

magazine van de vakorganisatie van  
werknemers in de collectieve en  
geprivatiseerde sector,

nr. 16 | 2023

# voorelkaar



**Concept-verslag**

**ALV 11 oktober 2023**

**Miljardenwinsten  
Hoe lang nog?**

**Pensioenen.  
Veranderingen  
van een nieuw  
pensioenstelsel**

**Kabinet komt  
met Arbovisie**

pg 4



**Hoe betrek je meer**

**jongeren bij de  
medezeggenschap**

pg 9



**Veranderingen in het  
nabestaandenpensioen**

pg 13



**Meer investeren  
in onze ledenwerving**

## Colofon

### Samenstelling bestuur

#### voorzitter

**A.H.W. van Beek**

Hof 76

5103 KM Dongen

**telefoon** 06 51 54 53 88

**e-mail** [advanbeek@vcps.nl](mailto:advanbeek@vcps.nl)

[voorzitter@vcps.nl](mailto:voorzitter@vcps.nl)

#### vicevoorzitter

**M.M. Stavast**

Beilerstraat 175

9401PJ Assen

**telefoon** 06 22 93 68 14

**e-mail** [martijnstavast@vcps.nl](mailto:martijnstavast@vcps.nl)

[vicevoorzitter@vcps.nl](mailto:vicevoorzitter@vcps.nl)

#### secretaris

**C. Voss-Martinow**

Lindestraat 1 M

6444 AM Brunssum

**telefoon** 06 10 13 78 29

**e-mail** [carlavossmartinow@vcps.nl](mailto:carlavossmartinow@vcps.nl)

#### coördinator persoonlijke

belangenbehartiging/

penningmeester

**W.A.Th. Colijn**

Kerkstraat 18

2355 AE Hoogmade

**telefoon** 06 51 46 05 58

of 071 5413853

**e-mail** [willecolijn@vcps.nl](mailto:willecolijn@vcps.nl)

#### Ledenadministratie

Ametisthorst 20

2592 HN Den Haag

**e-mail** [ledenadministratie@vcps.nl](mailto:ledenadministratie@vcps.nl)

#### Vormgeving

Chris Regtop en Studio VBM

ISSN 2666-8017

## Inhoud

pg3 Van de voorzitter

pg4 Medezeggenschap

pg6 Financiële sector

pg8 Pensioenen

pg11 Arbo

pg12 AOW

pg13 Concept-verslag ALV

pg20 Bon



## Beste leden,

We sluiten het jaar, zoals het er nu naar uitziet af, met een demissionair kabinet en een groot aantal politieke partijen die aan het zoeken zijn hoe de verkiezingsuitslag, met grote verschuivingen, het beste vertaald kan worden naar een nieuw te vormen kabinet. In deze periode komen de broodnodige cao-onderhandelingen bij het Rijk maar moeilijk op gang. Om afspraken met de werkgever Rijk te kunnen maken moet het duidelijk zijn wat we de komende jaren beleidsmatig mogen verwachten. De door inflatie opgelopen achterstand in onze lonen moet snel worden opgelost. Onze leden van de AC Rijksvakbonden in het Platform SOR staan met de onderhandelaars in de starthouding om gezamenlijk de onderhandelingen tot een succes te maken. Het ABP heeft kortgeleden bekend gemaakt dat de uitkering van gepensioneerden en de pensioenopbouw van de mensen die werken of gewerkt hebben bij overheid en onderwijs met ingang van 1 januari 2024 met 3% zullen worden verhoogd.

Traditiegetrouw is het laatste blad

**Namens het bestuur van de VCPS wens ik jullie allen hele prettige kerstdagen en een heel voorspoedig en vooral gezond 2024.**

van het jaar grotendeels gevuld met het verslag van onze Algemene Ledenvergadering. Het was dit jaar een ongebruikelijke bijeenkomst waarin we onder meer verslag hebben gedaan van het boekjaar 2022. Van de vergadering decharge hebben gekregen voor het in 2022 gevoerde financiële beleid en waarin de ledenvergadering de begroting voor 2024 heeft vastgesteld. Het bestuur heeft het onderwerp bestuursverkiezing na discussie verplaatst naar een te organiseren voorjaarsbijeenkomst. Voor het inhoudelijk verloop van de Algemene Ledenvergadering verwijs ik je naar het concept verslag in dit blad. Voor het maken van ons blad VoorElkaar hebben we voor de laatste maal gebruik kunnen maken van José Jansen van Studio VBM. We zijn José heel dankbaar voor haar jarenlange niet-aflatende inzet om elke paar maanden, van de door ons aangeleverde stukken tekst, een goed uitzienend en leesbaar blad te maken. We danken haar voor de fijne samenwerking en wensen haar een goede en gezonde toekomst nu ze gaat stoppen met werken bij VBM.

**Het moet toch mogelijk zijn om meer te publiceren informatie van leden te ontvangen.**

Mijn oproep voor het aanleveren van artikelen en wetenswaardigheden voor ons blad VoorElkaar heeft nog niet het gewenste resultaat gehad. Ik blijf het maar proberen; het moet toch mogelijk zijn, onder het motto: vele handen maken licht werk, om meer te publiceren informatie van de leden te ontvangen. Probeer het eens. Namens het bestuur van de VCPS wens ik jullie allen hele prettige kerstdagen en een heel voorspoedig en vooral gezond 2024.

**Ad van Beek,  
voorzitter**





## Het betrek je meer jongeren bij medezeggenschap?

Hoe houd je als OR verbinding met de ontwikkelingen in de organisatie? Alles wordt ingewikkelder; hoe zorg je ervoor dat je als medewerker en als OR-lid aangehaakt blijft? Het is heel belangrijk om dit soort thema's bespreekbaar te maken. Het is je taak als OR om te zorgen dat je iedereen goed kunt vertegenwoordigen. Dit is één van de grootste uitdagingen voor medezeggenschap de komende tijd. Er zal voor gezorgd moeten worden dat jongeren aanhaken bij medezeggenschap, zodat die straks het stokje kunnen overnemen. Jongeren hebben bovendien vaak een frisse kijk op organisatievraagstukken. Maar... hoe krijg je ze over de streep om deel te nemen aan de ondernemingsraad? Die vraag kan het beste beantwoord worden, gezien vanuit het perspectief van de jongere collega. Wees je dus bewust wat hun drijfveren zijn en

speel daarop in. Hieronder volgt een aantal tips. Uit de SER-publicatie 'OR zoekt jonge collega's' komt naar voren dat ondernemingsraden vaak niet aansluiten bij de belevingswereld van jongeren. Veel ondernemingsraden vinden het lastig om te denken in doelgroepen. Jongeren vinden vaak andere dingen belangrijk, zoals het krijgen van een vast contract en een goede werk-privébalans. Belangrijk is dat de jonge medewerkers ruimte voelen om een bijdrage te leveren. Wat de jonge medewerkers vooral over de streep trekt, is wanneer ze merken dat ze daarbij écht invloed kunnen hebben en er naar ze wordt geluisterd. De jongeren zoeken een plek om het verschil te kunnen maken. Speel daarom in op motieven van jongeren. De jongere generatie hecht veel waarde aan ontwikkelings-



## SER Jongeren netwerk Medezeggenschap

Het SER Jongeren netwerk Medezeggenschap is een netwerk voor en door jongeren die actief zijn in medezeggenschap. Het netwerk draagt bij aan het verjongen en vernieuwen van de medezeggenschap. In dit netwerk wisselen jonge medezeggenschappers en jonge medezeggenschapsprofessionals ervaringen, kennis en contacten uit. Het netwerk doet onder meer aanbevelingen over hoe jongeren te betrekken bij medezeggenschap en hoe zij gemotiveerd kunnen worden om lid te worden van de OR.

Enige tijd geleden bracht het jongeren netwerk bijvoorbeeld een publicatie 'OR en jongeren zetten in op diversiteit' uit. Het doel is om ondernemingsraden en organisaties te inspireren om met diversiteitbeleid aan de slag te gaan.

**De uitdaging is om jongeren  
daarbij kort en prikkelend te  
benaderen en ervoor te  
zorgen dat je de juiste  
communicatiemiddelen inzet.**

mogelijkheden. Leg daarom de nadruk op de opleidings- en ontwikkelmogelijkheden binnen de OR: je maakt contact met andere onderdelen van de organisatie en je kunt veel leren. Zorg daarnaast voor aansprekende thema's. Jongeren herkennen zich niet in de traditionele OR-thema's, blijkt uit diverse onderzoeken. In veel ondernemingsraden gaat vooral aandacht naar instemmings- en adviesvragen, het zware werk dus. Jongeren zijn vaak juist gericht op grotere maatschappelijke thema's, zoals klimaat en diversiteit. Zorg als OR dat je daar voldoende bij aansluit. De Wet op de ondernemingsraden biedt daar in artikel 28 voldoende handvatten voor.

Maak duidelijk: wat doet de or? Eén van de grootste vraagstukken door de OR is dat de achterban eigenlijk niet precies weet wat de OR doet. Veel medewerkers, zeker ook jongeren hebben weinig of een vertekend beeld bij de rol van de OR. Dit hangt vooral af van de cultuur binnen de organisatie. In een aantal sectoren

heeft de OR vaak het imago van 'hakken in het zand', of als verlengstuk van de vakbond. Goede, duidelijke informatie geven over wat de OR doet is erg belangrijk. Het helpt daarbij om jongeren persoonlijk te benaderen. De uitdaging is om jongeren daarbij kort en prikkelend te benaderen en ervoor te zorgen dat je de juiste communicatiemiddelen inzet.

Tenslotte zou de zittingstermijn flexibeler kunnen worden gemaakt. Jongeren weten vaak helemaal niet of ze de komende drie of vier jaar bij de organisatie willen blijven, maak daarom informeel ruimte om eerder te stoppen: de zittingstermijn is drie jaar, maar zou je om bepaalde redenen toch eerder willen stoppen, dan kan dat en zoeken we een ander voor de zetel. Daarnaast zou een medewerker niet meer één jaar in dienst hoeven te zijn om voor het OR-lidmaatschap in aanmerking te komen. De WOR heeft dat vereiste al lang laten vallen. Een nieuwe medewerker zou zich dus direct verkiesbaar kunnen stellen voor de OR ✓

## Banken verdedigen hun miljardenwinsten, hoe lang nog?

Bovenstaande kop zal jullie niet onbekend voorkomen. De laatste weken wordt er volop gepubliceerd over dit gegeven.

Toch zie je, financieel gezien, weinig verschuivingen van gelden. Oorzaak? Zal toch ook met vertrouwen hebben te maken. Je geld stallen bij een buitenlandse bank dat doen we niet zo maar. Of denken de leden van de VCPS daar anders over?

De afgelopen weken hebben de drie Nederlandse grootbanken hun financiële resultaten gedeeld. Het resultaat? Miljarden aan opbrengsten. Banken verdubbelen bijna hun winst in het afgelopen half jaar, dat heeft alles te maken met de hoge rente van de Europese Centrale Bank (ECB).

De 3,75 procent die de banken zelf ontvangen over hun gestalde geld staat in groot contrast met de magere rentes die klanten ontvangen. In Italië werden al maatregelen genomen om de extra winsten te belasten, daar ziet de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) geen heil in.

De Rabobank kondigde als laatste van de drie Nederlandse grootbanken haar verdiensten aan over het afgelopen halfjaar: 2,5 miljard euro winst. 1,2 miljard euro meer dan dezelfde periode vorig jaar. De bank loopt in de drietallige rij weliswaar voorop met haar spaarrente, maar ook die verbleekt bij de spaarrente die zij zelf ontvangen. Rabobank kondigde onlangs aan haar rente voor klanten te verhogen naar 1,5% per 15 augustus. Maar, wie wil lenen bij de bank krijgt wel te maken met de gestegen rentepercentages van de ECB. Voor een hypotheek met Nationale Hypotheek Garantie (NHG) van 20 jaar betaal je bij de Rabobank minstens 4,68 procent.

ING liet weten dat ze in het afgelopen halfjaar een winst boekte van 3,7 miljard euro, bijna 2,5 keer meer dan het eerste halfjaar van 2022. De spaarrente?



Het geld groeit bij deze banken wel aan een boom

Momenteel nog 1 procent, al is er een verhoging aangekondigd die halverwege augustus. Met 25 basispunten zal de rente stijgen naar 1,25 procent. Bij ING kan men een hypotheek voor 20 jaar met NHG afsluiten voor 4,65 procent. Ook aanmerkelijk hoger dan de 3,75 procent die de ECB rekent. Klanten van ING kunnen rekenen op een tarief van 4,40 procent.

Ook bij ABN AMRO bleef een ruime winst niet uit, voor de eerste twee kwartalen van 2023 meldde ze een winst van 1,9 miljard euro. Dat is 90 procent meer dan dezelfde periode in het jaar ervoor. In tegenstelling tot ING is het nieuwe rentetarief voor spaarders (1,25%) al een aantal dagen in werking getreden, sinds 1 augustus. Daarvoor was het tarief 1 procent. Wie een hypotheek wil afsluiten bij de bank kan voor 20 jaar, onder de NHG, een percentage van 4,76 procent verwachten. Een ruime procent hoger dan het tarief van de ECB. Klanten die een betaalrekening bij de bank hebben komen in aanmerking voor de zogeheten 'huisbankkorting', die het percentage naar een alsnog-hoge som van 4,56% brengt.



Het bovenstaande zou een goede reden kunnen zijn voor Nederlandse spaarders om hun centen ergens anders te parkeren, zou je zeggen. En dat blijkt. In gesprek met Bank.nl gaf spaarplatform Raisin onlangs aan dat er wekelijks ruim honderd miljoen euro aan Nederlands spaargeld verdwijnt naar partnerbanken van het platform, die doorgaans flink hogere rentes bieden. Door een hogere rente te bieden willen zij naar eigen zeggen de grootbanken dwingen om eerlijkere rentes te bieden. Dat heeft nog weinig vruchten afgeworpen, sterker nog, de banken zeggen het beeld niet te herkennen. Twee van de drie grootbanken geven aan dat ze het spaargeld van Nederlandse huishoudens nog altijd zien toenemen. ABN AMRO gaat er niet op in, maar zegt het te betreuren dat spaargeld wordt verplaatst naar andere aanbieders. Aanbieders die doorgaans hogere rentes bieden, en naar rato dus minder verdienen aan het lage rentetarief voor klanten.

Ook in het buitenland zien banken hun winsten groeien, in Italië zag Intesa Sanpaola haar winst in de eerste jaarhelft met 80% toenemen tot 4,2 miljard euro, concurrenten zagen de winst in een soortgelijke orde van grootte toenemen. Voor de Italiaanse regering onder Giorgia Meloni aanleiding om een overwinstbelasting in te stellen van 40 procent. De opbrengsten zouden gaan naar het compenseren van de hogere kosten voor gezinnen en bedrijven om te lenen. Is dat ook iets voor in Nederland? Als het aan de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) niet. Zij stellen in een persbericht dat hogere lasten op banken, noodzakelijke investeringen onder druk zetten. Hiermee refereren ze aan investeringen in de energietransitie, duurzame landbouw en het bouwen van huizen. Bovendien stellen ze dat Nederlandse banken, in tegenstelling tot Italiaanse, al bankenbelasting betalen. Dat gaat in totaal om zo'n 500 miljoen euro per jaar. De lobbyclub beschouwt de rente-inkomsten dan ook als normaal.

Anderen pleiten wel voor een winstbelasting, ontwikkelingsorganisatie Oxfam Novib kwam met een reactie tegenover persbureau ANP op de bankwinsten. Barbara Oosters, projectleider Eerlijke Bankwijzer bij Oxfam Novib, noemde de winsten het "zoveelste voorbeeld waarbij burgers de rekening betalen terwijl de grote bedrijven winst maken". Zoals ook te zien is in supermarkten door de zogenoemde 'graaiflatie'. Ze voegt

toe dat Nederland, net als Italië, ook te maken heeft met een woningtekort en we hier misschien iets soortgelijks kunnen doen. Ook wijst ze erop dat er eerder al belasting kwam op de overwinsten van energiebedrijven, de zogenoemde solidariteitsbelasting.

Wie het heft in eigen handen wil nemen, en liever niet wacht op een bank die over het hart strijkt voor een hogere rente, kan natuurlijk zijn spaargeld bij een andere bank onderbrengen. Dat kan bij Nederlandse bedrijven, zoals Bunq die momenteel een rente van 2,46 procent biedt, maar ook bij buitenlandse banken. Voor spaarrekeningen zonder voorwaarden, waarbij dus niet bijvoorbeeld maandelijks bijgestort hoeft te worden voor het behouden van een rentepercentage, kunnen spaarders voor het hoogste tarief terecht bij Bigbank. Zij bieden nu 2,70% rente. Wie meer rente zoekt en het geld een tijdje kan missen, kan op zoek gaan naar een depositorekening. Daarbij zet je spaargeld voor bijvoorbeeld een jaar vast, doorgaans tegen een hoger rentetarief. Het Italiaanse Banca Progetto biedt momenteel bijvoorbeeld rente tussen de 3,80 procent en 4,30 procent, afhankelijk van hoeveel jaar het spaargeld wordt vastgezet.

Nu je dit gelezen hebt, wat is dan jouw oordeel over de banken. Je kunt ook zeggen, het is marktwerking. De rentes zijn jarenlang laag geweest, ook voor de banken, zelfs negatief. Aan de andere kant, de banken brengen ook steeds meer kosten in rekening naar hun klanten, terwijl de fysieke service af is gaan nemen [vele filialen gesloten]. Wat ook een feit is, dat herinneren we ons vast nog wel, tijdens de bankencrisis werden banken overeind gehouden mede door 'onze' belastinggelden.

In die zin zou je kunnen zeggen richting diezelfde banken, laat nu eens zien of de klant nog steeds koning is!

Veelal lees je dat afromen winsten van de banken een slecht idee is, maar waarom dan? Ook die vraag wordt beantwoord, door bepaalde lobbyisten. Mijn vraag zou dan zijn, moeten al die winsten dan terugvloeien naar aandeelhouders? Zien we niet steeds meer, ook bij grote bedrijven, dat vele winsten worden afgeroomd door winstuitkeringen, dividenden richting aandeelhouders.

En wij dan als klant, als werknemers, staan wij achteraan in de rij? 

# Veranderingen en uitdagingen van een nieuw pensioenstelsel

Na vijftien jaar van analyseren en compromissen sluiten nadert Nederland de implementatie van een nieuw pensioenstelsel. Het huidige stelsel met zijn 'onbetaalbaar' geworden zekerheid wordt vervangen door een premiestelsel met solidaire elementen. Het verdwijnen van de uitkeringsovereenkomst en de introductie van flexibele premieovereenkomsten brengen veranderingen met zich mee. Dit zie je terug in de diverse publicaties rond de WTP, die nu zowel door de 2e als de 1e Kamer is goedgekeurd.

Hoewel premies naar verwachting met een kwart zullen dalen, is er bezorgdheid. Laten sociale partners zich niet verleiden tot het inruilen van pensioenpremies voor loonruimte op korte termijn? Nu een hoger salaris, later een lager pensioen!

*In discussies met collegae over pensioen en beleggingen, hoor ik regelmatig: geef mij het geld [pensioenpremie] zelf maar, dan beleg ik het zelf wel, ik kan dat beter! Of dat daadwerkelijk zo is? Persoonlijk ben ik altijd blij met solidaire karakter van een pensioenfonds, maar goed. Mijn reactie is dan, stel die pensioenpremie, deel werkgever en werknemer, is rond de € 1000,- per maand [schaal 7 overheid], zou je iedere maand dit bedrag aan de kant zetten voor een pensioen later?*

Ook blijft het de vraag of Nederland zijn positie in de top drie van beste pensioenlanden kan behouden met dit nieuwe stelsel.

De onbetaalbare geworden zekerheid, verdwijnen van DB stelsel, daling premies. Zomaar enkele zaken vanuit diverse publicaties o.a. PensioenPro. Wat betekent dit? En, de alineas, blijven we in de top 3 en waar is deze top op gebaseerd?

Het onbetaalbaar worden van, een opmerking die je regelmatig hoort, als voorbeeld de zorg, maar zoals nu ook t.a.v. pensioenen. De vraag die je dan kunt stellen, is dat zo? Je kunt ook aangeven, wat vind je als maatschappij belangrijk en hoeveel heb je daar voor over.

Het zijn bepaalde keuzes die je maakt.

Als dan de premies zullen dalen, voor wie is dit goed? De werkgever betaalt meer premie [70% ABP] dan de werknemer [30% ABP], dus zal die eerste blij zijn. Alhoewel, je kunt beide pensioenpremies natuurlijk ook zien als onderdeel van de arbeidsvoorwaardenruimte. Persoonlijk kan ik mij niet voorstellen dat die ruimte tijdens onderhandelingen door de vakbonden zomaar wordt weggegeven!

Het verdwijnen van het DB stelsel en overgaan naar een DC stelsel. De DB staat voor defined benefit, gericht op een beloofde pensioenuitkering waarbij o.a. de premie aangepast kan worden, de DC [= defined contribution] gaat uit van de ingelegde [vlakke] premie en zegt niets over de uitkering die je op basis van de ingelegde premie gaat krijgen. In theorie kan deze afhankelijk zijn van een momentum, denk aan rentestanden. Veel fondsen gaan met een solidariteitsreserve werken, waardoor je pech- en geluk generaties kunt voorkomen.

Blijven we in de top 3? Dat zal, de komende jaren, na invoering WTP, duidelijk worden. De plaats in de top 3 heeft niet alleen te maken met het aanvullend pensioen, deze plaats is mede gebaseerd op de basis die we hier al kennen, de AOW en 'fiscaal vriendelijke' aanvullingen.

De voorstanders van de WTP geven aan: we gaan er allemaal op vooruit! De daadwerkelijke invoering laat nog even op zich wachten, rond 2027. [Sommige fondsen zullen al eerder klaar zijn, ABP geeft nu aan invoering 01-01-2027] Laten we dan nog maar eens kijken hoe het er voor staat.

Heb je vragen, aarzel niet, geen lid en toch vragen, stuur maar door, want wij van de VCPS zijn Van Elkaar en Voor Elkaar.

**Henk Kingma**

Pensioendeskundige VCPS

@ [henkkingma@vcps.nl](mailto:henkkingma@vcps.nl)



# Nieuwe ABP-pensioenregeling vanaf 1 januari 2027

In de Wet toekomst pensioenen zijn de afspraken vastgelegd die werkgevers, werknemers en het kabinet in 2019 met elkaar hebben gemaakt in het Pensioenakkoord. De wet kent drie doelen:

1. een aanvullend pensioen dat sneller stijgt,
2. een persoonlijkere en duidelijker pensioenopbouw, en
3. een pensioenstelsel dat beter aansluit bij dat mensen niet meer 40 jaar bij 1 baas werken.

Op 4 juli 2020 zijn de vakbonden akkoord gegaan met de uitgangspunten voor het nieuwe pensioenstelsel. Intussen is er heel wat water door de Rijn gevloeid en hebben de Tweede Kamer en onlangs de Eerste Kamer de nieuwe Pensioenwet goedgekeurd. Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen van kracht geworden en uiterlijk 1 januari 2028 moeten alle pensioenfondsen 'over' zijn. Sociale partners in de overheids- en onderwijssectoren en pensioenfonds ABP werken aan een overgang naar een nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027 – en dat is een jaar later dan eerder werd aangekondigd.

De sociale partners en ABP kiezen voor een zorgvuldig en beheerst proces. Ze streven ernaar om uiterlijk begin 2024 tot definitieve afspraken te komen. Vervolgens heeft ABP door het jaar uitstel voldoende tijd om de pensioenadministratie goed in te richten voor de overgang en daarna.

Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde. De wijzigingen moeten er voor zorgen dat deze arbeidsvoorwaarde meer wordt gewaardeerd en op langere termijn betaalbaar blijft. Daarnaast sluiten de wijzigingen in het pensioenstelsel goed aan bij de eigentijdse arbeidsverhoudingen die we met z'n allen nastreven. We zien door dit uitstel naar 1 januari 2027 en ook het uitstel van de lumpsum naar 1 juli 2024, dat pensioenzaken toch complexer zijn dan eerst gedacht! En natuurlijk gaat zorgvuldigheid voorop, dat mag je als deelnemer van een pensioenfonds ook verwachten.



## Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde.

Dat uitstel van de lumpsum consequenties heeft voor, die deelnemer, die vlak voor zijn pensioendatum staat is dan jammer. Heb je als lid VCPS vragen over bovenstaande, aarzel niet, stuur een mail. Maar ook als [nog] niet-lid VCPS, mag je vragen stellen! Want als VCPS zijn wij Van Elkaar en Voor Elkaar.

**Henk Kingma**

Pensioendeskundige VCPS

@ [henkkingma@vcps.nl](mailto:henkkingma@vcps.nl)

# Veranderingen in het nabestaandenpensioen [NP] in het nieuwe pensioenstelsel



## *Vanuit diverse publicaties*

Met de komst van de Wet Toekomst Pensioenen veranderen ook de regels voor het nabestaandenpensioen. De nieuwe regels beogen de achterblijvers financieel beter te beschermen. Het nabestaandenpensioen bestaat uit het partnerpensioen bij overlijden vóór en na de pensioendatum, en het wezenpensioen. De afgelopen jaren is het nabestaandenpensioen vaak veranderd, ook bij het ABP. Hierdoor is dit pensioen ingewikkelder geworden.

Zagen we dat het NP bij ABP kapitaal gedekt was, daarna overgegaan naar verzekerd om toch weer terug te gaan naar kapitaal gedekt. Vanuit de WTP kunnen we ervan uitgaan dat NP wederom verzekerd wordt in plaats van kapitaal gedekt. Dit betreft het NP bij overlijden voor de AOW-datum, daarna is het kapitaal gedekt.

In het nieuwe pensioenstelsel wordt het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum gebaseerd op een percentage van het pensioengevende salaris, in plaats van het aantal gewerkte jaren. Het partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum blijft grotendeels hetzelfde.

Het wezenpensioen wordt gemaximeerd op 20% van het laatstverdiende pensioengevende salaris en de

uitkering loopt tot de 25ste verjaardag van het kind. De definitieve regeling wordt nog besproken door de sociale partners.

De sociale partners zijn nog in gesprek over de invulling van de nieuwe pensioenregeling. Daarom is er nog geen duidelijkheid rond de definitieve keuzes die worden gemaakt over de hoogte van het nabestaandenpensioen. Wel wordt er gesproken over een maximum percentage van het pensioengevend salaris, 50%. Hoe de keuze uitgaat vallen binnen jouw fonds is nu nog afwachten.

Die 50% is wel iets om rekening mee te houden. Kijk je naar jouw UPO [inloggen op jouw pensioensite], dan zie je jouw pensioengevend salaris en weet je, dat het NP nooit meer gaat worden dan 50% van dat bedrag bij onverhoopt overlijden voor jouw AOW-datum. Je kunt dan zelf nagaan of dit voor jouw partner voldoende is of dat je eventueel maatregelen moet nemen.

Denk je dan, welke maatregelen of andere vragen aarzel niet, stuur ze door, daar zijn we voor, de vakbond VCPS.

**Henk Kingma**

Pensioendeskundige VCPS

@ [henkkingma@vcps.nl](mailto:henkkingma@vcps.nl)

# Kabinet komt met Arbovisie 2040

Met haar Arbovisie 2040 presenteert het kabinet missie, visie en doelstellingen op het gebied van arbeidsomstandigheden voor de lange termijn: 2040. Met deze visie wil het kabinet ervoor zorgen dat werknemers in Nederland zo gezond en veilig mogelijk werken en geen gezondheidsklachten door hun werk krijgen, ook niet ná hun pensioen.

Alle werknemers in Nederland hebben immers het recht om gezond en veilig te werken. Het kabinet wil dat mensen geen gezondheidsklachten door hun werk krijgen, ook niet na hun pensioen. Daarom zijn goede arbeidsomstandigheden belangrijk. Helaas is de realiteit anders. Nederland doet het vergeleken met andere Europese landen relatief goed. Maar het aantal mensen dat in Nederland door hun werk jaarlijks overlijdt of ziek wordt is nog steeds onaanvaardbaar hoog. Het ziekteverzuim is sinds 2017 gestegen van 4 naar 5,7%. Het verzuim in de publieke en semi-publieke sectoren is hoger dan in de private sectoren. Kleine bedrijven tot 10 werknemers hebben door de jaren heen gemiddeld een lager verzuim dan grotere bedrijven.

Een aanzienlijk deel van het verzuim is werkgerelateerd. Daarnaast zijn er jaarlijks rond de 100.000 ongevallen met verzuim tot gevolg. Ook overlijden er elk jaar ongeveer 4000 mensen door hun werk. Naast persoonlijk leed leiden ongevallen, ziekte en verzuim door het werk tot hoge kosten voor werkgevers. Het ziekteverzuim kostte werkgevers in 2021 naar schatting 17 miljard euro aan loondoorbetaling over de verzuimde uren. Ongevallen leiden ook vaak tot een inkomstendaling en verminderde productiviteit van medewerkers. En dus tot meer kosten voor de maatschappij als geheel, vanwege een groter beroep op sociale voorzieningen en gezondheidszorg.

Het kabinet wil gezondheidsschade op of door het werk voorkomen. Zodat het persoonlijke leed en de daarmee samenhangende maatschappelijke kosten verminderen.

Dat betekent dat het huidige stelsel beter worden toegerust op de toekomst. De arbeidsmarkt blijft in ontwikkeling. Zo hebben steeds meer werknemers geen traditionele baan meer met vaste werktijden, een vaste werkplek en een vast contract. Er zijn kwetsbare



groepen bijgekomen, zoals arbeidsmigranten aan de onderkant van de arbeidsmarkt, platformwerkers en schijnzelfstandigen. Ook moet het arbobeleid beter worden toegerust voor ontwikkelingen als digitalisering, robotisering en kunstmatige intelligentie. Het doel van de Arbovisie 2040 is om de oude trend te doorbreken. Dit lukt niet met 'meer van hetzelfde'. Het vraagt om nieuwe en effectievere interventies. Het vraagt ook om een andere opstelling van de overheid, van werkgevers en werknemers en van opdrachtgevers, verzekeraars en consumenten. Daarom heeft het kabinet de volgende missie met de Arbovisie 2040: *'Elke dode of zieke door werk is er één te veel ('zero death'). Daarom willen we dat er geen mensen meer overlijden door slechte arbeidsomstandigheden en dat het aantal arbeidsongevallen en ziekten door en op het werk significant daalt. Om dit te bereiken leven alle werkgevers, opdrachtgevers en werknemers de arboregelgeving na'.*

Er moet veel gebeuren om de arbeidsomstandigheden in Nederland in de breedte op een hoger niveau te krijgen. In haar Arbovisie legt het kabinet een stevige ambitie neer. Waar mogelijk gaat het huidige (demissionaire) kabinet hiermee al aan de slag. Tegelijk vraagt een groot aantal acties om fundamentele beleidskeuzes. Het is aan het volgende kabinet om een vervolg te geven aan al ingezette acties en deze beleidskeuzes te maken.

**Meer weten over dit onderwerp? Zie: <https://www.arboportaal.nl/campagnes/arbovisie-2040/documenten/rapport/2023/10/30/szw-arbovisie-2040>**

## Steeds meer mensen willen doorwerken na AOW



Hoe snel kunnen maatschappelijke veranderingen gaan? Twintig jaar geleden was het nog normaal om met 40-dienstjaren VUT te stoppen. Soms al op 57-jarige leeftijd. Of met een persoonlijk arrangement: 'Loopplank naar het pensioen', waarbij de WW door de werkgever jarenlang werd aangevuld tot het niveau van het laatstverdiende salaris.

Dat zie je niet veel meer anno 2023. Veertig procent van de AOW-gerechtigde werknemers wil namelijk liever nog helemaal niet stoppen met werken, uit onderzoek blijkt dat vier op de tien AOW'ers voor een aantal uren per week betaald werk willen blijven doen.

### Krapte op de arbeidsmarkt

Met die bereidheid van senioren is een groep van circa 200.000 ervaren werknemers beschikbaar, die in deeltijd willen werken, aldus het ministerie van SZW in een persbericht. De Nederlandse arbeidsmarkt kan dat potentieel goed gebruiken. Eén op de tien werknemers in Nederland is zestig jaar of ouder en gaat binnen nu en zeven jaar met pensioen. Door met gemotiveerde werknemers in gesprek te gaan over langer doorwerken, behouden bedrijven kennis en ervaring en hoeven zij misschien minder nieuwe medewerkers te werven, stelt SZW. Ook zijn de werkgeverslasten voor deze groep lager en de verplichtingen voor doorbetaling bij ziekte minder zwaar. Om werkgevers aan te sporen het gesprek over doorwerken na de AOW met hun werknemers aan te gaan, is het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de campagne 'Sommige werknemers zijn niet te stoppen' gestart.

## AOW-leeftijd ongewijzigd in 2029

De leeftijd waarop mensen AOW ontvangen blijft in 2029 ongewijzigd op 67 jaar en drie maanden. Dat schreef demissionair minister Schouten van armoedebeleid, participatie en pensioenen in november 2023 aan de Tweede Kamer.

Elk jaar wordt vastgesteld op welke leeftijd men over vijf jaar AOW ontvangt. Het al dan niet stijgen van de AOW-leeftijd volgt automatisch uit de levensverwachting die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) vaststelt voor 2029. Voor de jaren 2024 tot en met 2027 is de AOW-leeftijd vastgesteld op 67 jaar en in 2028 is deze 67 jaar en drie maanden.

Het CBS heeft dit jaar ook de prognose voor 2028 aangepast. Op basis van deze nieuwe prognose zou de AOW-leeftijd voor 2028 niet verhoogd zijn naar 67 jaar en drie maanden, maar op 67 jaar blijven. In de wet is echter geregeld dat de AOW-leeftijd vijf jaar van tevoren moet zijn vastgesteld, zodat mensen weten waar ze aan toe zijn. Als de AOW-leeftijd eenmaal is vastgesteld kan deze niet meer gewijzigd worden. Het CBS gaat ervan uit dat de leeftijdsverwachting de komende jaren wel blijft stijgen, maar minder snel dan aanvankelijk werd aangenomen. ✓



De campagne biedt tips en inspiratie om als werkgever en werknemer in gesprek als de pensioenleeftijd naderen. Ook is een toolkit beschikbaar om het gesprek aan te gaan over doorwerken na de AOW-leeftijd. Interesse?

Kijk dan eens op <https://ondernemersplein.kvk.nl/regels-voor-arbeid-door-aowers/>

<https://news.pressmailings.com/hvdm/toolkit-doorwerken-na-de-aow>

# Concept Verslag Algemene Ledenvergadering d.d. 11 oktober 2023

## Aanwezige bestuurders:

- Ad van Beek (voorzitter),
- Martijn Stavast (vice-voorzitter),
- Willem Colijn (penningmeester),
- Carla Voss-Martinow (secretaris).

Van de leden zijn er 29 aanmeldingen en 12 afmeldingen binnengekomen.

## 1. Opening

De voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom. Voorts geeft de voorzitter een beknopte terugblik over het jaar 2022. De lockdown, de forse stijging van energieprijzen, de gierende inflatie en de oorlog in Oekraïne.

Deze gebeurtenissen raken iedereen financieel en zullen impact hebben op de komende cao-onderhandelingen. Het jaar 2022 ligt alweer een tijdje achter ons. Verder wenst de voorzitter iedereen een prettige en constructieve vergadering toe.

Voor wat betreft de agendapunten 5 en 6 respectievelijk financieel jaarverslag en jaarverslag IB zullen deze worden gewisseld. Agendapunt 5 wordt het jaarverslag IB en agendapunt 6 het financieel jaarverslag.

De voorzitter vraagt de aanwezigen te gaan staan en een moment van stilte in acht te nemen voor onze overleden leden. Dit jaar zijn twee leden ons ontvallen te weten de heer Bankert (oud bestuurslid) en de heer Terken.



## 2. Ingekomen stukken en mededelingen

Er is op 3 oktober 2023 een mail binnengekomen van de heer Piek - vergezeld van handtekeningenlijsten -, waarin hij zich samen met twee andere leden kandidaat stelt voor de bestuursverkiezingen. De heer Piek vraagt of deze nog verder behandeld wordt. Uiteraard zullen de kandidaatstellingen later behandeld worden bij agendapunt 10: bestuursverkiezing.

## 3. Notulen van de ALV van 12 oktober 2022

De concept notulen zijn toegestuurd aan de aanwezige leden van de ALV. Nagenoeg alle reacties zijn verwerkt, waarna het verslag is aangepast. Vanuit de vergadering wordt er nog op een onvolkomenheid in het verslag gewezen (blz. 12 "Juvox" wordt vervangen door "Justitie"). Voorts wordt aangegeven dat er spel fouten in het verslag staan. Getracht wordt om dit in de toekomst te voorkomen.

Er wordt vermeld in het verslag dat we in het kader van de AVG geen namen opnemen van aan- en afmeldingen. Echter, in het verslag komen wél namen terug van aanwezige leden die hiertegen géén bezwaar hebben. In de vergadering wordt besloten om de namen initieel in het verslag te vermelden. Indien de betrokkene geen prijs stelt op naamsvermelding wordt men verzocht dit aan te geven bij de secretaris.

Naar aanleiding van het verslag van de vorige vergadering wordt bij agendapunt 6 (verslag van de kascommissie) de vraag gesteld of er rechtszaakkosten teruggevorderd kunnen worden bij de werkgever. De penningmeester geeft aan dat dit is onderzocht en helaas niet mogelijk is gebleken, mits de zaak voor de rechter is geweest én er een gunstig resultaat voor de werknemer (lid) uit is voortgekomen (gewonnen).

Verder zijn er geen vragen op opmerkingen en wordt het verslag vastgesteld.

#### 4. Jaarverslag 2022

De voorzitter merkt op dat de coronamaatregelen tot het verleden behoren waardoor we weer fysiek bij elkaar kunnen komen. Diverse cao's zijn afgesloten. De onderhandelingen verliepen soms soepel, zoals bij APG, anderen verliepen bijzonder moeizaam. Voorts is er veel energie gestoken in het werven van nieuwe leden. Dit heeft geresulteerd in 63 nieuwe leden. Daarnaast hebben er 22 leden het lidmaatschap beëindigd. Dit betreffen met name leden die hun pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. We groeien en hopen dat deze tendens zich verder voortzet.

De heer Van Dijk geeft aan dat er 88 nieuwe leden bij zijn gekomen. Echter, de secretaris geeft aan dat dit gaat over 2023 en wij hebben het hier over 2022. De heer Van Dijk geeft aan dat hij graag een specificatie van het aantal nieuwe leden ontvangt binnen de diverse onderdelen bij de VCPS. Hij geeft aan dat er binnen DJI druk geworven wordt en het goed is om te zien waar je succes hebt. De penningmeester geeft aan dat er zo dadelijk een specificatie wordt getoond van de af- en aanmeldingen bij de diverse onderdelen.

Het traject van de functiewaardering Rijk is een belangrijk punt. Een schaal meer of minder kan veel uitmaken. De heer Keijser geeft hiervoor een winstwaarschuwing af. Men moet zich niet rijk rekenen. De voorzitter geeft aan dat de potjes telkens weer opnieuw verdeeld moeten worden; wat naar het ene potje gaat, wordt uit een ander potje gehaald. De heer Kruidenier vraagt dit punt verder te behandelen bij punt 13 van de agenda. Hij zal hierover een presentatie verzorgen.

Verder wordt er gesproken over het samenwerkingsverband met de Rijksvakbonden. Veel van onze werkzaamheden doen we zelf, echter een aantal zaken doen we gezamenlijk met de andere vakbonden binnen het AC.

De voorzitter geeft nu het woord aan de penningmeester. Hij zal de cijfers nader toelichten.

De penningmeester geeft aan dat er in 2022 72 nieuwe leden zijn aangemeld en er 47 afmeldingen zijn binnengekomen. Er wordt een opsomming gegeven van de aan- en afmeldingen bij de verschillende (grotere) onderdelen. Dit ziet er als volgt uit:

- **Justitie:**  
43 aanmeldingen, 4 afmeldingen
- **Staatsbosbeheer:**  
5 aanmeldingen, 4 afmeldingen
- **APG:**  
6 aanmeldingen, 7 afmeldingen
- **DUO:**  
3 aanmeldingen, 4 afmeldingen
- **NVWA:**  
blijft gelijk
- **CBS:**  
12 afmeldingen
- **UWV:**  
3 aanmeldingen

Ook van diverse kleinere onderdelen hebben we aan- en afmeldingen ontvangen. Justitie gaat aan kop met 43 aanmeldingen. De penningmeester feliciteert hiervoor de mensen van justitie. Bij het CBS zien we een grote afname van VCPS leden. Dit komt door pensionering en het ontbreken van kaderleden.

Vorig jaar hebben 31 leden een aanmeldpremie ontvangen. Het totaal aantal leden bedraagt tot op heden 761, eind 2022 waren dit er 680. De penningmeester bedankt eenieder die zich heeft ingezet om nieuwe leden te werven.

De heer Fourtounidis wijst erop dat niet iedereen de aanmeldpremie heeft ontvangen. De penningmeester geeft aan dat een aantal leden zijn uitgezonderd, aan-

gezien die al een kadervergoeding ontvangen. Wellicht stond de aanmelder niet onder het aanmeldformulier. De penningmeester vraagt aan te geven waar dit het geval is geweest dan zal hij dit opnieuw beoordelen. Eén iemand heeft 7 nieuwe leden aangemeld, welke hiervoor een welverdiend applaus ontving.

## 5. Jaarverslag IB 2022

Vorig jaar zijn de advocaatkosten behoorlijk opgelopen (€ 24.000,-), aangezien er nogal wat zaken liepen binnen justitie. Nieuwe leden zullen eerst een half jaar lid moeten zijn voordat ze een beroep kunnen doen op een advocaat. Daarbij mag het geen zaak uit het verleden zijn. Naar aanleiding hiervan vraagt de heer Fourtoundis of er nagedacht kan worden om de contributie te verhogen (naar bijvoorbeeld € 10,-). De penningmeester geeft aan dat er hiertoe geen financiële noodzaak is. De heer Koekkelkoren stelt een vraag over de advocaatkosten. Hij vraagt of dit voornamelijk nieuwe leden zijn. De penningmeester beaamt dit. De heer Koekkelkoren geeft aan dat de “oude” leden zijns inziens dan betalen voor “nieuwe” leden. Deze doen dan namelijk direct een beroep op de Persoonlijke Belangen Behartiging (en een eventuele advocaat) waarvan de kosten vervolgens behoorlijk kunnen oplopen. Dat zou dan weer kunnen leiden tot een (onterechte) contributieverhoging. Vanuit de zaal komt de reactie dat men nu eerst een half jaar lid moet zijn, echter in het verleden hadden we belangenbehartigers die de zaken in eerste instantie oppakten. De penningmeester geeft aan dat we een aantal kaderleden hebben die zich inzetten als individueel belangenbehartiger.

In 2023 heeft er een cursus IB plaatsgevonden waaraan een aantal van onze leden hebben deelgenomen. Een van de deelnemers geeft aan dat hij veel aan de cursus heeft gehad en men graag hierop een vervolg ziet. De penningmeester geeft aan dat we hier zeker een vervolg aan geven. De heer Kruidenier geeft aan dat ook vanuit de NCF hieraan wordt gewerkt (eveneens deelnemers aan IB). NCF heeft een geanonimiseerd volgsysteem IB-zaken waarbij de inhoudelijke kant en het proces gevolgd kan worden. Hier gaan we verdere stappen mee zetten, om zo een naslagwerk IB-zaken op te zetten. Er wordt zodanig kennis gedeeld waardoor je een

netwerk kunt opbouwen om steeds meer informatie te vergaren. Het zal moeten groeien en de verschillende verenigingen zullen dit ieder op eigen tempo doen. Doordat we nu al met meerdere partijen deze cursus hebben aangeboden zijn ook de kosten beter beheersbaar, kunnen we kennis meer delen en het netwerk verder uitbreiden. Als we dit alleen hadden moeten financieren, dan was dit erg kostbaar geweest. Zo zullen we kijken of we ook voor andere zaken meer kunnen samenwerken. Zo kijken we ook in het kader van cao-overleg en drukwerk om meer samen te werken om zo de kosten te drukken. Als er interesse is om een cursus te volgen in het kader van IB wordt verzocht om je aan te melden. Dan kan dit vervolgens gefaciliteerd worden. Binnen justitie zijn er een behoorlijk aantal IB verzoeken.

Zeker met roosters is het soms lastig om mensen te bereiken. Daarbij zijn de casussen ook anders dan bij andere onderdelen. Verder wordt medegedeeld dat alle zaken in behandeling zijn, dan wel bij een IB-er, dan wel bij een advocaat.

Henk Kingma heeft ons hierbij uitstekend ondersteund en een grote bijdrage geleverd. De penningmeester vraagt hiervoor een applaus.

Verder vindt er een discussie plaats over het ziek houden van mensen door ze 1% ziek te houden. De heer Keijser geeft aan dat in de cao precies beschreven staat hoe dit moet worden toegepast.

Er wordt gerefereerd aan een artikel in ons laatste blad met betrekking tot TOD55+. Mevrouw Vervoort heeft zich hiervoor ingezet met een positief resultaat.

Er wordt door de heer Pecher gevraagd of er IB-zaken op de website geplaatst kunnen worden. Besloten wordt om dit niet te doen in verband met afbreukrisico. De penningmeester geeft aan dat IB-ers zich kunnen voorstellen in ons blad. Het moet duidelijk zijn dat men zich kan melden bij de VCPS en dat het probleem vervolgens wordt opgepakt.

## 6. Financieel jaarverslag 2022

De penningmeester geeft een toelichting op het financieel jaarverslag. Bij binnenkomst is er een papieren versie beschikbaar voor de aanwezigen. De voorzitter



### Vele kosten zijn hoger dan begroot.

vraagt de vergadering om de financiële stukken na de vergadering weer in te leveren (i.v.m. gevoelige informatie). De belangrijkste zaken worden nader toegelicht. De vicevoorzitter geeft een toelichting op de werkgeversbijdragen. Deze zijn afhankelijk van het aantal leden. Het moment van uitbetalen is telkens weer verschillend. Vervolgens geeft de voorzitter mee dat we één en ander ook moeten aantonen middels een goedgekeurde accountantsverklaring. De reis- en vergaderkosten zijn hoger dan begroot. Dit komt onder meer door verhoging van de km-vergoeding en de hogere frequentie van overleggen.

De inhuur van beroepskrachten (advocaatkosten) en de kosten van de begeleiding door een communicatiebureau zijn eveneens fors hoger dan begroot. Vervolgens zijn ook de automatiseringskosten hoger uitgevallen door de aanschaf van een laptop voor de nieuwe secretaris.

De wervingskosten zijn fors hoger dan begroot (wervingsacties DJI).

Aan de ontvangstenkant zien we dat de ontvangen rente verrassend hoog is. De interest is een behoorlijk bedrag. Deze interest hebben we ontvangen als gevolg van de afwikkeling van de DSB-bank. Het geld dat daar destijds stond hebben we van het rijk al terugontvangen als gevolg van het depositogarantiestelsel.

De werkgeversbijdragen zijn behoorlijk gestegen. Dit komt ook door de aanwas van nieuwe leden. O.b.v. het aantal rijksleden wordt bepaald hoe hoog de bijdrage is. Het kan per jaar verschillen over hoeveel er wordt afgedragen. Dat is afhankelijk van de verdeelsleutel met de andere Rijksvakbonden.

We hebben een netto resultaat geboekt van om en nabij € 8.000,-.

Vanuit de zaal wordt geconcludeerd dat de penningmeester zijn werk goed heeft gedaan. Applaus voor de penningmeester!

Op de balans van 2022 zien we dat we er financieel goed voor staan. De inventaris staat vermeld voor 1 euro. In het kader van het depositogarantiestelsel zijn we op zoek naar spreiding van ons vermogen. Het is lastig om dit voor elkaar te krijgen als vereniging. Banken zijn afhoudend als het een vereniging betreft. Vanuit de zaal wordt opgemerkt dat er ook buitenlandse banken zijn die onder het depositogarantiestelsel vallen. Mocht iemand suggesties hebben, dan horen wij dat graag. De heer Keijser geeft aan dat de regiobank moeilijk doet om geld te stallen van een vereniging. Voor alle banken die vallen onder de SNS-bank (volksbank, regiobank, etc.) is maar € 100.000,- gedekt merkt de heer Boumans op.

Vanuit de zaal komt de vraag hoe er aangekeken wordt tegen het uitgavenpatroon ten opzichte van het vermogen. Betrokkene komt uit het verenigingsleven en daar wordt er anders mee omgegaan. De voorzitter geeft aan er zorg voor te dragen dat er geen verlies wordt geleden. Wellicht kunnen we meer investeren in ledenwerving.

Vanuit DJI wordt gevraagd om meer budget vrij te maken hiervoor. Het gaat niet alleen om materiaal maar ook om wervingscampagnes te financieren. De penningmeester geeft aan om met een plan te komen. Dit zal vervolgens in het bestuur worden besproken. We hebben recent een professional ingehuurd om ons





**Wellicht kunnen we meer investeren in ledenwerving.**

op dit punt te ondersteunen, echter zonder succes. De penningmeester geeft aan dat we inmiddels al € 9.000,- hebben uitgegeven aan wervingsmateriaal. Wat wil en kun je als VCPS om je profiel goed in de markt te zetten. Als je een campagne wilt opzetten dan zul je hier goed over na moeten denken. En vervolgens moet je je echt onderscheiden van de andere vakbonden. Hiervoor zal dan een degelijk/realistisch business plan gemaakt moeten worden. Dit is niet iets dat je zomaar in een ALV kunt bepalen. Wellicht is dit iets dat door de werkgroep Communicatie kan worden opgepakt. Er kan zeker budget worden vrijgemaakt om een goede wervingsactie op te zetten.

De heer Fourtoundis geeft aan dat we moeten nadenken over wat we nu willen. Het is nu een DJI aangelegenheid, echter moet het breder uitgedragen worden naar de overige VCPS-onderdelen. Voorts wordt er opgemerkt dat andere organisaties niet zomaar vergeleken kunnen worden met DJI. Binnen APG bijvoorbeeld werken de mensen vooral vanuit huis. Daar heeft het weinig zin om op locatie te gaan flyeren.

De voorzitter geeft aan de vergadering gehoord te hebben, en we zullen er zeker mee aan de slag gaan. We zijn zeker bereid hierin te investeren, zowel in tijd als in geld. Echter, moet dit wel binnen de begroting passen zodat dit financieel verantwoord is.

Vanuit DJI wordt er overigens opgemerkt dat er gesproken wordt over “we”. Men vraagt zich af wie “we” is, aangezien er nog verkiezingen moeten plaatsvinden. Moet dit “we” niet “het bestuur” zijn?

### **7. Verslag v.d. Kascommissie**

De heer Keijser, lid van de Kascommissie, geeft aan dat zaken die worden aangeschaft (zoals bijvoorbeeld computers), worden vastgelegd in een soort register. Op die manier kan worden bijgehouden wie welke zaken in gebruik heeft. Verder ziet de financiële administratie er keurig uit en heeft de penningmeester wederom puik werk verricht. De heer Van der Sleen sluit zich hierbij aan. Het bestuur wordt decharge verleend, er volgt een applaus vanuit de zaal.

### **8. Benoeming van de Kascommissie**

Bij de benoeming van de kascommissie zoeken we iemand buiten justitie aangezien de heer Keijser vanuit Justitie al deel uitmaakt van de kascommissie. De heer Van Dijk blijft daardoor reserve kascommissielid. De heer Koekkelkoren meldt zich aan als lid van de kascommissie.

### **9. Concept Begroting**

De penningmeester geeft een toelichting op de begroting.

De bestuurskosten bedragen € 17.000,-.

Reis- en vergaderkosten, inhuur beroepskrachten, kaderkosten en kantoor- en communicatiekosten zijn nagenoeg hetzelfde gebleven. De wervingskosten zijn begroot op € 4.000,-. We verwachten zo’n € 55.000,- aan contributie te ontvangen. De werkgeversbijdrage moeten we nog ontvangen, dat zal nog € 50.000,- bedragen. De heer Keijser stelt voor om de wervingskosten op de begroting te verhogen.

De penningmeester geeft aan dat het bedrag, gezien de wervingsambitie, wellicht te laag is. Er vindt een discussie plaats omtrent de wervingskosten.



De vergadering wordt hierop kort geschorst voor intern beraad.

Gezien de discussie over plannen die er zijn voor de wervingscampagne heeft het bestuur tijdens de schorsing besloten om de wervingskosten in de begroting op te hogen naar € 12.000,-. De begroting is hierbij vastgesteld. De vergadering is verheugd over het besluit van het bestuur.

### **10. Vaststellen bestuur en benoeming i.v.m. aftreden bestuursleden conform rooster**

De voorzitter deelt mede dat er discussie is geweest over dit agendapunt. Deze discussie is voortgekomen uit de kandidaatstelling van drie leden die op dit moment niet in het bestuur van de VCPS zitten. Deze drie leden hebben zich twee weken voorafgaand aan de ALV gemeld.

Statutair is dit toegestaan, echter is het gebruikelijk om als aspirant bestuurslid een periode mee te lopen in het bestuur waarna al dan niet een voordracht volgt op de ALV. De aftredende bestuursleden stellen zich ook allen herkiesbaar. Het feit dat statutair bepaald is dat de voorzitter en/of secretaris en/of penningmeester nimmer gelijktijdig aftreden in verband met borging van de continuïteit, maakt dit agendapunt extra complex.

Naar aanleiding hiervan vraagt de heer Koch naar de kandidaatstelling die is binnengekomen. De secretaris geeft aan dat er een mail is binnengekomen van de heer Piek waarin hij zich, samen met nog twee andere leden, kandidaat stelt voor een bestuursfunctie. Als bijlage bevat de mail 3 lijsten met nagenoeg identieke handtekeningen.

Dan volgt er een discussie over het aantal bestuursleden. Dit zijn er nu vier. De heer Keijser haalt aan dat statutair bepaald is dat het bestuur uit minimaal 5 bestuursleden moet bestaan. Dit wordt nog eens aangescherpt door de heer Van Dijk met de vermelding dat we in dit geval de statuten niet volgen. De heer Koch vraagt zich vervolgens af of de hoeveelheid werkzaamheden het rechtvaardigen om een vijfde bestuurslid toe te voegen.

Mevrouw Vervoort vraagt wat de procesgang behelst. Dan volgt er een verhitte discussie over de kandidaatstelling van de drie leden. De algemene lijn is dat het bestuur en een deel van de aanwezigen de manier van kandidaatstelling op z'n zachts gezegd "merkwaardig" vindt. Daarentegen vindt het andere deel van de aanwezigen dat zij statutair gezien in hun recht staan en zich niet welkom voelen om in het bestuur te participeren. Vanuit de zaal wordt gevraagd om de vergadering te schorsen.

Na de schorsing geeft de voorzitter aan om dit agendapunt van de agenda te verwijderen vanwege onoverbrugbare beelden hierover. Aangezien het mandaat van de aftredende bestuursleden loopt tot in april 2024 stelt hij voor om in het voorjaar van 2024 een extra ALV te beleggen voor dit agendapunt. Vervolgens laait de discussie opnieuw op. Ditmaal over het al dan niet verlenen van een proefperiode bij het bestuur voor de drie leden die zich kandidaat gesteld hebben. Hierop wordt de vergadering wederom geschorst.

Na de schorsing geeft de penningmeester aan dat hij na 37 jaar zijn bestuurslidmaatschap opgeeft. Gezien de gang van zaken haalt hij hier geen energie meer uit.

Vanuit de vergadering wordt grote waardering uitgesproken voor de penningmeester, echter wordt zijn besluit ten zeerste betreurd. De heer Kruidenier geeft zelfs aan dat hij een lintje verdient. Een applaus volgt.

De voorzitter geeft nogmaals aan dat het punt van de bestuursverkiezing van de agenda gehaald wordt. Dit is besloten door het bestuur. Daarnaast geeft hij aan dat het bestuur ook heeft besloten om de drie kandidaten voorlopig niet als aspirant bestuursleden aan het bestuur toe te voegen in verband met de gespannen situatie.

Door tijdsgebrek en de ontstane commotie worden alle navolgende agendapunten vandaag niet meer besproken, behoudens de rondvraag.

### **11. Ontwikkelingen AC Rijksvakbonden**

De heer de Graaf zou hier graag een schriftelijk verslag van willen ontvangen. Dit punt wordt doorgeschoven.

### **12. Presentatie ontwikkelingen nieuwe Pensioenwet**

Dit punt wordt doorgeschoven naar de volgende vergadering.

### **13. Vaststellen volgende ALV**

Dit wordt nader kenbaar gemaakt.

### **14. Rondvraag**

Vier leden maken gebruik van de rondvraag.

De heer Fourtoundis vraagt om meer duidelijkheid op de website. De voorzitter geeft aan dat het voltallige bestuur met foto en toelichting op de website staat.

Vanuit de zaal wordt nogmaals geopperd dat er veel weerstand is over en weer. De heer Kruidenier geeft aan dat het een slecht huwelijk is tussen de (nieuwe) leden van DJI en de overige leden van de VCPS. Geconstateerd wordt dat zij niet bij elkaar passen.

Mevrouw Vervoort vraagt hoe nu verder? Men wil op de hoogte gehouden worden van de voortgang. De voorzitter geeft aan dat deze informatie via de "Voor Elkaar!" of via mail gedeeld zal worden zodra er duidelijkheid is.

Vanuit de zaal wordt opgemerkt dat er op de slides van de ALV een foutieve afbeelding staat. Juvox wordt hier nog aangeduid terwijl zij geen onderdeel meer zijn van de AC Rijksvakbonden.

Vanuit de zaal wordt gemeld dat de mailadressen op de slides van de ALV niet gepresenteerd hadden mogen worden, dit is ook van toepassing op de lijsten met handtekeningen. Voor wat betreft dat laatste punt is er enige discussie. Een aantal leden is van mening dat relevante informatie in casu, welke de lijsten met handtekeningen zijn, juist gedeeld moet worden.

Volgens de heer De Graaf zou ons blad (Voor Elkaar!) vier keer per jaar uitgebracht worden. Geconstateerd wordt dat we er dit jaar mogelijk maar drie uitbrengen.

Tenslotte nodigt de voorzitter de aanwezigen uit om mee te gaan naar de Chinees, en sluit de vergadering.

## **Addendum bij het verslag van de Algemene Ledenvergadering d.d. 11-10-2023**

Tijdens de Algemene Ledenvergadering heeft de penningmeester de heer Willem Colijn medegedeeld dat hij per 1 november 2023 zijn functie als penningmeester en bestuurslid zal neerleggen.

Dit werd door de vergadering ten zeerste betreurd. Op dringend verzoek van het bestuur van de VCPS is Willem onder voorwaarden teruggekomen op zijn besluit.

Een belangrijke voorwaarde is dat het bestuur in het belang van de VCPS de tijd en de rust krijgt om tot een gedegen oplossing te komen voor de ontstane situatie.

Na een unaniem besluit van het bestuur, zal hij wederom als bestuurslid zijn functie als penningmeester en coördinator persoonlijke belangenbehartiger oppakken dit voor de tijd tot aan de Algemene Ledenvergadering die in april 2024 gehouden zal worden. Het bestuur is blij met zijn besluit; hierdoor is de continuïteit gewaarborgd.

**BEHOUD VAN JOUW WERK**

GOEDE KWALITEIT VAN  
JOUW WERK

**UITDAGING IN JE WERK  
EEN GOEDE WERKSFEER**

**EEN GOED BELONINGSPAKKET  
ERKENNING EN RESPECT VOOR  
JOUW INZET IN JE WERK**

**VEILIGHEID EN ZEKERHEID  
PASSENDE WERKDRUK**

**MOGELIJKHEDEN VOOR ONT-  
WIKKELING EN DUURZAME  
INZETBAARHEID**

**GOEDE VERHOUDING COMBINATIE  
WERK- PRIVE**

**DUS WORD NU LID VOOR SLECHTS  
€7,50 PER MAAND.  
WIL JE MEER WETEN, MAIL ONS OP  
INFO@VCPS.NL OF BEL NAAR  
070 315 51 24**

 **HIERBIJ MELD IK MIJ AAN EN WORD LID VAN DE VCPS!**

**Aanhef :** \_\_\_\_\_

**Voornaam :** \_\_\_\_\_

**Tussenvoegsel :** \_\_\_\_\_

**Achternaam :** \_\_\_\_\_

**Email privé :** \_\_\_\_\_

**Telefoon privé :** \_\_\_\_\_

**Adres :** \_\_\_\_\_

**Huisnummer :** \_\_\_\_\_

**Postcode :** \_\_\_\_\_

**Woonplaats :** \_\_\_\_\_

**Handtekening :** \_\_\_\_\_



De VCPS is een toegankelijke vakorganisatie die er voor jou is!  
Met korte lijnen en deskundigheid zijn we dichtbij. We geloven in de kracht van de samenwerking om de juiste resultaten voor elkaar te realiseren.



**vcps.nl** voor  
elkaar

**Geboortedatum (D/M/J) :** \_\_\_\_\_

**Werkzaam bij :** \_\_\_\_\_

**Dienstonderdeel :** \_\_\_\_\_

**Locatie :** \_\_\_\_\_

**Telefoonnummer (werk) :** \_\_\_\_\_

**Email (werk) :** \_\_\_\_\_

**Rekeningnummer :** \_\_\_\_\_

**T.n.v. :** \_\_\_\_\_

**Stuur een foto van deze ondertekende bon naar ledenadministratie@vcps.nl of meld u aan via de website of stuur deze bon ondertekend in een gefrankeerde envelop op naar:**

Ledenadministratie VCPS  
Ametisthorst 20  
2592 HN Den Haag