppel aan zijn levenswerk in de gezondheidszorg begonnen. Henk: “Daar ben ik op mijn 60^{ste} met pensioen gegaan.”

Socialistisch raadslid in Staphorst

Naast zijn werk was hij maatschappelijk en politiek zeer betrokken. Hij was zijn leven lang politiek actief voor de socialisten, waarvan twaalf jaar als links raadslid in de in meerderheid christelijk orthodoxe gemeenteraad van Staphorst. Daarnaast bekleedde hij een aantal bestuursfuncties bij met name organisaties die opkomen voor



Foto: Henk en Greetje Messchendorp

hen die het niet zo getroffen hebben op deze wereld. “Na mijn pensionering publiceerde ik brieven, gedichten en opiniestukken. Ook in *Ons Pensioen* over bijvoorbeeld de onterechte nullijn waarop de gepensioneerden werden gezet.”

Zakelijk en bestuurlijk secretaresse

Greetje is in 1950 in Meppel geboren op de dag van Europa. Zij is haar leven lang in haar geboortestreek blijven wonen. “Na de middelbare school ben ik op mijn zestiende bij het ziekenfonds aan de slag gegaan. Een paar jaar later begon ik bij het Medisch Centrum Meppel aan mijn levenswerk als secretaresse van de directie/raad van bestuur en de raad van toezicht van een aantal zorginstellingen.” Na een hersenbloeding heeft ze het de laatste jaren, tot haar pensionering op 62-jarige leeftijd, wat kalmer aan gedaan. Naast haar werk was zij tientallen jaren actief als secretaresse van het bestuur van een beheersstichting voor dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten in Drenthe. Daar lag haar hart.

Opa en oma

Henk en Greetje, inmiddels veertig jaar samen, genieten van hun vrije tijd. De drie kinderen van Henk schonken hen

zeven kleinkinderen. Daar genieten ze van. “Zolang we gezond mogen blijven, gaan we nog niet weg uit de prachtige omgeving waarin wij wonen. Met dagelijks veel vogels en eekhoorns in de tuin is het goed toeven in ons tuinhuis of onder de platanen met een heerlijk glaasje witte wijn”, zeggen beiden.

Nieuwe pensioenwet

Hoe het af zal lopen met de nieuwe wet en de transitie is, gezien de nieuwe politieke samenstelling van de kamer, nog een grote vraag. Bij Henk zijn zorgen over de indexering zijn nog niet van de lucht. “Toen voorheen de rente laag was en het rendement hoog mocht er volkomen onterecht niet worden geïndexeerd. Inmiddels is in de nieuwe situatie de rente hoger en het rendement lager, en is het de vraag of de indexering daardoor in gevaar komt. We zullen het zien.”

Dat ze lid zijn van BPP is een vanzelfsprekendheid voor ze. “Samen sterker is ons motto. Alleen kun je zo weinig, maar samen zoveel meer. Om voor de belangen van de gepensioneerden samen een tegenwicht bieden tegen de machtspositie van het kapitaalcrachtige pensioenfonds, is het lidmaatschap een vereiste”, zeggen ze volmondig.

Behoud van personeel een belangrijke taak

Jan van Gelderen

Er zijn ruim 50.000 vacatures in de zorgsector. Dit enorme aantal geeft veel problemen. Want hoe vervul je al die plekken. Daarnaast blijken ook veel nieuwe medewerkers de sector na een paar jaar te verlaten. En verder zorgt de vergrijzing ervoor dat veel mensen met pensioen gaan. Ook het ziekteverzuim is vrij hoog. Dat alles betekent dat werkgevers alles op alles moeten zetten om de formatie op orde te krijgen en te houden. En wie er blijven, vast te houden. We gingen te rade bij GGZ Drenthe met de vraag hoe die organisatie met deze situatie omgaat.

Bij GGZ Drenthe werken 2300 mensen van wie vrijwel iedereen op of vanuit een locatie in de provincie werkt, bijvoorbeeld binnen de ambulante GGZ. De belangrijkste locaties zijn Assen, Beilen, Hoogeveen en Emmen. De patiënten zijn divers. Ze hebben ernstige psychische problemen waardoor zij gespecialiseerde, multidisciplinaire behandeling krijgen. Veel mensen kunnen na een intensieve behandeling op de poli of in een kliniek weer verder met hun leven. Anderen hebben vanwege chronische problematiek hun hele leven zorg nodig.

Ons Pensioen sprak met Denise Hack. Zij is behandelcoördinator (zorginhoudelijk verantwoordelijk) binnen een team van zo'n 20 medewerkers. Daarnaast is zij opleider van de verpleegkundig specialisten GGZ. "Ik werk twee dagen als behandelaar, en drie dagen als opleider. "Ik geniet van mijn vak en van het overdragen van kennis." De hamvraag: "Hebben jullie voldoende personeel om al die patiënten te bedienen?" "*Bij ongeveer elke afdeling hebben we vacatures*", antwoordt ze niet verrassend.

Vitaliteitsplein

De vraag is, hoe je dat probleem hanteert. "We zetten zowel in op behoud van mensen, als op het aantrekken ervan", verklaart Denise. GGZ Drenthe zet medewerkers op één, zodat de organisatie verantwoorde zorg kan bieden met gezonde en verbonden medewerkers. Er wordt volop ingezet op het vergroten van werkplezier. Er is een 'vitaliteitsplein' met een gevarieerd aanbod voor medewerkers om vitaal en gezond te blijven. Ook is er een speciaal traject voor starters waarbij ze kennismaken met diverse afdelingen voordat ze een keuze maken voor wat het best



Foto: Denise Hack

Denise Hack

bij ze past. Denise: "Dit zijn voorbeelden van hoe wij inhoud geven aan 'wij zien elkaar', als onderdeel van onze visie."

Vanuit de visie van GGZ Drenthe 'Wij zien mensen!' wordt inhoud gegeven aan de missie: *Samen werken aan herstel en kwaliteit van leven*, in samenwerking met patiënten, naasten en samenwerkingspartners. De kernwaarden, Eigen kracht, Verwelkomen en Bevlogen, vormen daarbij de leidraad. Van daaruit bouwt GGZ ook aan een organisatie waar het prettig werken is, en waar men trots op is.

Andere manieren

"Het tekort aan medewerkers is niet iets wat we zomaar gaan oplossen. We zijn in Drenthe volop bezig om de zorg anders te organiseren. Samen met huisartsen, het sociaal domein en andere

instanties willen we mensen snel de juiste hulp bieden. Zo mogelijk voordat problemen verergeren", aldus Denise. GGZ biedt huisartsen en andere hulpverleners specialistische kennis door consultatie, zodat mensen daar hulp kunnen krijgen. "Mensen die onze zorg niet of niet direct nodig hebben, krijgen zo sneller hulp. En mensen die onze zorg wel nodig hebben, zijn sneller aan de beurt. Dat vraagt een andere manier van werken. Veel meer in samenwerking, zowel binnen als buiten GGZ Drenthe. Het biedt zorgmedewerkers nieuw uitdagingen in hun vak, en bovendien werkt het motiverend om te merken dat mensen sneller de juiste hulp krijgen, en daarover tevreden zijn.

"Kortom, ondanks de problemen op personeelsgebied qua bezetting is de motivatie van de medewerkers goed. En de effecten van het beleid om mensen te werven en te behouden, hoopgevend", zegt zij tot slot.

In de olie? Uit de olie!

Cees Michielse

Juist in de periode dat half Nederland vanwege de Carnavalstijd in de olie was, bracht PFZW het bericht naar buiten daar grotendeels uit te stappen. Een belangrijk besluit dat serieuze aandacht en toelichting vraagt en dat we daarom hieronder nader toelichten. Het is al weer ruim twee jaren geleden dat het PFZW bestuur besloot, mede op advies van het verantwoordingsorgaan, het beleid met betrekking tot het beleggen in ondernemingen met een grote fossiele activiteit aan te scherpen. Dat was in een tijd dat andere fondsen besloten dergelijke beleggingen af te stoten en er grote druk was vanuit met name milieuorganisaties dit ook te doen.

PFZW was en is van mening dat iedereen, en vooral ook dit soort bedrijven, zich ten volle moet inzetten om de klimaatdoelstellingen van Parijs tenminste en op zo kort mogelijke termijn te realiseren. En op dat punt moet er zeker een extra inspanning worden geleverd, bijvoorbeeld door bedrijven als Shell. Daarom werd besloten het intensieve overleg met dit soort bedrijven, waarvan alleen de best presterende uit die sector in de portefeuille van PFZW gehandhaafd werden, te intensiveren. Na een periode van twee jaren zou dan worden beoordeeld of de door ons beoogde resultaten voldoende zijn bereikt.

Als BPP hebben wij steeds benadrukt achter dit beleid te staan, maar wel aandacht hebben geëist voor twee belangrijke zaken die voortdurend aandacht vergen. Op de eerste plaats het gegeven dat wat ons betreft het rendement van de beleggingen mede centraal moet staan in het beleid. Een tweede aspect dat naar onze overtuiging de grote oliebedrijven zowel qua

kennis als qua investeringskracht voor een geslaagde en tijdige transitie belangrijke partijen zouden moeten zijn.

Aandeelhouderbelang prevaleert

En helaas, het oordeel over het beleid van de grote bedrijven op dit punt is nu negatief. Niet alleen is de vooruitgang die werd gemaakt onvoldoende. Helaas moeten we vaststellen dat middels het zeer ruime dividend beleid en de inkoop van eigen aandelen, het korte termijn aandeelhoudersbelang heeft geprevaleerd boven het doen van extra investeringen in een toekomstbestendig klimaatbeleid gericht op een tijdige energietransitie.

Het twee jaren terug afgesproken beleid is dus ten uitvoer gebracht al was dat nog steeds geen eenvoudig besluit. Immers wij blijven ervan overtuigd dat de kennis die binnen dit soort van bedrijven aanwezig is, eigenlijk broodnodig is om de energietransitie goed en voortvarend te doen verlopen. En niet ontkend kan worden dat juist op dat

terrein een bedrijf als Shell in Nederland tot de grote investeerders gerekend moet worden. Maar overall gezien toch onvoldoende en zeker mondiaal gezien te weinig voortvarend.

Optimaal rendement

Een tweede aspect dat voortdurend de aandacht blijft vragen is, zo hebben wij als BPP ook nu weer aangegeven, of de gevolgen van dergelijke besluiten niet leiden tot een uitholling, nu of op termijn, van een optimaal rendement van het pensioenfonds. Ook daaraan is in de Pensioenraad door de BPP veel aandacht besteed. En wij zijn ervan overtuigd dat door de investeringsruimte die door de verkoop is ontstaan, én het rendement én ons streven naar toekomstbestendige investeringen worden gediend.

Gelet op de vele reacties die ook wij kregen op deze besluiten van PFZW, meenden wij er goed aan te doen hier een nadere toelichting onzerzijds op te geven.



Foto: Shutterstock/VanderWolf Images

Oproep deelname aan Algemene Ledenvergadering 2024

Dinsdag 16 april 2024 heeft de Algemene Ledenvergadering (ALV) van de BPP plaats. Wij komen bijeen op het inmiddels bekende en vertrouwde adres van de Koningshof, Kerkplein 1, 3941 HV in Doorn. U bent daar vanaf 10.00 uur welkom. Van 10.00 tot 10.30 is er tijd voor inschrijving, het nuttigen van een kopje koffie of thee en onderlinge contacten.

Voor deelname aan deze alv is aanmelding vooraf noodzakelijk. De voorkeur heeft het dat uw aanmelding digitaal gedaan wordt via onze website www.pfzw-belangenvereniging.nl/aanmeldenalv. Een schriftelijke aanmelding kunt u sturen naar BPP, p/a Koepel Gepensioneerden, Postbus 2069, 3500 GB Utrecht.

Gastprekers

Tijdens de ALV zullen een tweetal externe gastprekers een bijdrage leveren. In de ochtend zal de ombudsman pensioenen, Jeroen Steenvoorden, de taak en bevoegdheden van deze functie bespreken. In de middag zal als externe pensioendeskundige Dick Boeijen van PGGM een korte inleiding houden over de actuele stand van zaken in het pensioendossier, en samen met Cees Michielse en Jaap van der Spek de vragen en reacties van de deelnemers op dit dossier behandelen.

De voorlopige agenda voor deze alv is:

1. 10.30 – 10.45
Welkomstwoord voorzitter
2. 10.45 – 11.45
Huishoudelijke vergadering
 - a. Verslag ALV 2023
 - b. Jaarverslag 2023
 - c. Financieel jaarverslag
 - d. Verslag kascontrole commissie
 - e. Benoeming kascontrole commissie 2024
 - f. Begroting 2024
 - g. Contributie voorstel 2025
 - h. Notitie meerjarig financieel beleid
 - i. Benoemingen en rooster van aftreden
 - j. Voorstel statutenwijziging in verband met WBTR
3. 11.45 – 12.30
Taken en bevoegdheden Ombudsman Pensioenen door Jeroen Steenvoorden
4. 12.30 – 13.30
Pauze en lunch
5. 13.30 – 14.00
Inleiding Dick Boeijen over stand van zaken nieuwe pensioenregeling
6. 14.00 – 15.30
Discussie en afspraken beleid 2024
7. 15.30 – 15.45
Slotwoord voorzitter
8. 15.45 – 16.15
Afsluitende borrel

De deelnemers aan de ALV krijgen ongeveer 14 dagen voor de bijeenkomst de benodigde documenten per e-mail toegestuurd. Voor de overige leden zullen deze documenten op de website worden geplaatst.



Jeroen Steenvoorden



Dick Boeijen

“We concentreren ons op koopkracht en medezeggenschap”

Jaap van der Spek

Aan het woord is John Kerstens, sinds een paar jaren de voorzitter van de Koepel Gepensioneerden, waar ook de vereniging van PFZW-gepensioneerden, de BPP, aangesloten is. Het zijn roerige jaren geweest, zo in de aanloop naar de nieuwe pensioenwetgeving. De wet is in de Tweede Kamer en daarna medio vorige jaar in de Eerste Kamer met ruime meerderheid aangenomen. John: “Maar dat betekent niet, dat we nu op onze lauweren kunnen gaan rusten. Natuurlijk is er heel veel werk te doen als het gaat om zorg, wonen en mobiliteit, maar ook op het pensioenterrein is onze inzet nog hard nodig. We concentreren ons op koopkracht en medezeggenschap.”

John geeft aan, dat in de nieuwe wet – mede door de inspanningen van de Koepel Gepensioneerden – de organisaties van gepensioneerden een hoorrecht hebben gekregen. Dat houdt in, dat die organisaties als ze aan de criteria voldoen, per pensioenfonds invloed kunnen uitoefenen op het formuleren van de transitieplannen. In die plannen moet worden beschreven hoe de overgang van het oude naar het nieuwe stelsel kan en moet plaatsvinden. Het is dan aan de pensioenfondsbesturen om die plannen over te nemen, dan wel niet te accepteren. Dat overnemen doen ze alleen als ze ervan overtuigd zijn, dat de plannen uitvoerbaar zijn en dat er sprake is van een evenwichtige benadering van alle generaties. Dat oordeel wordt eerst voorgelegd (voor een zwaar advies) aan het verantwoordingsorgaan, waarin ook gepensioneerden via hun vereniging zitting hebben.

Hoorrecht

“In een gesprek met verantwoordelijke, maar wel demissionaire, minister Carola Schouten hebben we dat nog eens nadrukkelijk onder de aandacht gebracht. Er kunnen tegen het moment van invaren (het overgaan van het oude naar het nieuwe systeem) hinderpalen ontstaan. Bij veel pensioenfonds hebben de sociale partners besloten om dan opnieuw te gaan bespreken wat er in de transitie kan en moet gaan gebeuren. De minister heeft toegezegd erop aan te dringen, dat ook dan het hoorrecht van de gepensioneerden-organisaties serieus genomen moet worden. De sociale partners hebben daarop over het algemeen positief gereageerd”.

Noot van de redactie: De sociale partners van PFZW (de pensioentafel) hebben inmiddels schriftelijk laten weten het hoorrecht ook in dat geval serieus te nemen.

Koopkracht

“We zijn er”, aldus John, “Nog niet gerust op dat in het nieuwe stelsel de koopkracht van gepensioneerden voldoende gewaarborgd is. Weliswaar zien we in alle scenario’s (slecht, verwacht of juist positief weer) dat de koopkracht beter zal zijn, dan in het huidige stelsel. En dat is positief, maar we zien ook dat in de berekeningen de koopkracht na invoering van het nieuwe stelsel over de eerste 10 jaren de verwachte gemiddelde inflatieontwikkelingen (prijsstijgingen) niet geheel kan bijhouden. Terwijl het wel de bedoeling van de nieuwe wet is, dat onder normale omstandigheden de inflatie kan worden bijgehouden. Eén van de redenen om met een nieuwe wet te komen.” John erkent wel, dat in diezelfde wet staat dat het aan de pensioenfonds is om de beleggingen zo in te richten dat de kans op het bijhouden van de inflatie reëel verwacht kan worden: “De Koepel Gepensioneerden zal er voor knokken dat de pensioenfonds ook inderdaad de ruimte krijgen en houden om daarin zelf keuzes te maken, ook al zou de Nederlandse Bank daar moeilijk over doen. Immers, dan alleen hebben de deskundigen in de pensioenfonds en de gepensioneerden via de verantwoordingsorganen de mogelijkheid om er wat over te zeggen.”

Hoe is het hoorrecht verlopen?

John vertelt dat de Koepel Gepensioneerden een enquête heeft gehouden

onder de lidorganisaties. Daarbij is gebleken dat bij de meeste pensioenfonds het hoorrecht op een redelijke of goede manier is verlopen. Nog niet bij alle pensioenfonds hebben de sociale partners hun transitieplan klaar, maar de meesten toch wel. “Er zit”, aldus John, “Nog wel een verschil in de wijze waarop het inschakelen van de organisaties van gepensioneerden is verlopen. Bij ondernemingspensioenfonds is het vaak goed gegaan en zijn onze organisaties vanaf het begin in het proces meegenomen. Bij de bedrijfstakpensioenfonds is dat in mindere mate het geval geweest. Dat heeft ook wel een reden.

Concurrent

“Bij ondernemingspensioenfonds is er vrijwel altijd maar één werkgever. Bij bedrijfstakpensioenfonds zijn dat er heel veel. Neem PFZW, jullie pensioenfonds. Het gaat bij jullie om ziekenhuizen, zorginstellingen, culturele instellingen, welzijnsorganisaties et cetera. Het is voor de werkgeversvertegenwoordiging in het overleg kennelijk lastig om de organisaties van gepensioneerden voor te trekken boven de eigen achterban. Daar komt bij dat in de bedrijfstakpensioenfonds, anders dan bij de ondernemingspensioenfonds, de vakbonden behoorlijk wat in de melk te brokkelen hebben. En die zien de organisaties van gepensioneerden als concurrent. En dat is jammer. Want die verenigingen worden door de nieuwe wet nadrukkelijk gezien als dé vertegenwoordigers van de gepensioneerden. En dat zijn ze ook! Het is daarom beter als ze voor samenwerking kiezen.”



John Kerstens

Overigens, goed te horen dat er bij jullie toch een werkbare oplossing is gevonden. Dat is mede omdat jullie als BPP en ANBO vanaf het begin goed hebben samengewerkt. Bij andere bedrijfstakpensioenfondsen, bijvoorbeeld het ABP, loopt dat wat stroever. Ook al ben ik ervan overtuigd, dat die samenwerking ook daar gaat lukken. Simpelweg, omdat het moet."

We hebben als Koepel wel heel hard gewerkt aan de ondersteuning van onze lidorganisaties. Met speciale informatiebijeenkomsten, met handvatten voor brieven en positionpapers, met suggesties voor de momenten, waarop lidorganisaties iets zouden kunnen doen, en met één op één adviesgesprekken."

Pensioenen en 'Den Haag Vandaag'

We vragen John naar zijn opvattingen over de ontwikkelingen in Den Haag en de mogelijke consequenties voor de pensioenen. Er is een nieuwe Tweede

Kamer, waarin partijen groot zijn geworden die het nieuwe pensioenstelsel niet zo zien zitten. De PVV (Geert Wilders) en de BBB (Caroline van der Plas) waren, samen met de SP, tegen de nieuwe wet. NSC (Nieuw Sociaal Contract van Pieter Omtzigt) wil verbeteringen aanbrengen. "We hebben al met veel partijen, en dus veelal met nieuwe mensen, gesproken", zegt John. "We hebben daarbij aangegeven dat de wet een feit is en dat pensioenfondsen nu met man en macht bezig zijn met de voorbereidingen op de invoering. Ook dat een referendum of een mogelijke splitsing in pensioenen, niet de oplossing is voor de speerpunten die wij hebben: te weten koopkrachtrealisatie en goede medezeggenschap. Dat is waar we ons nu op richten. Dat hebben we ook tegen de mensen gezegd, die in de Tweede Kamer het pensioendossier onder hun hoede hebben."

In het Kamerdebat van 17 januari hebben we veel Kamerleden horen zeggen

dat onder anderen de gepensioneerden van een systeem met zekerheden, terecht gaan komen in een systeem met onzekerheden. Terwijl in de nieuwe wet waarborgen zijn ingebouwd zoals de solidariteitsreserve, die juist bedoeld zijn om de uitkeringen te stabiliseren. De afgelopen jaren is gebleken dat er juist in het huidige systeem veel onzekerheden zaten, en waardoor 14 jaren lang niet of te weinig kon worden geïndexeerd. John: "We concentreren ons op de speerpunten koopkracht en medezeggenschap. Om die koopkracht is het tenslotte begonnen. Daar blijven we op hameren. In de politiek, in de media en bij pensioenfondsen."

In de afronding

We praten nog even na. Onder meer over het nieuws dat de in internationaal pensioenrecht gespecialiseerde prof. Van Meerten en de heer Lakeman een claimzaak bij de rechter willen aanspannen. En dat zij van mensen € 100,= ondersteuningsgeld vragen. We constateren dat Prof. Van Meerten tot nu toe alle rechtszaken (tot in de Hoger Raad) verloren heeft, en dat de kans op succes alleen maar kleiner wordt. We hopen van harte dat mensen er deze keer niet in trappen. Naar de rechter stappen moet je alleen doen als er een gerede kans op succes is. Dan is het een investering waard.

Het is vrijdag aan het einde van de middag. Johns zoon roept hem. Hij moet nog even met hem op pad. De gewone dingen gaan ook gewoon door.

Kort cv van John Kerstens

Van huis uit jurist. Hij heeft ervaring binnen de vakbond en het maatschappelijk middenveld. Is voorzitter geweest van een vakbond en van pensioenfondsen. Hij is/was lid van een Raden van Advies, Raden van commissarissen en Raden van Toezicht. In Den Haag weet hij de weg na jaren lidmaatschap van de Tweede Kamer. Sinds april 2021 voorzitter van de Koepel Gepensioneerden.

Oud-Limburgs Schutterfeest (OLS)

Pierre Thijssen

De oorsprong van het Oud-Limburgs Schuttersfeest (OLS) ligt bij het eerste Maas overschrijdend schuttersfeest: het 'Groot Internationaal Schuttersfeest'. De oudst bekende voorloper van het Oud-Limburgse Schuttersfeest vond plaats in 1876 in Kessenich (B). Het duurt echter nog tot in 1906, voordat de naam Oud-Limburgs Schuttersfeest opduikt.

De winnaar van het OLS 2023 gaf de organisatie terug aan de OLS Federatie. Iets wat nog nooit gebeurd was in de OLS-geschiedenis. Maar de ideeën en initiatieven voor het OLS stroomden binnen. Vanuit alle delen van de beide Limburgen. Beekdaelen kwam in een stroomversnelling en had de beste papieren voor het OLS 2024. Hiermee kwam een einde aan een spannend slot van 2023: het grootste schuttersfeest van België en Nederland was gered.

Op woensdag 27 december 2023 is het besluit genomen dat Beekdaelen het OLS 2024 gaat organiseren, met name het plaatsje Doenrade vlakbij Sittard.

Vereende krachten

Federatievoorzitter Anoesjka Koopmans: "Het is hartverwarmend om de organisatiekracht en veerkracht in de beide Limburgen te zien de afgelopen weken. Vereende krachten! Ik wil namens de schutterswereld iedereen bedanken die op welke wijze dan ook een bijdrage heeft geleverd aan OLS 2024. In bijzonder willen we Beekdaelen bedanken; de helden van onze schutterswereld. Het is fantastisch: er komt een OLS 2024. We roepen iedereen op om het OLS in Beekdaelen te ondersteunen."

Als er wordt gesproken over 'de' OLS, dan bedoelt men de Oud-Limburgse Schuttersfederatie. Als men spreekt over 'het' OLS, dan bedoelt men het Oud-Limburgs Schuttersfeest. Het OLS-feest is geclassificeerd als **immaterieel erfgoed** in zowel Nederland als Vlaanderen. Het OLS wordt jaarlijks georganiseerd op de eerste zondag van juli, uitgezonderd de jaren van de wereldoorlogen en 2020-2021 (vanwege de COVID-19-pandemie). Het is voor schutterijen het hoogtepunt van het schuttersseizoen. 145 à 150 schutterijen uit Nederland en België nemen deel aan het OLS. Er is een grote optocht en er zijn veel wedstrijden: muziekwedstrijden,



Foto: John Pairen



Foto: Niek Messtrum

wedstrijden voor vendelen en exercitie en ook schoonheidswedstrijden voor koninginnen, marketentsters en bielemannen. Het Oud-Limburgs Schuttersfeest staat onder hoge bescherming van de Belgische en Nederlandse vorstehuizen. Door een prachtige erepoort komt je op het grote feestterrein. Je ziet enorme tenten. Hier kun je gezellig eten en drinken. Natuurlijk spelen bands hier hun vetgave feestmuziek. Bij de kiosk kun je ijs, snoep of een leuk souvenir kopen.

Opvallend is de eer die de winnaar te beurt valt. Die mag het grote schuttersfeest voor de twee Limburgen het daaropvolgende jaar organiseren. De lange rij hoge schietbomen met harken vol bôlkes wachten op de stoere schutters. Enkele gedeelten van de feestweide zijn afgezet voor muziek-, exercitie- en vendelwedstrijden. Je kunt er heel veel

zien en horen. Voor kinderen zijn er aparte speelhoeken. Door de luidsprekers klinken vrolijke feestklanken en soms berichtjes voor de schutterijen.

Esprit

Om de muziekkorpsen en jeugdige deelnemers te stimuleren deel te nemen aan de muziekwedstrijden op het OLS, is een extra prijs voorzien die de naam 'Esprit' draagt. De Esprit is een muziekstuk dat veel gespeeld wordt op schuttersfeesten. Tijdens het OLS gebruikt radiozender L1 de begintune van Esprit om aan te geven dat een schutterij heeft misgeschoten en dus uit de wedstrijd is gevallen.

OLS Inspectie Mars

Op 6 juli 2014 werd de OLS Inspectie Mars voor het eerst uitgevoerd door Harmonie St. Cecilia uit Papenhoven-Grevenbicht tijdens de opening van het



Den Um

Bij het winnen van een Oud-Limburgs Schuttersfeest roepen de overwinnaars in koor: "We hebben Um!" Maar wie of wat 'Um' was, dat wist niemand... Totdat verslaggever Alf Poell, van radiozender Omroep L 1, op het idee kwam om een trofee in het leven te roepen die voor eens en altijd duidelijk maakte wie of wat "Um" was. 'D'n Um', is een bronzen beeldje waarin kunstenaar Teun Roosenburg alle emoties tot uitdrukking heeft weten te brengen die met de overwinning van een OLS gepaard gaan. Het geeft de sfeer en broederlijkheid van het OLS weer.

OLS in Grevenbicht. Grevenbichtenaar Jo Savelkoul had de eervolle opdracht gekregen een inspectiemars te componeren voor de OLS-Federatie. Bij de officiële opening van het OLS inspecteren de president, de vice-president en de gouverneurs van beide Limburgen de aanwezige schutterijen. Bij de opening wordt ieder schuttersbond vertegenwoordigd door één schutterij. Deze vertegenwoordigers worden geïnspecteerd op de tonen van de OLS Inspectie Mars.

Tijdens ieder schuttersfeest, en dus ook op een OLS, kan je deelnemen aan veel wedstrijden. Er wordt dan goed op gelet of je wel alle noten goed speelt. Je kunt helemaal alleen mee doen, maar je kunt ook met meerdere tegelijk hieraan mee doen. Aan elke wedstrijd zijn er prijzen verbonden in de vorm van zilveren schilden.

Schietkaart schietwedstrijd Oud Limburgs Schuttersfeest

Schietboom

De schietboom (voor het schieten met de Limburgse, zware buks) is een paal van 16 meter hoog waar de hark op is vastgemaakt. De boom wordt met enkele spandraden (tuien) aan de grond vastgemaakt, zodat hij zo weinig mogelijk kan bewegen. De hark staat bovenop de schietboom. De hark is 2 meter hoog en bestaat uit een raamwerk met verticale latten. Aan deze latten zitten aan elke



Foto: Vic Hendriks



Foto: Niek Mestrum

kant 18 bølkes. Een bölke is een klein, zwart blokje dat met een stokje aan de hark is bevestigd. Het is de bedoeling dat de schutter deze bølkes raakt.

Deze bølkes moeten in een bepaalde volgorde worden geschoten: van boven naar onder en van buiten naar binnen, zonder een bölke over te slaan. De ploeg die zonder missers blijft, en dus elke ronde 18 punten schiet, is de winnaar van de schietwedstrijd. Bij het begin van de schietwedstrijd schiet men eerst op bølkes met de afmeting 2 cm x 2 cm x 2 cm. De bølkes zijn altijd zwart omdat je deze dan het best kan zien.



Foto: Pierre Thijssen

Pierre in zijn jonge jaren als schutterskoning

Zestal blijft over

Tijdens het kavelen wordt naar een aantal ronden overgegaan op bølkes van 1,5cx1,5cmx1,5cm. Op de foto zijn dit de bovenste twee voorbeelden. Het kavelen duurt vaak lang zodat de overgebleven schutters de zaterdag erna terug moeten komen om het definitief uit te schieten. Uiteindelijk blijft er een zestal over dat de wedstrijd wint en gevraagd wordt bij de huldiging of men bereid is het volgend OLS het jaar erop te organiseren. Tijdens de grote optocht van zo'n 150 schutterijen zijn er meestal zo'n 25.000 a 35.000 toeschouwers.



Foto: John Parren

Over de BPP

Missie

BPP staat voor Belangenvereniging Pensioengerechtigden bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Wij zijn een onafhankelijke belangenvereniging van en voor alle pensioengerechtigden in de sector zorg en welzijn. Ons belangrijkste doel is inspraak in het beheer van ons pensioengebied.

Bestuur

Liesbeth Schaap: voorzitter

Jaap van der Spek: vicevoorzitter

Cees Michielse: secretaris

Bart de Jong: penningmeester

Rob van Vredendaal: helpdesk en ledenwerving

Meindert Schmidt: nieuwsbrief

Raymond de Hoop: bestuurslid

Belangenbehartiging

De BPP volgt de ontwikkelingen rondom de pensioenen op de voet. Van het PFZW-bestuur tot de Haagse politiek en in samenwerking met andere betrokken (ouderen)organisaties. Wij oefenen invloed uit via onze vertegenwoordiging in de volgende organen:

1. Pensioenraad van PFZW, hét orgaan voor medezeggenschap en verantwoording binnen het pensioenfonds. Namens de BPP heeft Cees Michielse zitting in de Pensioenraad als lid en Meindert Schmidt als plaatsvervangend lid.
2. In het kader van de WTP is Jaap van der Spek degene die de BPP vertegenwoordigt voor de invulling van het hoorecht richting de sociale partners.
3. Ledenraad van PGGM&CO, biedt tips en producten voor een fit leven. U kunt gratis lid worden van PGGM&CO. Rob van Vredendaal zit namens de BPP in deze ledenraad.
4. Koepel Gepensioneerden, de grootste seniorenorganisatie waarbij de BPP is aangesloten. Bestuurslid Meindert Schmidt is bestuurslid van de Koepel. Andere bestuursleden zijn actief betrokken bij diverse commissies.

Op de hoogte blijven

Ons Pensioen

De redactie van ledenblad *Ons Pensioen* is in handen van Jan van Gelderen (hoofdredacteur), Jaap van der Spek, Cees Michielse, Pierre Thijssen en Koos Spanbroek. Zij zorgen dat u goede achtergrondinformatie krijgt over het beleid van de BPP en ontwikkelingen op pensioengebied.

Nieuwsbrieven

Via onze e-mail nieuwsbrieven informeren wij u over de actualiteit. Bestuurslid Meindert Schmidt verzorgt de samenstelling. U kunt zich voor de nieuwsbrief aanmelden via www.pfzw-belangenvereniging.nl/nieuwsbrief

Website

Op onze website bieden wij actuele informatie vanuit de BPP en de Koepel Gepensioneerden. Ook voorzien wij u van gedegen informatie over het pensioenbeleid. Cees Michielse verzorgt deze website. www.pfzw-belangenvereniging.nl

Contact met de BPP

Voor algemene vragen kunt u altijd contact opnemen via contact@pfzw-belangenvereniging.nl

Helpdesk BPP

Heeft u vragen over uw pensioen die niet of onduidelijk worden beantwoord door het pensioenfonds? Dan kunt u contact opnemen met Rob van Vredendaal, bereikbaar via www.pfzw-belangenvereniging.nl/contact (voorkeur) of 06-17332744.

Tip: kijk eerst even op onze website onder de rubriek 'Veelgestelde vragen'.

Ledenadministratie

Voor aanmeldingen, adreswijzigingen, opzeggingen en bericht van overlijden kunt u terecht bij onze ledenadministratie..

E-mail: ledenadministratie@pfzw-belangenvereniging.nl

NB: Opzeggingen gedurende het verenigingsjaar gaan in per 1 januari daaropvolgend.

Lid worden

U kunt zich aanmelden als lid via

www.pfzw-belangenvereniging.nl/aanmelden

De contributie bedraagt slechts € 12,- per jaar voor een lidmaatschap en € 6,- per jaar voor een partnerlidmaatschap. U kunt deze overmaken op banknummer NL83INGB000 455 2579 t.n.v. Belangenvereniging Pensioengerechtigden PFZW.

In geval van overlijden

Bij overlijden stopt het lidmaatschap van de BPP. Heeft u een partner die recht heeft op een partnerpensioen van PFZW? Dan zal de BPP onder gelijke voorwaarden en zonder kosten uw lidmaatschap graag omzetten in een lidmaatschap van uw partner. De pensioenbelangen van uw partner blijven op die manier behartigd.

Bij overlijden stopt uw ouderdomspensioen van PFZW. Uw partner en kinderen hebben in principe recht op partner- en wezenpensioen. Ook heeft uw partner recht op een eenmalige slotuitkering. Is er geen partner, dan krijgen de kinderen jonger dan 21 jaar de uitkering. De uitkering kan ook worden uitbetaald aan de natuurlijke persoon die kosten heeft gemaakt in verband met uw overlijden.

Verhuizing, verandering emailadres of telefoonnummer?

Verandert uw (e-mail)adres of telefoonnummer? Neem dan contact op met onze ledenadministratie (zie hierboven).

NB: Wijzigingen die u alleen aan het pensioenfonds doorgeeft, komen niet bij ons terecht! Het pensioenfonds mag om privacyredenen namelijk geen gegevens doorgeven aan de BPP.