

# SENIOREN BULLETIN

MAART 2018



JAARGANG 39 - NR 1



# Colofon



**Federatie van  
Philips  
Verenigingen van  
Gepensioneerden**

FPVG  
Vredeoord 105  
Gebouw VS  
5621 CX Eindhoven  
telefoon 040-251 20 02

Openingstijden:

Maandag : 13.00 – 16.00 uur  
Woensdag : 10.00 – 13.00 uur  
Donderdag : 10.00 – 12.00 uur

e-mail : [bestuur@federatie.nl](mailto:bestuur@federatie.nl)  
websites : [www.federatie.nl](http://www.federatie.nl)  
: [www.lbpg.nl](http://www.lbpg.nl)

## Inhoud

Van de redactie.....	3
Van de bestuurstafel .....	4
Onze pensioenen. Een weg terug? .....	6
KNVG nieuws .....	8
Een pensioenfonds .....	10
Pact voor de ouderenzorg .....	11
Agenda .....	16

**REDACTIE:**  
*Jos Ducheine*

**VORMGEVING EN DRUK:**  
*Arts grafisch compleet, Eindhoven  
([artsgrafischcompleet.nl](http://artsgrafischcompleet.nl)).*

**FOTOGRAFIE:**  
*Jos Ducheine en Hans Arts*

**SENIOREN BULLETIN:**  
*Het Senioren Bulletin is het blad van de Federatie van Philips Verenigingen van Gepensioneerden. Het verschijnt in februari, mei, september en november. Overname van artikelen is toegestaan met toestemming van de redactie en met vermelding van de auteur en de naam van dit blad.*

*Het Senioren Bulletin wordt gratis toegezonden aan de begunstigers en de besturen van de Lidverenigingen van de Federatie. Begunstigers zijn personen die de Federatie steunen met een jaarlijkse bijdrage van tenminste € 25,00.*

*Niet-begunstigers en leden van bij de Federatie aangesloten gepensioneerdenverenigingen kunnen zich abonneren op het Senioren Bulletin tegen betaling van ten minste € 20,00 per jaar.*

*Aanmelding bij het secretariaat van de Federatie, Vredeoord 105, gebouw VS, 5621 CX Eindhoven, of per e-mail:  
[bestuur@federatie.nl](mailto:bestuur@federatie.nl)*

# Van de redactie

## In memoriam Jan van Nes

Het is verdrietig te moeten melden dat Jan van Nes op 18 januari is overleden.

Jan van Nes was van begin jaren negentig tot 2008 lid van de Commissie Zorg en Zorgverzekering (CZZV). Ongetwijfeld zullen velen niet weten wie van Nes was en daarom is het nu passend om op plek daarover wat te vertellen. Jan van Nes is voor de CZZV en dus voor u van belang geweest. Zijn kennis op gebied van zorgstelsels, de wettelijke regelingen, denkwijze van de overheid en de historie van het ziekenfonds zijn eigenlijk onmisbaar geweest voor uw belangenbehartiging waar het de zorgverzekering betreft. Kennis van zaken, snel denken en scherpe humor met zweem van "understatement" was zijn bijdrage. Van onschatbare waarde want de Zorg is een complexe aangelegenheid. Ook na zijn aftreden heeft van Nes op de achtergrond regelmatig problemen gesignaleerd en daar meteen oplossingen voor bedacht en is als klankbord steeds beschikbaar gebleven. Deelnemers aan collectief 1482 zijn hem dank verschuldigd al was u zich daar niet van bewust.

THEO TROMP,  
VOORZITTER CZZV.

Deze tijd van het jaar vragen veel mensen zich af hoe het voorjaar zal worden. Spannend en hoe mooi wordt het.

Gepensioneerden vragen zich in deze tijd ook af of er eindelijk weer eens indexatie zal zijn en hoe royaal of karig die zal zijn.

De Federatie heeft het Philips Pensioenfonds al nadrukkelijk opgeroepen dit jaar eens een serieus gebaar te maken bij het vaststellen van de indexatie en zich niet weer te "verstoppen" achter een extra prudent beleid. Gepensioneerden lopen al ver genoeg achter in koopkracht.

In dit nummer van het Senioren Bulletin treft u de gebruikelijke artikelen aan. Van de bestuurstafel, door de voorzitter, KNVG nieuws door de vice-voorzitter.



JOS DUCHEINE

Aankondigingen van de aanstaande Algemene Ledenvergaderingen van de Federatie en van LBPG de "column".

Verder is er een artikel door John Ruben: 'Onze Pensioenen. Een weg terug?'

JOS DUCHEINE.

## Kopij

*De redactie ontvangt graag artikelen en/of ingezonden brieven die relevant zijn voor gepensioneerden in het algemeen en Philips gepensioneerden in het bijzonder.*

*Plaatsing, al dan niet verkort, in een volgend SB wordt beoordeeld door de redactie en moet niet in strijd zijn met de doelstelling van de Federatie. Bijdragen voor het mei-nummer zijn welkom tot 4 mei 2018.*

# Van de bestuurstafel



In de nieuwe statuten is tevens een algehele geheimhoudingsplicht voor alle betrokkenen bij de organen van het Philips Pensioenfonds vastgelegd. Wij vinden dit een veel te ver gaande bepaling. Het leidt ertoe dat gepensioneerden in de organen van het pensioenfonds die nota bene zijn voorgedragen door de Federatie geen ruggespraak kunnen voeren met de Federatie over actuele onderwerpen die spelen in het Philips Pensioenfonds. De Federatie is van mening dat gepensioneerden in de organen van het pensioenfonds goed moeten weten wat er speelt in de wereld van de gepensioneerden om de inbreng in het pensioenfonds te leveren die uiteindelijk leidt tot een evenwichtige belangenafweging. Wij vinden dat "onze vertegenwoordigers" zonder last maar met ruggespraak moeten kunnen functioneren! Het bestuur van de Federatie heeft deze zaken het afgelopen jaar

*De afgelopen tijd heeft het bestuur veel aandacht besteed aan de positie van de gepensioneerden in het Philips Pensioenfonds (PPF). Met de invoering van de nieuwe statuten van het fonds eind 2016 is het vetorecht van de geledingen in het Algemeen Bestuur (AB) geschrapt. Daarnaast hebben we vraagtekens gezet achter de samenstelling en reglementen van het Verantwoordingsorgaan (VO). De positie en de functie van het VO in de Pensioenwet, zie apart kader bij dit artikel.*

meerdere malen onder de aandacht van het bestuur van het Pensioenfonds gebracht. Omdat daar tot het einde van vorig jaar geen inhoudelijke reactie kwam hebben we gemeend deze problematiek aan de De Nederlandse Bank (DNB) als toezichthouder voor te moeten leggen. Inmiddels heeft de DNB onderzoek gedaan; op dit moment wachten we de uitkomsten daarvan af.

De Federatie heeft in 2016 een nota geschreven met beschouwingen over een mogelijke splitsing

van het Philips Pensioenfonds in een kring van actieve en een kring van slapers en gepensioneerden. Na een aanvankelijke positieve reactie van het Philips Pensioenfonds op dit document is op dit moment de discussie met het Pensioenfonds daarover stilgevallen. We blijven echter van mening dat splitsing in het voordeel van alle betrokkenen kan zijn en dat ingeval van materiële wijzigingen in de pensioenregeling die in de nieuwe cao wordt afgesproken splitsing van het fonds de enige fatsoenlijke oplossing is.

De Pensioenwet schrijft voor dat de samenstelling van het Verantwoordingsorgaan (VO) een afspiegeling dient te zijn van de aangeslotenen bij het fonds. De doelstelling van het VO is dat zij namens de risico dragende partijen het bestuur adviseert en een oordeel velt over het gevoerde beleid. In een Collective Defined Contribution systeem zijn de aangeslotenen bij het fonds de risico dragende partijen, waarvan bij het Philips Pensioenfonds de geleding van de gepensioneerden verreweg de grootste partij is. De participatie van de werkgever in het VO als niet risico dragende partij in dit systeem is dan ook kwestieus, te meer omdat er een speciale relatie bestaat tussen werkgever en werknemers middels de CAO tafel. De combinatie van de participatie van de werkgever in het VO in samenhang met het stemreglement kan resulteren in een blokkade van het afspiegelingsprincipe ten aanzien van het adviesrecht en de oordeelsvorming door het VO. Het heeft ertoe geleid dat het VO op een aantal belangrijke dossiers geen conclusie of advies heeft kunnen uitbrengen.

In maart valt de indexatiebrief van het PPF weer op de mat. In december heeft de Federatie een oproep aan het pensioenfonds gedaan om gebruik te maken van de bestuurlijke vrijheid om een – hoewel nog steeds partieel- ruimere indexatie toe te kennen. Op het moment dat ik dit schrijf zijn we nog steeds in afwachting van het definitieve besluit van het PPF.

De landelijke pensioendiscussie blijft – via de KNVG – ook onze aandacht hebben. Zie verderop in dit blad. Wat mij stoort in de media is dat er wordt gesuggereerd dat een nieuw systeem meer zekerheid zal bieden, omdat men inzicht heeft in het opgebouwde vermogen in het persoonlijke potje. Dat biedt echter helemaal geen zekerheid over de hoogte van het ouderdomspensioen. En daar gaat het nu juist om.

De overgang van de Collectieve ziektekostenverzekering bij het IAK van VGZ naar Avéro Achmea is besproken en voor zover we kunnen waarnemen goed verlopen. De commissie Zorg en Zorgverzekering zal door haar samenstelling een stevigere band krijgen met de Commissie Zorg van de KNVG-NVOG. Acteren op landelijk niveau is noodzakelijk omdat veel regelingen in Den Haag worden bedacht.

Bij het februari nummer van het blad "Generaties" van het Pensioenfonds was een inlegvel toegevoegd met de uitnodiging aan Philips gepensioneerden om lid te worden van de Landelijke Belangenvereniging van Philips Gepensioneerden (LBPG). Dit heeft tot meer dan 100 nieuwe aanmeldin-

gen geleid. Het bestuur van de Federatie vindt de groei van de LBPG van groot belang voor de toekomst van de organisatie van Philips gepensioneerden omdat in den lande het aantal verenigingen een gestaag dalende lijn laat zien. Geheel tegen deze trend in is tot onze vreugde een Vereniging van Philips Gepensioneerden in Winterswijk opgericht. Wij hopen dat deze vereniging zich ook zal aansluiten bij de Federatie.

NAMENS HET BESTUUR,  
ROEL FONVILLE, VOORZITTER



## Algemene Ledenvergadering Federatie van Philips Verenigingen van Gepensioneerden

De jaarlijkse algemene ledenvergadering van de Federatie zal dit jaar plaats vinden op woensdag 18 april 2018.

Ook dit jaar zijn we weer te gast in: Van der Valk Hotel 's-Hertogenbosch – Vught.



## Algemene Ledenvergadering Landelijke Belangenvereniging van Philips Gepensioneerden



Op woensdag 11 april 2018 vindt de Algemene Ledenvergadering van de LBPG plaats.

De vergadering vindt plaats in Van der Valk Hotel 's Hertogenbosch – Vught.

De leden van de LBPG zijn via een e-mail bericht uitgenodigd tot het bijwonen van deze vergadering. Nadere informatie en de vergaderstukken zijn te vinden op de website van de LBPG: [www.lbpg.nl](http://www.lbpg.nl)

# Onze pensioenen. Een weg terug?

*Mijn eerdere oproep om het bestaande pensioenstelsel als basis te gebruiken voor de noodzakelijk geachte veranderingen in ons aanvullend pensioenstelsel heeft veel positieve reacties opgeleverd, zowel van deskundigen als belanghebbenden. Als we een inspanningsverplichting als norm nemen, verandert er in wezen niet veel en blijven de bestaande, zichzelf bewezen goede kanten van ons pensioenstelsel, overeind om als basis te dienen voor de noodzakelijke aanpassingen.*

*De commentaren over het nieuwe pensioenstelsel volgen elkaar in hoog tempo op. Men blijft vooralsnog volharden in individuele pensioenpotten en onduidelijke solidariteitselementen, maar de kritiek neemt ook toe. Een reden om nog eens te reageren.*

De Sociaal Economische Raad (SER) dient op korte termijn met een finaal advies voor het nieuwe pensioenstelsel te komen. De kaders hiervoor zijn in het Regeerakkoord vastgelegd. Het gaat dan om een persoonlijke spaarpot gecombineerd met een collectieve risicodeling als men met pensioen gaat. Tegelijkertijd dient de zogenaamde doorsneepremie te worden afgeschaft en vervangen te worden door een voor alle deelnemers gelijkblijvende pensioenpremie. Dit heeft als gevolg een lagere pensioenopbouw naarmate men ouder wordt. Met daarbij gigantische overgangskosten (circa 60 miljard) om de lagere pensioenopbouw voor de oudere deelnemers te compenseren. Onduidelijk is op welke wijze die kosten uiteindelijk gefinancierd gaan worden. Een toevoeging aan de reeds bestaande onzekerheden is het gevolg.

Zoals gezegd neemt de kritiek ook toe zowel bij de sociale partners als in de politiek. Onder-

werpen als bevrozing van de AOW-leeftijd en een collectieve pensioenvoorziening voor Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP'ers) worden in de discussie als blokkades opgeworpen. In politieke zin worden de vragen over een adequate oplossing sterker. Vanuit onverdachte buitenlandse hoek verbaast men zich ook over de plannen. Men acht de overgang naar persoonlijke pensioenpotten als te radicaal. Een risico-overdracht van het collectief naar de individuele deelnemer betekent een cultuurschok gezien de waarden waarop het bestaande stelsel is gebaseerd, te weten solidariteit en collectieve risicodeling. De beoogde voordelen van een nieuw pensioenstelsel wegen niet op tegen de negatieve ervaringen in het buitenland voor wat betreft vergelijkbare pensioensystemen met persoonlijke pensioenpotten. In de discussie over het nieuwe pensioenstelsel is dat onderbelicht gebleven.

Solidariteit tussen jong en oud wordt te pas en te onpas gebruikt in de discussie voor een stelselherziening. Men vergeet daarbij gemakshalve maar de belangrijke bijdrage die de oudere deelnemers binnen ons bestaande pensioenstelsel al hebben gegeven. Neem ook eens de discussie over de afschaffing van de doorsneepremie. De argumentatie daarvoor is het voorkomen van ongewenste solidariteit tussen jongeren en ouderen. Daar valt het nodige op af te dingen. De werknemers betalen vaak een in het arbeidsvoorwaardenoverleg afgesproken relatief gering gedeelte van de totale doorsneepremie en het verschil wordt door de werkgever betaald. Een andere werknemerspremie betekent een andere werkgeverspremie omdat in alle situaties de totale doorsneepremie gelijk blijft. Het is geen solidariteits- maar een financieringsissue dat in een arbeidsvoorwaardelijke perspectief moet worden geplaatst. Wat de doorslag zou moeten geven is het gegeven dat elke deelnemer (jong en oud) altijd een gelijk percentage pensioenopbouw heeft gekregen onafhankelijk van zijn premiebijdrage. Van doorgeschoten solidariteit is geen sprake.

Een belangrijk, nog niet voldoende toegelicht aspect van de discussie over een nieuw pensioenstelsel, is wie uiteindelijk de gevolgen van een nieuw pensioenstelsel zullen gaan dragen. Een belangrijk deel van de beroeps-



bevolking heeft een inkomen waar bij pensionering de AOW het grootste bestanddeel is. De vraag daarbij is ook of deze categorieën werknemers zo geïnteresseerd zijn in individuele pensioenpotjes met complexe keuzevraagstukken. Het gaat toch uiteindelijk om het pensioen dat bij pensionering aangekocht kan worden. En de technische exercities laten zien dat er geen enkele garantie is dat het pensioen hoger zal uitkomen. Een nieuw pensioenstelsel verandert de economische realiteit niet. En voor de hogere inkomens is er voldoende flexibiliteit om zelf in een aanvullend pensioen te voorzien. Dat gebeurt nu ook al.

En dan de als ontoereikend ervaren situatie voor de flexibele en tijdelijke contracten en de ZZP'ers. Een belangrijk argument voor een nieuw pensioenstelsel. Er zijn evenwel weinig aanpassingen nodig binnen het bestaan-

de pensioenstelsel om te voorzien in een goede regeling voor tijdelijke en flexibele contracten. Voor de ZZP'ers ligt de zaak genuanceerder. Het is ook niet een op zichzelf staand pensioenprobleem maar breder als we ook bijvoorbeeld het risico van arbeidsongeschiktheid daarbij betrekken. En meer principiëler zouden we kunnen stellen dat als een ZZPer voor eigen risico en rekening werkt hij of zij dan ook via de bestaande bank en/of verzekeringsmarkt kan sparen en/of zich verzekeren of op een andere manier kan voorzien in een inkomen na pensionering. In ieder geval bestaat dan de flexibiliteit om de behoeften af te stemmen op de financiële mogelijkheden en dat is binnen een aanvullend pensioenstelsel lastiger. Als de (politieke) wil aanwezig is om voor ZZP'ers nog een goede aanvullende regeling te treffen, bijvoorbeeld in fiscale zin, is daar-

voor een nieuw pensioenstelsel niet echt nodig.

Zo langzamerhand moet het toch duidelijk zijn dat een nieuw pensioenstelsel dat aan alle voorwaarden voldoet, een utopie is. Laten we handhaving van het bestaande pensioenstelsel eens als uitgangspunt nemen. En de discussie over de doorsneepremie gewoon vergeten. Een belangrijk deel van de deelnemers zou daarmee gebaat zijn. Doorgaan op de ingeslagen weg leidt in ieder geval niet tot een adequate oplossing en vergroot alleen maar de nu al bestaande onzekerheid. Daar is niemand bij gebaat, jong of oud.

JOHN RUBEN

OUD ACTUARIS EN GEPENSIONEERD

DIRECTEUR PENSIOENEN

PHILIPS PENSIOENFONDS.

*Dit artikel werd op 2 februari geplaatst in het Eindhovens Dagblad.*

# KNVG nieuws

## De toekomst van ons pensioenstelsel

Speerpunt voor de Koepel van Nederlandse Verenigingen van Gepensioneerden, waarbij onze Federatie actief is aangesloten (KNVG) is momenteel de toekomst van ons pensioenstelsel. De Sociaal Economische Raad (SER) heeft van de overheid de taak gekregen advies uit te brengen omtrent een voorgenomen herziening van het pensioenstelsel. Een SER eindadvies is nog niet uitgebracht mede gezien verschil in standpunten tussen sociale partners en de overheid. De regering heeft de SER nu gevraagd dit advies in eerste kwartaal 2018 uit te brengen.

De KNVG heeft tezamen met andere ouderenorganisaties al begin 2017 een nota "Toetsingscriteria Pensioenstelsel" opgesteld op basis waarvan de gezamenlijke ouderenorganisaties voorstellen voor een herzien pensioenstelsel zullen beoordelen.

Meer en meer dringt de vraag zich op welk probleem het voorgenomen herziene pensioenstelsel nu echt zal oplossen en of dit de verwachte zeer grote inspanning voor introductie van en overgang naar dit stelsel rechtvaardigt.

De KNVG pleit er voor, dat een herzien pensioenstelsel niet een "one size fits all" stelsel wordt. Pensioenfondsen dienen in te kunnen spelen op de specifieke situatie van een fonds en dienen de vrijheid te hebben te bepalen welke stelsel het beste bij hun fonds past.

De KNVG pleit er ook voor, dat verplichtstelling van pensioendeelnemers voor werknemers wordt uitgebreid naar verplichte deelname van zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers) aan een pensioenregeling.

De regering heeft aangegeven in 2020 van de doorsneepremie af te willen. De voorlopige ver-

wachting is dat de kosten van deze verandering tussen de 25 en 100 miljard Euro kunnen bedragen. De KNVG vindt dat deze kosten in ieder geval niet door gepensioneerden behoren te worden opgebracht omdat zij hun volledige premie al hebben betaald tijdens hun loopbaan.

De KNVG maakt zich sterk voor de invoering van de macrostabele rentevoet in plaats van de nu gehanteerde risicovrije rentevoet. De macrostabele rentevoet is een rekenrente op basis van verwacht rendement minus inflatie. De verwachting is dat dit onder meer zal leiden tot meer stabiele uitkeringen en tot het voorkomen van onnodige kortingen.





**Samenwerking KNVG en NVOG**  
KNVG en de Nederlandse Vereniging van Organisaties van Gepensioneerden (NVOG) werken nauw samen om hun krachten te bundelen en om de belangen van de gepensioneerden op evenwichtige wijze te behartigen. Momenteel zijn de volgende gezamenlijke commissies actief: Commissie "Pensioen" (samen met KBO-PCOB en ANBO), commissie "Koopkracht en Inkomen", commissie "Zorg, Welzijn, Wonen en Mobiliteit". In deze commissies wordt goed en effectief samengewerkt.

Verdere intensivering van de samenwerking tussen KNVG en NVOG en het mogelijk samengaan met NVOG worden onder-

zocht om daarmee beter gepositioneerd te zijn om de belangen van de achterban te behartigen.

KNVG en NVOG hebben bij herhaling benadrukt dat de herziening van het huidige pensioenstelsel niet uitsluitend een kwestie kan zijn voor de sociale partners. KNVG en NVOG behoren aan de tafel te zitten met name bij de SER commissies die zich buigen over deze herziening.

### **Een ouderenvriendelijke samenleving en het "Pact voor de Ouderenzorg"**

Het "Pleidooi voor een ouderenvriendelijke samenleving" (zie ook Senioren Bulletin december 2017), opgesteld door een brede

coalitie van organisaties (waaronder ook KNVG, NVOG en KBO-PCOB), heeft er toe bijgedragen dat de minister van VWS (Volksgezondheid, Welzijn en Sport), Hugo de Jonge, op 8 maart 2018 een "Pact voor de Ouderenzorg" heeft gesloten en getekend met ruim 35 betrokken partijen waaronder KNVG, NVOG, KBO-PCOB en zorgaanbieders, verzekeraars, gemeenten, bedrijven etc.

Enkele speerpunten zijn betere instellingszorg, meer aandacht voor vereenzaming van ouderen en effectievere thuiszorg om mensen langer zelfstandig te houden.

#### **Citaat minister De Jonge:**

*"Het verenigen van alle partijen die betrokken zijn in één "Pact voor de Ouderenzorg" is de beste manier om samen de schouders hieronder te zetten. Natuurlijk gebeurt er al ontzettend veel in de ouderenzorg. Maar samen kunnen we nog veel meer bereiken. Met deze 35 partijen, en hopelijk worden het er meer, gaan we nu aan de slag."*

Het volledige Pact leest u elders in dit Senioren Bulletin.

Voor meer informatie omtrent bovenstaande en over lopende acties bij de KNVG verwijs ik naar de websites van de KNVG: [www.knvg.nl](http://www.knvg.nl)  
[www.loonvoorlater.nl](http://www.loonvoorlater.nl)

NAMENS DE FEDERATIE,  
WIM VAATSTRA, VICE-VOORZITTER



# Een pensioenfonds

**Dit stukje gaat over een pensioenfonds.**

“Zomaar een pensioenfonds?”, zult u denken.

Nou nee, niet een willekeurig pensioenfonds, nee een bedrijfs-pensioenfonds.

U kent ze wel. Zo’n middelgroot fonds. Opgericht door en gekoppeld aan één bedrijf. Een bedrijf dat ooit begaan was met het wel en wee van haar medewerkers, ook als ze, na lang werken, met pensioen gingen. Niet alleen leverde het bedrijf het grootste deel van de premie voor het pensioen. Soms betaalde het bedrijf zelfs de hele premie. Vaak deed het bedrijf ook “heilige” beloftes over een levenslang welvaartsvast pensioen. Het bedrijf bestuurde ook het pensioenfonds en zorgde ervoor dat alles netjes verliep.

**En toen veranderde de “tijd”.**

Er kwamen crises, er kwamen reorganisaties. Het bedrijf slankte af, ging zich toeleggen op de “Core Business”, bracht focus aan. Tegelijk werd de aandeelhouderswaarde steeds belangrijker. In dat proces werden medewerkers een kostenpost en pensioenvoorzieningen een risico.

Wat doe je in zo’n situatie met het pensioenfonds en de beloftes aan medewerkers?

Wel, je zet het pensioenfonds apart, verbreekt de banden met het fonds en zegt dat de oude beloftes altijd al “voorwaardelijk” waren en dat er nu geen recht meer is op bijstorting, mocht er niet aan de oude beloftes voldaan kunnen worden.

Zo’n pensioenfonds verandert. Het krijgt een ander bestuur, vaak met een voorzitter van elders, een zogenaamde “onafhankelijke” voorzitter.

In dat bestuur zitten ook vertegenwoordigers van de gepensioneerden en de werknemers en merkwaardigerwijs ook nog van het bedrijf.

Maar goed, formeel heeft de vertegenwoordiging van het bedrijf niet meer invloed dan de andere geledingen. Hoewel, .....boze tongen beweren, dat er soms nog in de verte een zacht geluid van “knippende vingers” te horen is en er dan kleine piekjes te zien zijn in de activiteit op de directieburelen van het fonds. Tegelijk wordt met een organisatie van gepensioneerden niet, of zuinigjes, informeel, gecommuniceerd, als ze tenminste geen onwelgevallige meningen openbaren.

Welnu, beste lezers, het bestuur van zo’n pensioenfonds moet in deze tijd van het jaar een beslissing nemen over het indexeren van de pensioenen en de pensioenrechten.

Dat is een moeilijke beslissing. Het is meer een evenwichtsoefening tussen zorg voor de deelnemers, vooral de gepensioneerden, en een prudent beleid met de pensioengelden.

Het pensioenfonds waar het hier over gaat laat zich graag voorstaan op een extra prudent beleid. Heel voorzichtig omgaan met de “centjes” in het toekomstige belang van de deelnemers. Hoe gaat dat nu in de praktijk?



Wel, de pensioenwet staat indexatie toe vanaf een dekkinggraad van 110%. Maar, een pensioenfonds kan zelf besluiten dat indexeren pas te doen vanaf een hoger percentage. Voor dit pensioenfonds betekent dat zo ongeveer, kiezen tussen een indexatie van zo ongeveer de helft van de inflatie of een indexatie van bijna niks.

Graag zou ik voor u ook nog beschrijven hoe de bestuursvergadering, waarin deze beslissing wordt genomen, verloopt. Helaas, dat kan ik niet, want dit pensioenfonds heeft alles wat er in het bestuur gebeurt geheim verklaard.

Ik ben benieuwd, u ook?

JEDEE.

*Elke gelijkens met een bestaand pensioenfonds berust volledig op toeval.*

# Pact voor de ouderenzorg

8 maart 2018

## Uit het manifest 'Waardig Ouder Worden':

"Wij geloven in een samenleving waarin ouderen zich gezien en gewaardeerd voelen. Een samenleving waarin zij goede zorg en liefdevolle aandacht krijgen, gewaardeerd worden om wie ze zijn en waarin zij kunnen blijven meedoen."

Het manifest 'Waardig Ouder Worden' doet een krachtig appèl op ons om ouderen te laten weten dat ze van grote waarde zijn voor ons land. Elke oudere is anders, en dat geldt ook voor de instellingen, zorgprofessionals en ieder ander die voor en met ouderen werkt, of bij ze betrokken zijn. Samen slaan we de handen ineen. Natuurlijk gebeurt er al heel veel, maar dat is vaak nog binnen één instelling, binnen één gemeente of binnen één thuiszorgorganisatie. Terwijl juist als we samenwerken, we écht zaken kunnen gaan doen en we van elkaar kunnen leren. Een samenwerkingsverband waarin iedereen die voor en met ouderen werkt de krachten bundelt, ontbreekt nog. Maar de intentie om de handen ineen te slaan is er wel! Daarom willen we alle goede voornemens en woorden tot samenwerking vertalen in concrete daden. De komende drie jaar gaan we hard aan de slag met het voorkomen van eenzaamheid, met goede zorg en ondersteuning thuis en met de verbetering van de kwaliteit van de verpleeghuiszorg.



**Wij, de ondertekenaars, onderstrepen dit met het sluiten van dit landelijk Pact voor de Ouderenzorg. Wij onderschrijven hiermee onze gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van leven van ouderen en verbinden ons aan het meedenken en meedoen met concrete plannen en acties. Dat doen we uiteraard met ouderen, want het gaat om hen. Het pact wordt in drie programma's verder uitgewerkt en er worden afspraken gemaakt over de specifieke invulling van acties en wie daarvoor aan zet is. Dit pact is het begin van een ijzersterk proces met als doel ouderen in Nederland te laten merken dat de zorg en ondersteuning voor hen, en de generaties daarna, beter wordt.**

### Waardig ouder worden vraagt actie

In Nederland leven steeds meer ouderen. Nu al zijn er 1,3 miljoen 75-plussers, maar in 2030 zijn dat er 2,1 miljoen. Gelukkig gaat het met het grootste deel van onze ouderen goed: 86 procent van de 75-plussers is gelukkig.

Net zoals ieder ander willen ook ouderen niet aangesproken worden op wat niet meer gaat, maar willen ze gewaardeerd worden om wat ze wel kunnen. Het is in ieders belang om de kennis, ervaring en wijsheid van al onze burgers optimaal te benutten. Ouderen zijn belangrijk voor onze samenleving. Sommigen werken nog, anderen passen op de kleinkinderen, of de kinderen van de burens, en niet zelden ondersteunen ze familie of doen ze vrijwilligerswerk. Het is voor elk mens belangrijk om op een goede manier oud te worden.

De verandering in de samenstelling van onze bevolking betekent iets voor de manier waarop we met elkaar wonen, werken, leven en zorgen. Het betekent dat we niet op onze handen blijven zitten, maar ze juist ineen slaan, niet in de laatste plaats met ouderen zelf, want juist zij weten het beste hoe ze oud willen worden of zijn.

Tot op hoge leeftijd actief blijven en in staat zijn met de samenleving mee te blijven doen is voor de een makkelijker dan voor de ander.

Doordat het aantal mantelzorgers daalt, staan we als samenleving voor een uitdaging. Op elke 85-plusser zijn er nu dertien 45-64-jarigen. In 2040 zijn dit er vijf. De 45-64-jarigen, die nu veel informele hulp verlenen, zijn dan zelf oud. Dit in de context van een arbeidsmarkt die door diezelfde demografische ontwikkeling ook ingrijpend verandert en krappert wordt. Dit betekent dat we de zorg en ondersteuning anders moeten gaan inrichten en organiseren. We zien dat er allerlei mooie initiatieven ontstaan om mensen meer bij de samenleving te betrekken. We willen al die initiatieven die er zijn, beter over het voetlicht brengen en zorgen dat ze ook navolging krijgen. Want juist als verschillende ideeën en initiatieven samenkomen, ontstaan er echt mooie dingen. Professionals, vrijwilligers, mantelzorgers, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven slaan daarom de handen ineen.

Hoewel het met een groot deel van de ouderen goed gaat, wordt niet iedereen gelukkig oud. Sommige mensen vinden ouder worden ongemakkelijk en soms zelfs heel beperkend. Dat ongelukkige gevoel gaat vaak ook gepaard met afscheid nemen van dierbaren, afnemende gezondheid, grotere afhankelijkheid van anderen en soms groeiende onzekerheid om in de drukte van de samenleving nog mee te komen. Veel ouderen voelen zich eenzaam. Het kan ertoe leiden dat mensen een groter beroep op anderen moeten doen en daarbij tegen allerlei problemen aanlopen. De zorg en ondersteuning thuis is



niet altijd makkelijk te regelen. Helaas kunnen huizen en omgevingen zich niet altijd aan anderen aanpassen en zijn er (nog) onvoldoende alternatieve woonvormen. We vinden met elkaar dat zeker daar, waar mensen weinig mogelijkheden hebben om zich aan veranderende omstandigheden aan te passen, er een goed en warm vangnet moet zijn rondom wonen, welzijn en zorg.

Daarbij willen we bijzondere aandacht hebben voor de grensstreken en krimpregio's, waar het voorzieningenniveau terugloopt. Omdat juist in deze gebieden de vergrijzing verder gevorderd is, is dat een opdracht voor ons allemaal. Als de dichtstbijzijnde supermarkt niet op loopafstand is, dan is het soms moeilijk om nog voor jezelf te zorgen. Dit dwingt ons tot specifieke actie voor die steden en dorpen en vraagt extra aandacht voor de balans tussen mensen die hulp en zorg nodig hebben en degenen die dat kunnen geven.

## En dus gaan we:

### 1. EENZAAMHEID SIGNALEREN EN DOORBREKEN

We zien dat eenzaamheid een verdrietige en ernstige bedreiging is voor het welzijn en welbevinden van veel ouderen. Hieraan ligt een aantal trends ten grondslag. De samenleving is meer individualistisch geworden. Gezinnen zijn kleiner geworden en de gemiddelde fysieke afstand tussen ouders en kinderen is gegroeid. En we wonen het liefst zo lang mogelijk thuis. De mogelijkheden voor digitaal contact zijn toegenomen, maar zonder de vaardigheid die te bedienen, is het juist een extra drempel tot verder contact. Een brede aanpak van eenzaamheid is nodig om, met alle initiatieven die er al zijn, in te spelen op deze ontwikkelingen.

We gaan ervoor zorgen dat de eenzaamheid voor mensen wordt doorbroken en teruggedrongen wordt. Juist omdat een samenleving pas een samenleving is als ook onze ouderen ervaren dat

ze erbij horen, moeten we omzien naar elkaar. Minder ouderen die zich eenzaam voelen, is een opdracht voor ons allemaal. Jongeren, ouderen, zorgprofessionals, vrijwilligers scholen en bedrijven, allemaal staan we aan de lat om ervoor te zorgen dat onze ouderen gezien en gekend worden en zich gewaardeerd onderdeel van de samenleving voelen.

We zien al veel prachtige initiatieven van burgers, bedrijven, maatschappelijke organisaties en bestuurders die proberen het verschil te maken bij het signaleren en doorbreken van eenzaamheid. Als we dit samen gaan doen, dan kunnen we dit vaker, beter en duurzamer doen. We willen gezamenlijk investeren, kennis ontwikkelen, monitoren, het goede voorbeeld geven en merkbaar effect hebben op kleine en grote schaal. In het programmaplan 'Eén tegen Eenzaamheid' brengen we dit bij elkaar.

**En dus gaan we het volgende doen:**

- **Met een landelijke coalitie gaan we de strijd aan tegen eenzaamheid van ouderen.**
- **We verbinden dit met de lokale aanpak. Elke gemeente zou een coalitie tegen eenzaamheid kunnen en moeten vormen. We organiseren een ondersteuningsteam dat deze coalities voedt met kennis, capaciteit en ideeën voor een effectieve aanpak. We motiveren onze lokale partners om hieraan bij te dragen. We vieren successen. Vanuit deze coalities werken wij aan:**
  - **Het signaleren en bespreekbaar maken van eenzaamheid. We brengen innovatiekracht, kennis**

**en betrokkenheid bij elkaar om het begrip en bewustzijn over eenzaamheid in de samenleving te versterken. We bieden mensen hulp om zelf het verschil te kunnen maken.**

**- Het doorbreken en duurzaam aanpakken van eenzaamheid. Om de trend van eenzaamheid te doorbreken, werken we zo dicht mogelijk bij (het dagelijks leven van) mensen. Een groot aanbod aan interventies om eenzaamheid te bestrijden is er al. We motiveren onze lokale partners om de handen ineen te slaan en hier samen structureel aan bij te dragen.**



## **2. ZORGEN DAT MENSEN MET GOEDE ZORG EN ONDERSTEUNING LANGER THUIS KUNNEN WONEN**

Zelfstandig en thuis oud worden, dat moet mogelijk zijn voor iedereen die dat wil en kan. Daarom gaan we in het programma 'Langer Thuis' de zorg en ondersteuning thuis verbeteren, de mantelzorger helpen en inzetten op een meer geschikte woon- en leefomgeving voor de ouderen. We maken daarbij optimaal gebruik van technologische mogelijkheden en innovaties.

## **De zorg en ondersteuning thuis verbeteren**

Ouderen moeten eenvoudig de weg naar goede zorg en ondersteuning kunnen vinden. Zij moeten niet van het kastje naar de muur worden gestuurd of steeds weer hetzelfde verhaal moeten vertellen. Goede ondersteuning en zorg thuis worden mogelijk als huishoudelijke hulp, huisartsen, wijkverpleegkundigen, specialisten ouderengeneeskunde en (andere) professionals uit sociale wijkteams goed samenwerken en daartoe in staat worden gesteld. De uitvoering van het plan van aanpak Zorg voor kwetsbare ouderen, dat voor-

komt uit de afspraken uit het Bestuurlijk Overleg eerste lijn, levert hieraan een bijdrage. Ook vrijwilligers zijn hierbij belangrijk. Aandacht voor voeding en levensbegeleiding, ook bij de laatste levensfase in al zijn dimensies, moeten onderdeel zijn van die goede zorg en ondersteuning.

Als thuis een ongeluk gebeurt, iemand valt, of ernstig ziek wordt, moet ook die zorg goed geregeld zijn. Een bezoek aan de spoedeisende hulp, een tijdelijk verblijf in het ziekenhuis en de weg terug

naar zorg thuis, moeten goed afgestemd zijn, zodat het weer prettig is thuis te zijn en weer mee te doen. Het gaat ook over het voorkomen van onnodige escalatie van zorg door tijdig te signaleren en lichtere vormen van zorg in te zetten. Het vergroten van het gevoel van veiligheid bij ouderen draagt bij aan langer en verantwoord thuis kunnen blijven wonen. Dit vereist, wanneer ouderen dat zelf niet meer kunnen, dat iemand de regie op alle ondersteuning en zorg houdt.

**En dus gaan we het volgende doen:**

- **We stimuleren goede netwerkzorg waarin de belangen en behoeften van cliënt en mantelzorgers centraal staan. Tijdige signalering van de zorgbehoefte en inzet van lichtere vormen van zorg kunnen onnodige escalatie van zorg voorkomen.**
- **We zorgen samen voor een goede afstemming tussen hulpverleners – thuis, van huis naar eerste- en tweede-lijn en terug.**
- **We stimuleren dat professionals als een team rond de oudere gaan staan. Schotten in wet- en regelgeving of overgang van de zorg en ondersteuning voor ouderen van het een naar het andere stelsel, zoals de zorgval, mogen geen belemmering zijn voor het regelen van goede zorg en ondersteuning.**
- **We stimuleren innovaties en het benutten de mogelijkheden van e-Health.**
- **We creëren de randvoorwaarden (o.a. in het traject 'Zorg op de Juiste plek') voor zorgverleners om deze goede zorg en ondersteuning, die merkbaar verschil maken voor ouderen, te leveren.**

### **De mantelzorgers beter ondersteunen**

Ruim vier miljoen mensen in Nederland verlenen mantelzorg aan een familielid, vriend of buur die behoefte heeft aan zorg en ondersteuning. Vaak gebeurt dat in combinatie met werk en zorg voor het eigen gezin. Mantelzorg is niet verplicht en 'overkomt' mensen in veel gevallen. Dat gaat vaak goed, maar mantelzorg kan ook (emotioneel) zwaar zijn. Ongeveer 450.000 mantelzorgers voelen zich overbelast. Ze vinden de weg naar eigen ondersteuning niet of niet goed, of weten niet eens dat die zorg of ondersteuning er is. Zorg- en welzijnsprofessionals hebben nog te weinig aandacht voor het welzijn van de mantelzorgers.

**En dus gaan we het volgende doen:**

- **We helpen iedere mantelzorgers met ondersteuning op maat.**
- **We verbeteren bestaande, en ontwikkelen nieuwe vormen van respijtzorg (inclusief dagopvang).**
- **We betrekken mantelzorgers bij het vroegtijdig signaleren van de toename in kwetsbaarheid van de oudere.**

### **Verbeteren van woonvoorzieningen de leefomgeving van ouderen**

Voor een deel van de ouderen die met toenemende beperkingen te maken krijgen, wordt het huis te groot, de badkamer boven onbereikbaar of wordt het lastig de tuin bij te houden. Zij willen niet naar een instelling, maar zouden best in een makkelijk toegankelijke woning willen leven waar ondersteuning en zorg in de buurt zijn en waar gelijkgestemde men-

sen wonen om een praatje mee te maken. En dat in een buurt die goed toegankelijk is, met bankjes, de huisarts en winkels in de buurt. Er zijn voorbeelden van deze woonvormen, maar veel aanbod is er niet, vooral niet voor lagere- en middeninkomens.

**En dus gaan we het volgende doen:**

- **We ontwikkelen en bouwen nieuwe woon- en woonzorgvormen die passen bij de persoonlijke behoeften van ouderen, tussen thuis en een instelling.**
- **We maken de leefomgeving toegankelijk(er) voor ouderen.**
- **We investeren in technologische innovaties zoals domotica.**

### **3. DE KWALITEIT VAN DE VERPLEEGHUIZORG VERBETEREN**

Als het thuis niet meer gaat en een verhuizing naar het verpleeghuis in zicht komt, dan is dat een keuze die vaak gepaard gaat met afscheid en verdriet. Ook de beste zorg kan het verdriet over de lichamelijke en geestelijke achteruitgang waarmee ouderdom soms gepaard gaat, niet wegnemen. De kwaliteit van zorg in de verpleeghuizen is de afgelopen jaren veelvuldig onderwerp geweest in het maatschappelijk debat. De eisen die we stellen aan de verpleeghuiszorg zijn toegenomen. De samenleving vraagt om respect en maatwerk voor bewoners. Er is voldoende tijd en aandacht van zorgverleners voor bewoners nodig om ze als mens te leren kennen, voor veilige en deskundige zorg op maat en een plezierige dag, waarbij vrijwilligers een rol hebben en familie onderdeel van het leven van de bewoner blijft. Oog voor eenzaamheid en zin-



geving zijn ook in verpleeghuizen belangrijk. We willen dat ouderen en hun naasten erop kunnen vertrouwen dat zij in het verpleeghuis van hun keuze de aandacht krijgen die zij nodig hebben. In het kwaliteitskader verpleeghuiszorg is vastgelegd wat bewoners en familie mogen verwachten. We zien het als een belangrijke randvoorwaarde dat er voldoende goed opgeleide zorgverleners zijn. Vernieuwde werkwijzen en technologie kunnen een bijdrage leveren. Er is ook aandacht voor het belang van goede voeding.

We zien dat verpleeghuizen de afgelopen periode eerste belangrijke stappen hebben gezet waar wij en zij trots op zijn. We hebben ook een grote opdracht de kwaliteit van de verpleeghuiszorg verder te verbeteren. Alle aanbieders en verpleeghuislocaties gaan de komende jaren volgende noodzakelijke stappen zetten zodat de bewoners die aan hun zorg zijn toevertrouwd en hun naasten het gaan merken. Met elkaar (zorgkantoren, cliënten- en patiëntenorganisaties, beroepsor-

ganisaties, toezichthouders, opleidingsorganisaties en overheid) gaan we hen hierbij faciliteren en stimuleren in hun ambitie. In het programmaplan verpleeghuiszorg werken we dit nader uit en geven we aan hoe de resultaten in beeld kunnen worden gebracht. Van belang daarbij is een omgeving die is gericht op leren en verbeteren, zodat de bewoner merkt dat de zorgverlener steeds beter weet welke zorg en aandacht hij nodig heeft.

#### **En dus gaan we het volgende doen:**

- **We investeren in meer (zorg)medewerkers, zodat er genoeg mensen zijn om tijd en aandacht te geven aan bewoners.**
- **We zorgen voor ruimte voor vakmanschap, zodat jonge mensen goed opgeleid in de verpleeghuizen aan de slag kunnen en huidige medewerkers hun vak kunnen bijhouden.**
- **We brengen de kwaliteit per locatie in beeld, zodat bewoners beter kunnen kiezen, zorgaanbieders van elkaar kunnen leren en zorgkantoren weten wat ze**

voor hun cliënten inkopen.

- **We doen dat zo dat de administratieve lasten op alle locaties dalen, en de zorgverleners meer tijd hebben voor de bewoners.**
- **We bieden ruimte voor innovatie, zodat technologie gaat helpen om goede zorg te bieden.**
- **We werken aan eerlijke beeldvorming van de verpleeghuiszorg door voorbeelden actief te delen en zo meer mensen voor de sector te interesseren.**
- **We zorgen voor een stimuleringsprogramma, zodat locaties zich ondersteund weten in deze ontwikkeling. We betrekken daarbij bestaande initiatieven.**

#### **TEN SLOTTE**

We willen een samenleving die is voorbereid op een snel stijgend aantal ouderen, deels kwetsbaar, deels gezond en zelfredzaam. We willen een samenleving waarin alle ouderen zich gewaardeerd en gekend voelen. Om daaraan te werken sluiten we dit pact voor drie jaar. We zetten een focusgroep met ouderen op waarin we hen laten meedenken over onze acties. We spreken elkaar twee keer per jaar om na te gaan of we nog op koers zijn, en om elkaar te inspireren en onze hoofdopdrachten te voeden. Wie nog niet is aangesloten bij dit pact en dit graag wil is van harte welkom.

Met dit pact verbinden we ons aan de gezamenlijke ambitie ouderen de waardering te geven die zij verdienen en de zorg en ondersteuning voor onze ouderen te verbeteren.

BRON: RIJKSOVERHEID

# Agenda

## *FPVG-vergaderingen:*

- |                 |                             |
|-----------------|-----------------------------|
| <i>9 april</i>  | <i>DB-vergadering</i>       |
| <i>11 april</i> | <i>LBPJ-jaarvergadering</i> |
| <i>18 april</i> | <i>ALV FPVG</i>             |
| <i>23 april</i> | <i>DB-vergadering</i>       |
| <i>7 mei</i>    | <i>DB-vergadering</i>       |
| <i>17 mei</i>   | <i>Bestuursvergadering</i>  |
| <i>28 mei</i>   | <i>DB-vergadering</i>       |
| <i>11 juni</i>  | <i>DB-vergadering</i>       |
| <i>25 juni</i>  | <i>DB-vergadering</i>       |
| <i>9 juli</i>   | <i>DB-vergadering</i>       |

*Zomervakantie van 16 juli t/m 26 augustus 2018*