



Van oud naar nieuw

Op weg naar een nieuwe bestuursperiode

Voorwoord

Een nieuwe bestuursperiode

Boven deze column had ook kunnen staan "Een nieuw bestuur", maar toch heb ik voor bovenstaande titel gekozen omdat het zittende bestuur door de nieuwe ledenraad is verzocht nog een termijn van vier jaar aan te blijven. In de vorige editie van het ledenmagazine kun je kennis nemen van de uitslag van deze verkiezingen en de samenstelling van het bestuur.

Mede om die reden heb ik mij voor een tijdelijke periode beschikbaar gesteld als nieuwe voorzitter. Dit heeft te maken met het feit dat de groei van de vereniging de komende jaren vooral van nog niet gepensioneerde collega's moet komen en daar hoort ook een voorzitter bij uit die leeftijdsgroep.

Voor de bestuursoverdracht hebben we onszelf de spiegel voorgehouden. Veel hebben we samen met de activiteitenteams, ledenraad en de verschillende commissies kunnen realiseren, maar één ding hebben we niet gehaald en dat is een ledental van zesduizend. Daar gaan we in de komende bestuursperiode een nieuwe gooi naar doen. Ons voormalige moederbedrijf ING wil ons daarbij helpen. We hebben met de directieleden van ING, Ruud van Dusschoten en Maarten van Beek, een nieuwe intentieovereenkomst afgesloten. ING wil ons materieel, om de contributies laag te kunnen houden, en immaterieel steunen. Denk bij het laatste bijvoorbeeld aan een verdere verbetering van onze website of assistentie bij ledenwerfacties. Daartegenover hebben wij ING een aantal mogelijkheden aangereikt hoe wij onze ambassadeursrol voor (het merk) ING willen en kunnen invullen. Een volgende keer meer daarover.



Age Knossen,
voorzitter

Inhoud:

2 VAN OUD NAAR NIEUW

- › Een nieuwe ledenraad naast het bestuur

6 RUBRIEKEN

- › Mijn herinnering: met het hele kantoor in 1993 naar Praag
- › Uit het archief: Bedrijfslichaamlijke Opvoeding
- › De drive van ledenraadslid Jan de Graaf

8 RUBRIEKEN

- › Waar werkt zij nu: Drie ex-ING'ers in de uitvaartbranche
- › Nieuwe leden en overleden leden
- › Koninklijke onderscheiding voor Hans de Vries
- › Ed Carper vinoloog van het jaar 2020
- › Colofon

3 UW BELANG

- › Wat is er nieuw aan het pensioenstelsel?
- › Tussenstand PFI-project 'Wij werken aan uw pensioen'
- › Wonen in de toekomst
- › Doorstroming op de woningmarkt
- › Scheidend secretaris commissie SEB Cees van Oosterom: "Ik het begin dacht ik dat het wel over zou gaan"
- › Waarover gaat het jaarplan 2020 van VO-PFI?



Jan
de Graaf

Van oud naar nieuw

Op weg naar een nieuwe bestuursperiode

Na een zittingsperiode van vier jaar is de ledenraad van de VO-ING op 15 juli voor de laatste keer in vergadering bijeengewees. Deze vergadering stond voornamelijk in het kader van terugblikken. Wat hebben we goed gedaan is zijn er nog zaken voor verbetering vatbaar?

De leden constateerden dat er in de afgelopen vier jaar een vruchtbare samenwerking is geweest met het bestuur van de vereniging. In een open dialoog heeft de ledenraad samen met het bestuur het beleid kunnen bepalen en controleren.

Activiteitenteams

Met grote tevredenheid kunnen we stellen dat de activiteitenteams een grandioze prestatie hebben geleverd. Door hun tomeloze inzet zijn ze erin geslaagd jaarlijks tussen de 30 en 40 activiteiten te

organiseren. Op het gebied van cultuur, stadswandelingen en boottochten alsook busreizen naar de VW fabrieken in Duitsland voor elk wat wils en het merendeel was in no time volgeboekt. Chapeau!

Nieuwe ledenraadsleden

Aan het einde van de periode heeft een aantal ledenraadsleden aangegeven niet meer beschikbaar te zijn voor een nieuwe periode van vier jaar. Een oproep in het magazine en op de site heeft voldoende kandidaten opgeleverd om deze vacatures

te kunnen vervullen. In twee rayons waren meer kandidaten dan zetels, waarop daar verkiezingen zijn gehouden. Op de site van de VO-ING en in de vorige uitgave van het VO-ING Belang kunt u de nieuwe samenstelling van de ledenraad terugvinden. Aansluitend op de laatste vergadering van de ledenraad in de oude samenstelling heeft de nieuwe ledenraad acte de présence gegeven. Onder leiding van gespreksleider Peter Barneveld, is deze nieuwe ledenraad officieel geïnstalleerd. In een voorstelrondje vertelden alle leden

iets over zichzelf, per slot van rekening gaan we weer vier jaar met elkaar verder en is het wel zo fijn iets van iemands achtergronden te weten. Uit dit voorstelrondje blijkt dat met de komst van zeven nieuwe leden de kwaliteit en de diversiteit van de Ledenraad blijft gehandhaafd. Wel is het jammer dat het aantal vrouwen in de raad niet is toegenomen. Zaten er in de vorige raad nog drie dames, nu is de teller bij twee blijven steken.

(Willem Jan van Munster, voorzitter Verkiezingscommissie, secretaris bestuur)



UW BELANG

nieuws

Jaargang 5
Nummer 3 - 2020

COMMISSIE PENSIOENEN

- › Wat is er nieuw aan het pensioenstelsel?
- › Tussenstand PFI-project 'Wij werken aan uw pensioen'

2

COMMISSIE SEB

- › Wonen in de toekomst
- › Doorstroming op de woningmarkt

4

- › Scheidend secretaris commissie SEB Cees Oosterom
- VERANTWOORDINGSORGAAN-PFI**
- › Waarover gaat het jaarplan 2020 van VO-PFI?

5

COMMISSIE PENSIOENEN

Wat is nieuw aan het nieuwe pensioenstelsel?

Op 5 juni vorig jaar werd na een jarenlange discussie een principeakkoord pensioenhervormingen gesloten. Nu, iets meer dan een jaar later, is het definitieve pensioenakkoord gesloten naar de Tweede Kamer gestuurd, daar besproken en aangenomen voor verdere wetgeving. Wat is nieuw aan dit nieuwe en definitieve akkoord? "De echte details moeten nog worden ingevuld", schrijft Wim Evers.

Het kabinet wil de aanpassing van de relevante wetgeving (o.a. de Pensioenwet) op 1 januari 2022 hebben afgerond en de invoering van het nieuwe stelsel moet uiterlijk op 1 januari 2026 een feit zijn. Omdat de Pensioencommissie haar leden graag zo volledig wil informeren hebben wij een uitvoerige toelichting geschreven. Deze staat op de website.

Hier volgt een korte samenvatting van de belangrijkste punten uit het akkoord.

1. Besloten is al dat de AOW-leeftijd de komende twee jaar wordt bevroren en minder snel gaat stijgen.
2. Er komt een onderzoek naar het stoppen met werken na 45 dienstjaren.
3. Mensen die zwaar werk verrichten,

kunnen eerder stoppen met werken (maximaal 3 jaar voor pensioendatum).

4. Pensioenfondsen met een dekkingsgraad boven de 90 hoeven in 2021 niet te korten.
5. De doorsnee premie-systematiek wordt afgeschaft.
6. Er komt geen pensioenplicht voor zzp-ers, wel een verplichte Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
7. De kenmerken van het nieuwe pensioenstelsel zijn de volgende:
 - a. Alle werknemers krijgen in het nieuwe pensioenstelsel een zogeheten premieregeling. De ingelegde premie en het beleggingsrendement daarop bepalen wat voor pensioen een werknemer mag verwachten.

b. Er komen twee soorten pensioenregelingen.

De eerste optie is 'Het Nieuwe Contract', waarin de pensioenpot 'één collectief' blijft maar de deelnemers wel allemaal hun eigen aandeel daarin krijgen. De tweede optie is de wet verbeterde premieregeling, waar alle deelnemers een eigen pensioenpot hebben. In 2026 moet elk pensioenfonds een keuze hebben gemaakt voor één van beide opties en klaar zijn met de invoering ervan.

c. Pensioenfondsen die kiezen voor Het Nieuwe Contract moeten ook een solidariteitsreserve aanhouden.

d. Er komt een einde aan de rekenrente en de dekkingsgraden: pensioenen gaan meer meebewegen met de financiële markten.

e. De pensioenpremie wordt 'stabiel en beter voorspelbaar'.

f. Op de datum van je pensionering kun je eenmalig maximaal 10% van je pensioen opnemen.

Verlofsparen om eerder met pensioen te kunnen gaan.

Voorlopige conclusie

Voordat de invoering er is, zal nog heel wat moeten worden "gepolderd". Niet alleen op het niveau van regering en parlement, maar ook via diverse maatschappelijke organisaties (bijvoorbeeld voor ouderen en jongeren) en door verzekeraars en sociale partners op landelijk, maar ook op bedrijfs- en bedrijfstakniveau. Al is er veel gesproken en vergaderd in het afgelopen jaar, de echte details moeten nog steeds worden ingevuld.

En wat gaat het voor PFI en CDC-deelnemers betekenen?

Hierover nog een aantal opmerkingen: - Er komt een landelijke transitiecommissie van werkgevers en werknemers met een

Een nieuw bestuur

Op 15 juli is de nieuwe ledenraad, ons hoogste orgaan, voor het eerst bijeengewees. Eén van de agendapunten was een nieuw bestuur te kiezen. Het oude bestuur had zich opnieuw kandidaat gesteld. Zij werden bij acclamatie herkozen.

Het nieuwe bestuur heeft de taakverdeling ongewijzigd gelaten. Het voordeel van een hervervkiezing is dat je een ingewerkt team hebt dat bovendien vertrouwd is met het takenpakket.

Binnenkort gaan we “de hei op” om een meerjarenplan te maken. Dat zou een twee-jarenplan kunnen zijn, om halverwege de bestuursperiode een vervolgplan te maken voor de laatste twee bestuursjaren. Eveneens moeten we nadenken om met

een rooster van aftreden te gaan werken. Het voordeel van een rooster van aftreden is dat niet iedereen gelijktijdig vertrekt als bestuurslid, maar dat opvolgers (m/v) ingewerkt kunnen worden. De maximale bestuursperiode is acht jaar, hetgeen zou betekenen dat in deze bestuursperiode al mutaties plaats kunnen gaan vinden. Maar voorlopig gaan de volgende vijf bestuursleden van start:

- Willem Jan van Munster, secretaris

- Pieter Pouwels, penningmeester
- Frank Sukel, coördinator regionale activiteitenteams
- Rene Toorenburgh, coördinator regionale activiteitenteams

Als we de contouren van ons meerjarenplan gereed hebben, gaan we deze met de ledenraad bespreken, waarop we in het laatste nummer van VO-ING Belang van dit jaar uitgebreid zullen terugkomen.
(Age Knossen, voorzitter)



Willem Jan van Munster



Pieter Pouwels



Frank Sukel



Rene Toorenburgh



Age Knossen

onafhankelijke voorzitter. Deze commissie moet, indien de sociale partners (in bedrijven of sectoren) het niet eens worden over de overstap naar het nieuwe stelsel, een bindend advies geven.

- Een spannend onderwerp blijft de compensatie voor 35-plussers door het wegval-len van de doorsneesystematiek. Ondanks

het feit dat het Centraal Plan Bureau en een aantal pensioenfondsen denken dat het bij veel fondsen wel zal lukken om dit ‘gat’ te vullen. Maar kennelijk niet overal.

- Ook wordt in de stukken niet gesproken over hoe de overgang zal gaan indien sprake is van een gesloten fonds zoals het Pensioenfonds ING: in alle stukken wordt

uitgegaan van inkomsten uit premie en beleggingen en dat bij de fondsen sociale partners tot overeenstemming moeten komen.

- Bij de CDC-pensioenfondsen is wel sprake van betrokkenheid van sociale partners: de zaken rondom pensioen vormen onderdeel van de cao-onderhandelingen.

Wij blijven als altijd ook in deze nieuwe ontwikkelingen bij de les en blijven onze invloed en aanwezigheid bij zowel het PFI als de CDC-fondsen waarmaken.
(Wim Evers, voorzitter pensioencommissie)

Lees op de **website** de volledige tekst over het nieuwe pensioenakkoord.

COMMISSIE PENSIOENEN

Tussenstand project “Wij werken aan uw pensioen”

Aan het begin van dit jaar hebben wij laten weten wat onze mening was over de uitwerking van het project “Wij werken aan uw pensioen”. Stap voor stap en ondanks de corona-perikelen is het project toch voortvarend uitgevoerd. Wat is momenteel de stand van zaken?

De data die gepland waren in 2020 lijken te worden gerealiseerd. Wij worden als pensioencommissie regelmatig (en meestal via video) bijgepraat over de stand van zaken. Nu het project zijn volgende en voor alle deelnemers laatste fase ingaat, willen wij u hierover informeren.

1. Wat is er inmiddels klaar?

Veel van de werkzaamheden van het project, dat beoogt de vele pensioenreglementen die ING en NN rijk zijn te stroomlijnen, bevinden zich in een gevorderd stadium.

a. Sinds 1 januari jl. bestaat nog maar één reglement dat geldt voor alle 70.000 deelnemers: het Pensioenreglement Pensioenfonds ING 2020. Op de website van het Pensioenfonds is het hele reglement te lezen.

b. Vanaf eind december vorig jaar is voornamelijk door medewerkers van AZL, dat

de administratie voor Pensioenfonds ING uitvoert, gewerkt aan de conversie van de gegevens uit de bestaande reglementen naar het nieuwe reglement. Op dit moment (eind juli) is deze conversie succesvol verlopen en worden de controles intern én door een externe accountant uitgevoerd.

c. Vanaf eind juli worden de mutaties die zijn opgetreden door pensionering, overlijden, verhuizing etc. doorgevoerd in het nieuwe systeem. Dat zijn nog heel wat mutaties, als je bedenkt dat vanaf 1 januari tot eind juli alleen al 1.000 deelnemers met pensioen zijn gegaan.

d. De koppeling van het pensioensysteem aan andere interne systemen (zoals het betaalsysteem) wordt nu gemaakt.

2. Wanneer merk ik er iets van?

Zoals de zaken er nu voor staan, ontvangt elke deelnemer eind augustus een brief

waarin precies wordt aangegeven wat de “oude situatie” was en wat de nieuwe situatie is. Dat wordt, mits van toepassing, ook weergegeven in bedragen, zodat de betreffende deelnemer weet waar hij of zij financieel aan toe is.

Wij hebben begrepen dat vooral voor deelnemers bij wie veel verandert door de overgang van het oude naar het nieuwe reglement, de brief behoorlijk uitgebreid en ingewikkeld kan zijn. Daar wordt bij Pensioenfonds ING qua beschikbare mankracht rekening mee gehouden. Schroom vooral niet t.z.t. contact te leggen met het fonds.

Voor deelnemers boven 55 jaar wordt in de brief ook aangegeven dat zij gebruik kunnen maken van de nieuwe pensioenplanner: Deze planner, genaamd “Mijn Pensioenplan”, waarin men scenario's kan maken van de verschillende pensioenkeuzes die

het nieuwe reglement biedt, kan men zijn of haar pensioen aanvragen. Voor de deelnemers jonger dan 55 is de pensioenplanner vanaf begin volgend jaar beschikbaar. Deelnemers die in het Pensioenreglement onder de Pensioenregeling 68 zijn ondergebracht, ontvangen door de complexiteit van de veranderingen deze brief en de UPO pas eind september van dit jaar. Daarnaast ontvangen de deelnemers vòòr het eind van het jaar de UPO (Uniform Pensioen Overzicht) per 1 januari 2020.

3. Is dit de laatste informatie die wij van de pensioencommissie krijgen?

Dit zal inderdaad in het ledenmagazine de laatste informatie over dit project zijn maar wij zullen leden net als vorig jaar, kort voor het verschijnen van de brieven, voorzien van actuele informatie via een nieuwsbrief.
(Wim Evers, voorzitter Pensioencommissie)



COMMISSIE SOCIAAL ECONOMISCHE BELANGEN

Wonen in de toekomst

In Ons Belang nr 1 van dit jaar stond een artikel over hoe je overwaarde op je huis kunt opnemen. Ook andere opties zijn mogelijk met vermogen uit je huidige huis. Zo viel mijn oog op een artikel uit het Eigen Huis Magazine (maart 2020): “Samen bepalen hoe je later woont”. Hoe gaan we straks wonen nu onze huidige woningen soms te groot zijn geworden, bijvoorbeeld omdat de kinderen het huis uit zijn? Zijn onze huidige huizen dan niet geschikt of niet geschikt te maken voor toekomstig gebruik? Of is verhuizen naar een appartement misschien een beter idee of moeten we denken aan een zorginstelling als beperkingen hiertoe dwingen? Of?

Ik kwam in het eerdergenoemde Eigen Huis-artikel een idee tegen om met andere oudere mensen gezamenlijk een wooncomplex op te zetten en te gaan bewonen. Mensen, in vergelijkbare situaties, die naar elkaar omkijken. Die samen met elkaar een kop koffie drinken, met elkaar willen briden, die elkaar helpen als iemand is geopereerd en daarna samen de schouders eronder willen zetten tijdens de revalidatie. En het bovenal gewoon gezellig met elkaar willen hebben. Samenwonen maar toch je zelfstandigheid en privacy behouden.

Nieuwe woonvorm

Zo'n gemeenschappelijk huis ben ik meer dan twintig jaar geleden al eens tegengekomen ergens in het Gooi. Ik heb het nooit vergeten omdat het er zo leuk uitzag en het was zo simpel van opzet. Het betrof een groot vrijstaand huis dat was opgedeeld in appartementen. Die appartementen leverden voor de ouderen voldoende ruimte op om zich terug te trekken. Daarnaast waren er meerdere gedeelde ruimtes. Er was een grote woonkeuken, een ruime zitkamer en nog wat andere ruimtes, zoals een TV-kamer. Dit mooie huis had

daarnaast een grote gezamenlijke tuin. Met dit in mijn achterhoofd las ik het verhaal “*Samen bepalen hoe je later woont*”. Het betreft een nieuwe woonvorm voor ouderen. Het artikel neemt ons mee in de ontstaansgeschiedenis en de oplevering van het eerste Knarrenhof in Zwolle in 2018. In totaal werden 48 eengezinswoningen, in een opstelling als van een vroeger hofje, opgeleverd. De bewoners zijn zonder uitzondering erg positief. Ze zijn en voelen zich niet meer eenzaam. Een goede strijd tegen

het door onze Koning genoemde ‘eenzaamheidsvirus’. De panden zijn onderhoudsvriendelijk en met de beste materialen gemaakt. Er worden veel activiteiten georganiseerd en dus hoeft niemand achter de geraniums te blijven zitten. Een mooie oplossing!

Drempels

Toch komen deze hofjes er niet zonder slag of stoot, ondanks de grote belangstelling die ouderen voor dit soort woonvormen



aan de dag leggen. Er is namelijk een aantal belangrijke drempels. Een eerste drempel (1) is dat banken moeilijk doen. Banken willen pas geld lenen voor de bouw als alle risico's weg gemanaged zijn. En dat terwijl best al veel geld nodig is in de planningsfase. Een tweede drempel (2) is dat geen aanspraak gedaan kan worden op subsidie. De hier genoemde Stichting van het initiatief de Knarrenhof wordt door de overheid gezien als een projectontwikkelaar en niet als een sociaal ondernemer. Er lijkt een toezegging door de overheid te zijn om de voorwaarden voor subsidie aan te passen. Maar vooralsnog is dit nog niet geregeld. Het volgende obstakel (3) heeft betrekking op de moeilijkheid om een goede locatie te vinden. Dit heeft ondermeer te maken met de bereidwilligheid van de gemeente om fatsoenlijke grondprijzen te rekenen voor centraler gelegen gronden. Je wilt immers onderdeel blijven uitmaken van de gemeenschap en niet ergens naar de rand worden weggeduwd. De vierde drempel (4) wijst op de hogere aantrekkelijkheid om in plaats van seniorenwoningen rijtjeshuizen te bouwen. Dat levert gewoon meer geld op in het laatje van de gemeente. Wonen in de toekomst vraagt doorzettingsvermogen om, samen met professionals, een dergelijk initiatief tot uitvoering te krijgen. Maar nieuwe woonvormen zullen in de toekomst steeds vaker gaan voorkomen. Nadere informatie over de landelijke Stichting Knarrenhof kan je vinden op knarrenhof.nl.

(Martin Hoedemakers, Commissie Sociaal Economische Belangen)

COMMISSIE SOCIAAL ECONOMISCHE BELANGEN

Doorstroming op de woningmarkt

Nederland wordt drukker, grijzer en diverser, aldus NRC, 6 juli 2020. Waar en hoe gaat iedereen wonen als het aantal inwoners stijgt? Het Planbureau voor de Leefomgeving schat in dat we kunnen afstappen van de gedachte dat Nederland meer een-gezinshuizen nodig heeft omdat de vraag naar appartementen toeneemt. Volgens een notitie van het Planbureau laat de betalingsbereidheid zien wat mensen echt belangrijk vinden als ze moeten kiezen op basis van hun mogelijkheden.

Tegelijkertijd zijn er senioren die niet per se op zoek zijn naar een appartement als alternatieve woonvorm voor hun huis dat te groot is geworden. Het is niet ondenkbaar dat nieuwe woonvormen, waar bijvoorbeeld gemeenschapsvorming een belangrijke rol speelt, in de toekomst steeds vaker voor gaan komen. Woonvormen gericht op het zo lang mogelijk thuis kunnen blijven wonen waarbij bewoners zoveel mogelijk zelf de regie in handen houden.

Woonbehoeften

Moeten we dan wel afstappen van de gedachte dat we meer eengezinshuizen nodig hebben?

Friso de Zeeuw (Emeritus Praktijkhoogleraar Gebiedsontwikkeling TU Delft) en Geurt Keers (Adviseur wonen en ruimtelijke ordening) zijn van mening dat er meerdere invalshoeken zijn om naar woonvoorkeuren

te kijken. Uit hun analyse van WoON 2018 (WoningbehoeftenOnderzoek Nederland) blijkt dat de nieuwbouwvraag volgens de woonwensen van starters en doorstromers gedifferentieerd is. Circa 40 procent van de totale nieuwbouwvraag is gericht op stedelijke woonmilieus en 60 procent op groene woonmilieus. In stedelijke milieus is relatief veel vraag naar eengezinswoningen (stadshuizen) en in suburbane milieus (bijv. VINEX-locaties) een kleine, maar niet te verwaarlozen, vraag naar appartementen. Anders dan wat het Planbureau inschat, blijkt uit de analyse WoON 2018 dat binnen de koopsector de vraag naar appartementen 25 procent is en de vraag naar eengezinswoningen 75 procent. In de huursector vinden we ongeveer dezelfde verdeelsleutel. Het is dan ook belangrijk om te kijken naar doorstromers. Het gaat daarbij om grote

getallen, namelijk bijna 600.000 huishoudens, met langere verhuisketens als positief effect voor de gehele woningmarkt. Doorstromers met hogere inkomens laten woningen achter op de bestaande markt voor de middeninkomens en die laten op hun beurt goedkopere bestaande woningen achter voor starters (ruim 300.000 huishoudens).

Kopen

De feitelijke woningkeuze voor eengezinswoningen en appartementen laat zien dat tussen wens en keuze in woningtype in de koopsector nauwelijks verschil bestaat. Wonen in een appartement is bij huishoudens met lagere inkomens meer een kwestie van pure betaalbaarheid dan van consumentenvoorkeur. Dat is ook logisch: een appartement is gemiddeld 25 procent goedkoper dan een eengezinswoning. De koper richt zich op het 'totaalproduct'. Niet alleen de (grootte van de) woning is van belang maar ook de woonomgeving en de daarbij behorende woningprijs. Minder bemiddelde kopers kiezen meer voor een appartement omdat dat woningtype gemiddeld de laagste woningprijs heeft. Een eengezinswoning zit er dan niet in. Ook starters met een laag inkomen zijn met name te vinden in het prijssegment tot €250.000. Ze komen dan terecht bij de

kleinere appartementen, vaak in de minder geliefde wijken van de stad. De eerdergenoemde faciliteiten die het wonen in een bepaalde wijk of stad juist interessant maken zijn in deze wijken vaak niet voorhanden. Het starters-inkomen laat een andere keuze gewoonweg niet toe.

Woonvoorkeuren

De druk op dit soort appartementen in het goedkopere segment neemt alleen maar toe, wat weer een opwaartse druk op de prijzen veroorzaakt. Door een tekort aan nieuwbouw van vooral eengezinswoningen komt doorstroming niet voldoende van de grond. Starters hebben dubbel het nakijken, niet via bestaand en niet via nieuw. Dit wordt nog versterkt doordat corporaties weinig meer verkopen. Het is dan ook van belang om bij bouwplannen de woonvoorkeuren van mensen meer tot uiting te laten komen: meer eengezinswoningen in diverse, vooral groene woonmilieus. Een dergelijke woningbouw zorgt ook nog eens voor veel doorstroming op de woningmarkt, met daarbij langere verhuisketens. Dan komen vooral goedkopere woningen vrij voor starters en andere huishoudens met een lager inkomen. (Hendrik Jan Bot met dank aan Geurt Keers, Commissie Sociaal Economische Belangen)

“In het begin dacht ik dat het wel over zou gaan”

Scheidend secretaris commissie SEB Cees van Oosterom

Als je moet stoppen omdat je lichaam zegt dat het genoeg is, sta je voor een lastige keuze. Dat overkwam Cees van Oosterom (72), secretaris commissie SEB.

“Twee keer heb ik me vertild aan mijn caravan. Ik kon niet voor- of achteruit. Dagen moest ik in bed liggen. Niet handig want we waren op vakantie in het buitenland, maar we moesten wel terug naar huis. Het was niet mogelijk om in één keer naar huis te rijden. We hebben onderweg op een camping overnacht en de caravan maar aangekoppeld gehouden.”

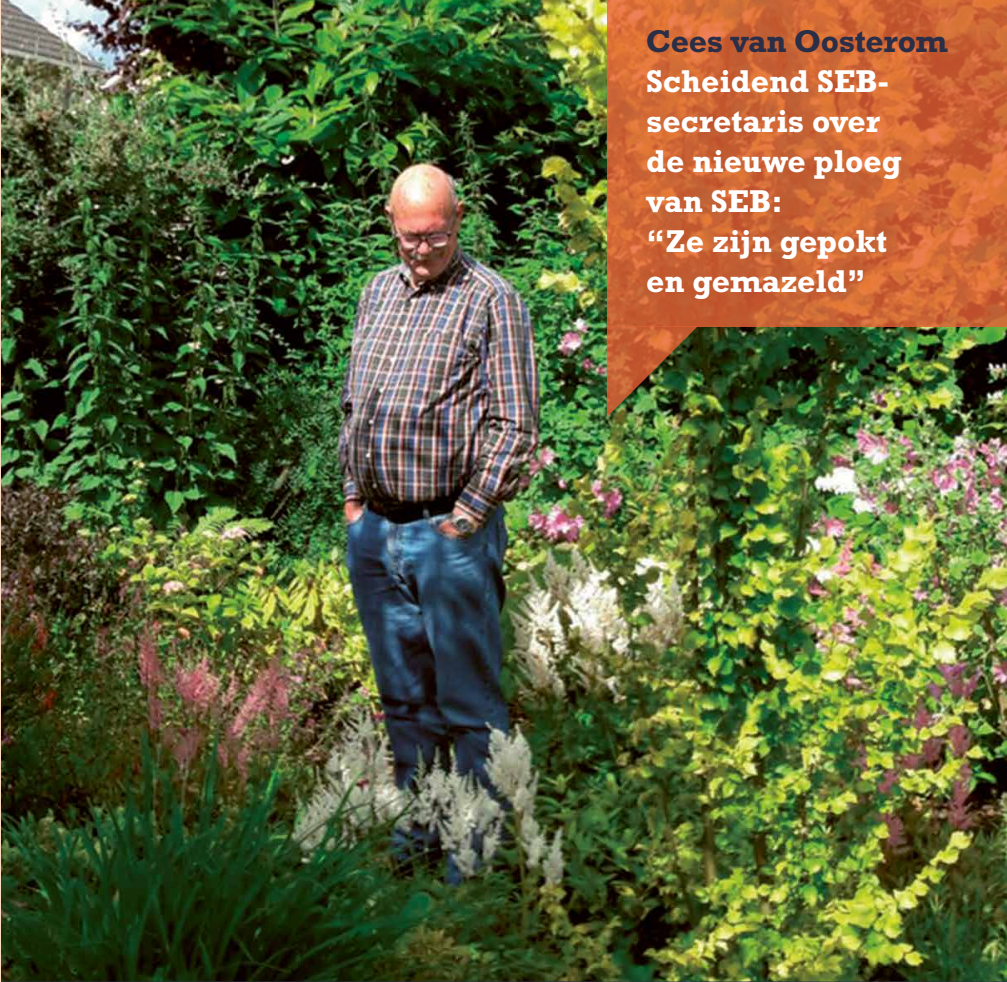
Na een jaartje rust ging Cees opnieuw met de caravan weg. En wederom ging hij door zijn rug. “Er zat een gebrek in de koppeling van de caravan. Ik moest even sjorren. Vroeger dacht ik: ik kan alles. En dan gaat het mis. Ondanks deze ervaringen heb ik nu toch weer een nieuwe caravan gekocht. Reizen van hot naar her blijft trekken. Het liefst gaan we naar Portugal en Zuid-Frankrijk. We gingen eerder ook naar Italië, Oostenrijk en Duitsland. Caravannen doen we al een jaar of 30. Daarnaast reisden we ook graag met een camper in Amerika, Australië, Nieuw-Zeeland en Canada. Richtten we ons voor de overnachtingen op hotels en b&b's dan kwamen Scandinavië, Ierland en Schotland aan de beurt.”

Niet gek
Naast het vrijwilligerswerk voor de commissie SEB stopte Cees eerder al met het werk voor de technische commissie van de bridgeclub. “Ik was verwoed bridger. Maar ik heb het bijltje erbij neergegoid. Meer dan drie uur op een avond achtereen aan tafel zitten leverde dagen pijn in mijn rug op en veel energieverlies. Er is een permanent ongemakkelijk gevoel in mijn rug, alsof er iets in de weg zit. Zelfs gewoon achter een bureau functioneren is niet meer voor me weggelegd, omdat dat urenlang rugpijn oplevert. Ik begin dacht ik dat het wel over zou gaan. Onderzoeken leverden op dat mijn conditie ‘helemaal niet gek voor je leeftijd’ is, aldus de arts. Maar mijn gevoel zegt toch iets anders. Het is ook wel een gekke ervaring dat ik nu enorm moet oppassen

met bukken en tillen.”

Spitten
Vindt Cees het een harde confrontatie met ouder worden? Ja, maar hij blijft positief: “Je kunt het slechter treffen. In de eerste twee jaar moest ik eraan wennen. Vorig jaar reisden we langs hotels. Ik reed zelf. Toch is het een prettige vakantie geworden. Over een langere periode terugkijken, stemt me positief, omdat het inmiddels toch wel wat beter gaat. Maar de hoop dat die rug geneest, heb ik inmiddels laten varen. Net als op de beurs moet je verlies kunnen accepteren om in goede stemming verder te kunnen. In de tuin zal je me niet meer zien spitten.” Het motto van Cees is “probeer zoveel mogelijk dingen te doen die je leuk vindt. En zit vooral anderen niet in de weg. Want ieder kiest zijn of haar eigen pad. Het anders zijn van een ander is een verrijking van de samenleving. Ik vind het frappant dat je met heel verschillende mensen aan tafel kan zitten en toch een leuke meeting hebt. Dat vind ik een vrucht van het leven.”

Lege handen
Jan Hoogvliet, de vorige SEB-voorzitter, benaderde Cees vier jaar geleden. Ze kennen elkaar goed. “Als secretaris van commissie SEB deed ik de agenda, verslagen en het verdelen van de binnengekomen vragen over de leden van onze commissie. Dat zijn vragen van diverse aard vooral over personeelsfaciliteiten. Het gaat niet om vragen die het beleid van de VO’s of het pensioen betreffen. En natuurlijk niet om de gewone NN/ING-producten. Toen ik veel ervaring had opgedaan, probeerde ik zelf het gros voor mijn rekening te nemen. Eind van het jaar kwamen de ziektekostenverzekeringen uiteraard aan bod. Door aanvulling en aanpassing van de info op de website zijn we erin geslaagd steeds meer vragen voor te zijn.” In de nieuwe ploeg van SEB heeft Cees alle vertrouwen. “Ze zijn gepokt en gemazeld en



Cees van Oosterom
Scheidend SEB-secretaris over de nieuwe ploeg van SEB:
“Ze zijn gepokt en gemazeld”

Hij begon in 1966 bij de Rotterdamse Verzekeringsmaatschappij RVS na zijn Gymnasiumopleiding en voor zijn dienstplicht. Daar In Rotterdam ontmoette hij op dag één Ingeborg met wie hij nu drie kinderen, twee kleinkinderen en één achterkleinkind (Joël) heeft. Na de levenadministratie kwam de afdeling Marketing. Na de fusie RVS met Victoria Vesta kwam hij in de ondersteuning van de buitendienst terecht, “salespromotor door het hele land heen”. Hij heeft ook nog trainingen aan adviseurs gegeven (hypotheken en privé-pensioenaanvullingen). In 2005 ging Cees vervroegd met pensioen.

ze steken er veel tijd in. Ze blijken bovendien goed met elkaar overweg te kunnen.” Tot slot? Cees: “De manier waarop voorzitter Frans De Jager leiding weet te geven, zorgt dat het prettig is om voor SEB te werken. Net op goede momenten legt hij

even contact. Dan merk je dat hij er is, aandacht geeft en op een prettige toon communiceert. Van elementair belang. Ik mag hem en de commissie wensen dat hij het zo mag voortzetten.” (Ewald Wagenaar)

UIT HET VERANTWOORDINGSORGAAN PFI

Waarover gaat het jaarplan 2020 van VO-PFI?

Om de taak van het verantwoordingsorgaan van PFI (VO-PFI) structuur te geven maakt het jaarlijks een plan. Wat zijn de belangrijkste aspecten van het jaarplan 2020 van het VO-PFI?

Twee externe ontwikkelingen
In 2020 zijn twee externe ontwikkelingen die mogelijk een grote impact hebben op het Fonds: de coronacrisis en de invoering van het onlangs gesloten pensioenakkoord. Vooral de coronacrisis vraagt zowel van het algemeen bestuur (AB) als van het bestuursbureau (BB) van PFI maximale aandacht. Voor het VO-PFI is het belangrijk om te zien hoe het AB en BB in een crisistijd als deze opereren. Hoe effectief zijn de beheersmaatregelen van het BB en de uitvoerings-

organisaties in deze periode? Het VO-PFI wordt op vierwekelijkse basis bijgepraat door het AB. Dan zijn deze aspecten van belang:

- financiële situatie PFI
- operationele continuïteit
- communicatie door PFI
- aanvullende maatregelen PFI

Hoewel het landelijke pensioenakkoord wat op de achtergrond kwam, gaan voorbereidende activiteiten gewoon door. De mogelijke invulling van het pensioen-

akkoord kan een grote impact hebben op ons Fonds. Het is daarom belangrijk dat goed wordt bewaakt wat de status is van de voorbereidingen zodat tijdig de nodige acties worden genomen. Naast deze twee topprioriteiten heeft het VO-PFI een aantal basisthema's, advies-thema's en speerpunten voor 2020 geformuleerd.

Basisthema's
Basisthema's zijn thema's die ieder jaar

terugkomen en die van belang zijn voor de oordeelsvorming. Welke beleidskeuzes worden gemaakt, hoe worden de keuzes uitgevoerd en wat is het resultaat? De ambitie van het VO-PFI is hierbij een proactieve houding. Dit houdt in dat het tussentijds wordt bijgepraat, tussentijds invloed kan uitoefenen op de wettelijke en eventuele bovenwettelijke adviesrechten en achteraf oordeelt over beleid en handelen van het bestuur. Een paar voorbeelden zijn pensioen-uitkeringen, klachten-/geschillencommissie, integriteitsissues, beleggingen, uitbesteding AZL, MVB-beleid (maatschappelijk verantwoord beleggen) en samenwerking bestuur.

Adviesthema's

Thema's waarvoor naar verwachting advies gevraagd zal worden zijn de uitvoerings-overeenkomst 2019/2020 en het project "Wij werken aan uw pensioen".

Speerpunten

Speerpunten zijn onderdelen die we als VO-PFI actief willen volgen in 2020.

1. Het project "Wij werken aan uw pensioen". Ijkkpunten in de boordeling daarvan zijn allereerst de vlekkeloze invoering per 1 juli 2020 en de communicatie hierover naar de deelnemers. Ook de ontwikkeling van de ondersteunende Pensioenplanner(s) krijgt aandacht: zijn deze tijdig gereed, functioneren ze zoals beoogd en zijn ze gebruikersvriendelijk. Ook kijken we naar de communicatie rond de verschuiving van de pensioendatum van 62 naar 65 voor een grote groep deelnemers.
2. Kostenbewustzijn. Leiden de doorgevoerde verbeteringen in het kader van het project "Wij werken aan uw pensioen" tot een aanwijsbare grotere efficiency bij AZL en uiteindelijk tot een reductie van de kosten per deelnemer?

3. Indexatie.
4. Digitalisering/digitale versnelling. Dit betreft de dienstverlening richting de deelnemer. Deels komt dit ook terug in de communicatie (=adviesrecht) en deels is dit onderdeel van beleid (=oordeelsvorming). Specifiek aandachtspunt: wordt iedere deelnemer bereikt?
5. De uitvoering van het meerjarig communicatiebeleidsplan en de vertaling naar een communicatiejaarplan.
6. Cybersecurity.

Kortom, naast de twee topprioriteiten worden deze basisthema's, advies-thema's en speerpunten voor 2020 geformuleerd in het jaarplan voor 2020. Het VO-PFI neemt zijn rol serieus...

U kunt contact opnemen met het VO-PFI via verantwoordingsorgaan@pensioenfondsing.nl.
(Ron van Alphen, namens het Verantwoordingsorgaan PFI)

Meer lezen over de rol van VO-PFI

Op de website van Pensioenfonds ING (PFI, ook als Fonds aangeduid) wordt de rol van het verantwoordingsorgaan van PFI (VO-PFI) beschreven.



Reis naar Praag

Met het hele kantoor op reis. Dat overkwam Willem Jan van Munster 27 jaar geleden. Een snoepreisje naar Praag op kosten van de baas.

In 1992 wonnen wij als CZE Gennep-Boxmeer-Cuijk de kwaliteitsprijs. Aan deze prijs was een mooi geldbedrag verbonden, dus werd naartoe gezocht naar een bestedingsdoel waaraan alle medewerkers

plezier zouden beleven. Het plan was gauw gesmeed en met een bijdrage uit de personeelsverenigingskas was het ook financieel haalbaar: we gingen met alle medewerkers en hun gezinsleden naar Praag!

UIT HET ARCHIEF

Bedrijfslichaamlijke Opvoeding: gymnastiek achter het bureau

Zitten is het nieuwe roken! We bewegen te weinig en zitten te veel, blijkt uit een onderzoek van het CBS uit 2016. Nederlanders met een kantoorbaan zitten gemiddeld zelfs 10,1 uur per dag. Al in 1956 was dat reden om aan 'bedrijfslichaamlijke opvoeding' te gaan doen.

Te veel zitten en te weinig bewegen veroorzaken een heel spectrum aan gezondheidsproblemen. Dit is natuurlijk geen nieuwe kennis. Al in 1956 greep de bedrijfsleiding van de Postcheque en Girodienst en de Rijkspostspaarbank (rechtsvoorgangers van ING) een Amerikaans onderzoek aan waaruit bleek dat "kinderen die regelmatig per auto naar school gingen en in die school geen trappen liepen maar de lift gebruikten...verontrustend veel afwijkingen vertoonden in de houding en werking van verschillende organen" om de bedrijfslichaamlijke opvoeding (de Belop) te introduceren bij het personeel.

Samenhorigheid, opofferingsgezindheid en kameraadschapsgeest

Het belangrijkste doel van de Belop was het "geven van lichaamsbeweging en spel aan ambtenaren die lijden aan bewegingsar-

moede". De Belop beleefde haar première september 1956. Zestig 'meisjes' en twintig 'heren' van de Adresseerafdeling en het bureel Archief kregen drie dagen per week, 8 minuten "beweging gevende en houding corrigerende gymnastische oefeningen op een leutig muziekje" voorgeschoteld. Naast het "bewegen op muziek" kon het personeel tijdens de lunchpauze 45 minuten gebruik maken van een gymlokaal om o.a. volleybal te spelen. De volleybalcompetitie die uit dit "Lunchpauzespel" ontstond was populair bij het personeel en heeft zeker 15 jaar gelopen. Ook de psychologische meerwaarde van sport en spel werd gewaardeerd door de bedrijfsleiding. In 1964 scheef men in het personeelsblad Girocontact dat de Belop 'samenhorigheidsgevoel, opofferingsgezindheid en kameraadschapsgeest' bevorderde, waarden waarvan men vond dat ze de dienst ten goede kwamen.

Een dansfeestje tegen nekklachten

Een groep die veel gebruik maakte van de Belop waren de codeersters. Zij maakten girobetaalkaarten, kascheques en acceptgiro's met behulp van een encodeermachine geschikt voor computerverwerking. Dit was eentonig werk met veel repetitieve bewegingen. Nek-, arm- en schouderklachten kwamen bij hen veel voor. De gymnastiek-oefeningen hielpen tegen deze klachten en waren een afwisseling in de werksleur. Desondanks was het niet altijd makkelijk om iedereen enthousiast te maken voor de oefeningen. Bij een training in 1975 verwoordde hoofdinstructrice Tonny Oosterwegel-Postuma het als volgt: "In de eerste plaats is het natuurlijk belangrijk dat je beweegt. Dan ben je even van die stoel af. Maar daarnaast vind ik het een heel belangrijk aspect dat je even uit de werksfeer weg bent. De sfeer in zo'n groepje dat

pauzegymnastiek doet is eigenlijk bepalend. ... Laten we eerlijk zijn, als de chef als een papzak achter zijn bureau blijft zitten werkt dat natuurlijk averechts. Datzelfde geldt uiteraard ook voor de codeersters in het bureel. Als je er een paar bij hebt die zich afzijdig houden dan kan dat fataal zijn. (maar) vergeet ook niet dat de 10 minuten pauzegymnastiek soms ontaarden in een dansfeest. Die spontaniteit is dan niet gemaakt, die is ook echt".

RSI en 'pop-ups'

Midden jaren '70 liep de Belop dus nog, maar in 1991 moest het wiel opnieuw worden uitgevonden. Toen werd de projectgroep TAB 2000 opgericht om oplossingen vinden voor het grote ziekteverzuim door RSI-klachten onder de codeersters. Naast aangepaste werkplekken was de oplossing als vanouds. Bedrijfs-gymnastiek bestaande uit oefeningen achter het bureau. Opnieuw moesten sommige codeersters hun gêne overwinnen. In 2000 introduceerde ING het computerprogramma Workplace om 'ongezond' PC-gebruik onder kantoorwerkers te bestrijden en RSI-klachten te voorkomen. Workplace inventariseert computergebruik en geeft aan wanneer je pauzes zou moeten houden en welke oefeningen je kan doen om RSI-klachten te bestrijden. Ook nu nog krijgen ING-medewerkers regelmatig een pop-up van dit programma op hun scherm te zien.
(Jacoline Bodewes, conservator Bedrijfshistorisch Archief ING)



1956, PCGD. Belop tijdens de 10 minuten-pauze op de Adresseerafdeling.



1991, NMB Postbank Groep. Een fysiotherapeut doet oefeningen met codeersters tijdens het TAB 2000 project.



December 1956, PCGD. Volleybalwedstrijd tijdens het "lunchpauze spel".



2007, ING. Het programma Workplace in gebruik.

Overboekt hotel

Er werd een commissie in het leven geroepen en deze kwam al snel met een datum: het werd het Paasweekend 1993. Daarmee stond de datum vast maar er moest natuurlijk ook nog heel veel georganiseerd worden.

Er werden twee bussen geregeld en ook de hotelaccommodatie voor onze groep werd gereserveerd. Vlak voor vertrek bleek dat het hotel was overboekt. Toen moesten we uitwijken naar een alternatief onderkomen. We sliepen met het hele gezelschap in een flatgebouw dat normaal gesproken studenten huisvestte.

De accommodatie was niet erg luxe, maar daardoor bleef er voldoende geld in kas om ook leuke dingen te ondernemen.

Via het voormalige Oost Duitsland verliep de reis voorspoedig. Bij binnenkomst van Tsjechië werden we welkom geheten door zeer vriendelijke dames...



Met het hele kantoor op stap in Praag.



Straatzang op de trappen van de beroemde Karlsbrücke.

Bierhuis

Voor de eerste lunch bezochten we het wereldberoemde bierhuis U Fleku. Een belevenis op zich. Kijk maar een op <https://en.ufleku.cz>. We verkenden de mooie historische stad met een stadswandeling. We zagen het wisselen van de wacht bij het presidentiële paleis, wandelden door het Gouden Straatje en bewonderden de wereldklok op het grote marktplein. We dineerden een avond heel sjiek in een heus kasteel en we bezochten een van de vele operahuizen in Praag om daar een uitvoering bij te wonen. Als ik het me nog goed herinner de operette "La Mancha".

Met Petra, de dochter van een bevriende relatie uit Tsjechië, en haar vriend (beiden

studeerden nog) werd het programma in Praag vormgegeven. Petra logeerde in de weken voorafgaand aan Pasen bij de familie van de directeur en daar ontstond het idee om een bekend Tsjechisch kinderliedje fonetisch op te schrijven en met het hele gezelschap tijdens de busreis naar Praag in te studeren.

Kinderliedje

Dit van origine kinderliedje werd in Tsjechië tijdens de Tweede Wereldoorlog gezongen als er onraad dreigde en men elkaar wilde waarschuwen, een klein liedje dus met een hele grote waarde.

We zongen het liedje tijdens het diner in het kasteel, maar voor de meesten van ons

blijft onuitwisbaar in ons geheugen ons "optreden" op de trappen van de beroemde Karlsbrücke in Praag. Voor vertrek terug was dat het verzamelpunt voor de deelnemers. Spontaan begonnen we het pas geleerde lied Zeleni te zingen.

De voorbijgangers waren zodanig onder de indruk van onze vertolking van "Kamizolsky Zeleny" dat men spontaan muntjes naar ons toewierp. Al gauw werden er wat jassen op de grond uitgespreid voor dat doel en zo konden we Petra en haar vriend bij het afscheid een – zeker voor hen – aardig geldbedrag schenken.

Van de vele mooie en goede herinneringen aan onze tijd bij de ING-bank is deze reis naar Praag er een die nog altijd voor een glimlach zorgt.

(Tekst: Henk van Amstel m.m.v.

Willemien Evers Willem Jan van Munster.

Foto: Willemien Evers.)



“Altijd op zoek naar mooie natuur om in te wandelen”

Het nieuwe ledenraadslid Jan de Graaf



Ledenraadslid Jan de Graaf: "Ik probeer zo actief mogelijk te blijven."

In de nieuwe ledenraad nam Jan de Graaf zitting als vertegenwoordiger van de leden in rayon West. Wie is hij en wat drijft hem?

Jan de Graaf (57) woont met zijn vrouw in Den Haag. "Ik heb mijn vrouw leren kennen bij ING, we hebben allebei een lang ING-verleden en we zijn beiden tijdens de laatste crisis weg gereorganiseerd. Wij genieten volop van een vervroegd pensioen."

Wat deed je voor werk?

"Ik ben mijn carrière direct na school begonnen bij Nationale-Nederlanden Vastgoed in Delft. NNVG was het beleggingsorgaan van de verzekeraar. Ik ben er eigenlijk nooit weggegaan. Ik groeide mee met alle overnames en fusies. Uiteindelijk is ING Vastgoed een wereldspeler van formaat geworden. ING Vastgoed ontstond door samenvoeging van NNVG en MBO - het vastgoedbedrijf van de NMB-Postbank - en was zo'n beetje het eerste echte ING-onderdeel. Helaas is tijdens de financiële crisis door ING bepaald

dat vastgoed een branchevreemde activiteit was. ING Vastgoed werd ontmanteld en het beleggingsbedrijf, waartoe ik behoorde, is verkocht aan de grote Amerikaanse makelaar CBRE."

Wat sprak je aan in de functies die je bij ING had?

"Door de groei, ook internationaal, van ING Vastgoed waren er voor mij continu nieuwe uitdagingen. Ik heb me er met plezier mee bezig gehouden. Ik ben controller, risk manager en business manager geweest. Tegelijkertijd heb ik diverse opleidingen gevolgd waaronder die tot controller en beleggingsanalist.

Wat betekent het lidmaatschap van de ledenraad van VO-ING voor je?

"Lidmaatschap van de ledenraad betekent

voor mij een manier om van belang te zijn voor het pensioen van (ex-)medewerkers ING. Voor iedereen is het pensioen van het allergrootste belang. Ik wil graag een bijdrage leveren door mijn kennis en ervaring actief in te zetten om de belangen van de leden te behartigen. Met mijn brede kennis en ervaring in de institutionele beleggingswereld kan ik mij vol inzetten om de belangen van de leden te bewaken en te beschermen."

Is er al iets dat je aan VO-ING is opgevallen?

"We zijn nog maar net geïnstalleerd als nieuwe ledenraad en door corona ligt alles een beetje stil. Dus ik hoop dat we volgend jaar weer actiever kunnen worden. Uiteraard staat de gezondheid van iedereen voorop."

Waarmee houd je je in je vrije tijd graag bezig?

"Ik sport graag. Ik probeer zo actief mogelijk te blijven, ook al gaan de jaren soms tellen.

Ik ga graag hardlopen of fietsen bij mij in de buurt. Ook ga ik één keer per week naar de sportschool. Als ik thuis ben kan ik eindeloos lezen, het liefst fantasy of science fiction. Ik ben een groot fan van Lord of the Rings en Game of Thrones. Mijn vrouw en ik reizen graag. We zijn altijd op zoek naar mooie natuur om in te kunnen wandelen."

Wat is je drive, in werk en privé?

"Mijn drive is altijd geweest om te genieten van werk en privé. Hard werken is nooit een probleem geweest voor mij, maar wel in een 'feel good' sfeer. Mijn collega's waren dan ook altijd van groot belang. En ik kom nog altijd graag met ze samen."

Gekke vraag: vertel eens iets verrassends over jezelf...

"Mijn omgeving weet het wel, maar ik ben opgegroeid in Amerika, te weten in San Diego California. Op mijn veertiende ben ik pas naar Nederland teruggekomen. Als 'guilty pleasure' luister ik graag naar 70's muziek."

“Wij willen mensen helpen”

Drie ex-ING'ers gingen in de uitvaartbranche werken

Na jaren toegewijd bankwerk kwam voor Conny Bos, Lon Driessen en Monique Gelsing-Janssen een nieuwe fase in zicht. Ze kozen onafhankelijk van elkaar voor het uitvaartwezen. “Ik ben een mensenmens” met een “zorghart” om “mensen te helpen”. Hoe verging het hen de afgelopen tijd?

Al voor de coronacrisis in januari stopte Monique (58) uit Mill bij Nijmegen met het uitvaartwerk. Ze was ermee begonnen nadat haar echtgenoot in 2013 overleed bij wie ze na tien jaar ING in 1992 in de zaak ging werken. “Ik had een contract van vijftien uren per week. Maar ik maakte altijd meer uren – al vóór corona – soms 50 tot 60 uur per week. Ik vind nee zeggen heel moeilijk. Het werk kon ik niet meer combineren met twee honden, drie paarden, een groot huis met tuin, stallen en weilanden bij huis. Ik heb nu een sabbatical.” Monique werkte voor Annora Uitvaartverzorging in Mill. Ze mist het werk en de collega's wel. “Het zo fijn om iets voor mensen te kunnen doen.” Lon Driessen (52) is ex-ING-collega van Monique en werkzaam voor Goemans Uitvaart in Boxmeer, “hartje coronagebied”. Ze woont met man en hond in Venray en heeft een contract voor 28 uur per week, maar ze maakt vaak meer uren. “Ik begon in 2018 na 27 jaar relatiebeheer bij ING. Ik miste na diverse reorganisaties daar het klantcontact. Dat maakt dit uitvaartwerk zo mooi.” Conny Bos (65) stapte na 37 jaar op bij ING omdat haar bij een nieuwe reorganisatie de vraag werd gesteld ‘wat ze het liefste zou doen voor werk. Dat werd uitvaartver-

zorging. Een jaar studeerde ze op kosten van ING en in 2011 werd ze gediplomeerd register-uitvaartverzorgster. Ze werkt bij Yarden in Ede. Conny, Lon en Monique kwamen in het uitvaartvak terecht nadat ze zelf een uitvaart meemaakten van een geliefde vader of echtgenoot. De manier waarop de begeleiders hen toen hielpen, vormde het begin om het op hun eigen en persoonlijkere manier te doen.

Wat drijft jullie?

Lon verwoordt het zo: “Kwetsbare mensen bijstaan in een moeilijke periode.” Alle drie zijn het hierover eens: “Wij willen mensen helpen.” Monique: “Als ik maximaal 20 tot 25 uur had kunnen werken, was ik gebleven.”

Hoe ga je dan om met het verdriet?

Monique: “Soms word je een gezin of familie ingezogen. Je bent op het meest moeilijke moment bij hen in huis. Dan is het moeilijk om afstand te bewaren. Je krijgt er wel veel dankbaarheid voor terug.” Conny: “Ik kan er gelukkig goed tegen. Ik ben zeer betrokken, maar het is niet mijn verdriet.”

Lon: “Het is mijn leed niet, ik sta deze mensen bij. Ik leef mee, maar ik lijd niet mee. Ik sta ze terzijde en niet ertussenin. Emotioneel belast dit werk me niet. Wel zijn er kippenvelmomenten. Laatst was er een erehaag van 100 meter met mensen met een zonnebloem in de hand langs de weg voor de overledene terwijl kerkklokken luidden. Dat raakte me wel.”

Hoe heftig was de coronatijd voor jullie?

Monique: “Ik was al weg toen.” Conny: “Een stuk drukker. Met corona werd het werk heel anders. We moesten in het begin alles telefonisch regelen. ‘Ik mag niet bij u zijn’, moest ik tegen de klant zeggen. Dat was moeilijk.” Lon: “Het is een heftige en pittige periode geweest. De piek heb ik door mijn uitvallen niet meegemaakt. We zaten midden in het coronagebied. Veel lange dagen, van vroeg tot 's avonds laat. Daarbij kwamen de beperkende maatregelen.”

Wat vond je toen het ergste?

Lon: “We werken vanuit ons hart. Dat ik geen arm om iemand heen kon slaan. Of die maximaal 30 man bij de uitvaart. Het afstand houden, de eerste regelgesprekken telefonisch moeten doen en het video-

bellen. Dit is mensenwerk. Dat moet face to face, maar dat kon niet.” Conny: “Bij een klein bedrijf kan je geen nee zeggen. Als er nog twee meldingen van overlijden binnenkomen, doe je het toch.”

Wat vind je de moeilijkste uitvaarten?

Monique: “Kinderen, gelukkig heb ik dat nooit hoeven doen.” Conny: “Mensen die 65 jaar bij elkaar waren, dat is zó sneu...” Lon: “Jonge mensen en zelfdodingen omdat de verslagenheid en schrik daarbij heel groot is.”

Tot slot: is er een link met het bankwerk?

Conny, ex-Nederlandsche Middenstands Bank: “Dienstverleners. Iets voor een ander betekenen.” Monique: “Het is mensenwerk.” Lon: “Het helpen van mensen, van betekenis kunnen zijn. Ik ben hiervoor geboren. Als ik mijn loopbaan over zou doen met de kennis van nu, zou ik direct voor het uitvaartvak kiezen. Nu geniet ik van de bankervaring. Ik heb geen spijt van de banktijd.” (Ewald Wagenaar)



Monique Gelsing



Conny Bos



Lon Driessen

Bekijk de korte film met uitvaartverzorgster Conny Bos over haar werk bij Yarden (ca 2 minuten) op www.vo-ing.nl

VERENIGINGSNIEUWS

Nieuwe leden

In de afgelopen periode zijn 2 oud-collega's lid geworden van de VO-ING. Hierbij worden zij van harte welkom geheten bij onze vereniging.

- De heer J.W. Moonen, BEMMEL
- De heer A. Wolters, MAASSLUIS

In memoriam

De vereniging is voor haar mutaties in het ledenbestand afhankelijk van de informatie van de leden zelf. En in geval van overlijden van informatie hierover van de nabestaanden. Het komt voor dat we wél een overlijden doorkrijgen maar niet de overlijdensdatum. De volgende leden zijn ons in de achterliggende periode ontvallen.

Wij wensen de nabestaanden veel kracht bij het verwerken van dit verlies.

- De heer J.R.A. Hulsker, MAARHEEZE
- De heer W.E. Scherpenhuijsen Rom, LEUSDEN
- De heer R.S. Pinas, AMSTERDAM
- De heer J. ten Wolde, VOORSCHOTEN
- Mevrouw C.M. Christa Tulleners-Janssens, AMSTERDAM
- Mevrouw M.A. Pijnenburg-Klerkx, SINT-MICHIELSGESTEL
- De heer H.B. Sarink, WOUDENBERG

- Mevrouw G. van Drimmelen-Bethlem, MONNICKENDAM
- De heer H. Dobber, AMSTELVEEN
- De heer C. van Leyen, HILVERSUM
- Mevrouw H.G. Radstake, ARNHEM
- Mevrouw J.G. van den Hoek, ROTTERDAM
- Mevrouw W.T.H. Lemaire, AMSTERDAM



KO voor Hans de Vries uitgereikt

Door de pandemie kreeg Hans de Vries zijn Koninklijke onderscheiding later.

Door het coronavirus vond de uitreiking door de burgemeester van Roelofarendsveen van de Koninklijke onderscheiding voor Hans de Vries pas begin juli plaats. Hans heeft zich met zijn vrijwilligerswerk onderscheiden. Zie het interview en korte film met hem in het ledenblad van 2018.

Ed Carper Vinoloog van het Jaar 2020

Oud-ING'er Ed Carper (58) werd deze zomer door de Verenigde Vinologen Nederland uitgeroepen tot Vinoloog van het Jaar 2020. Ed is registervinoloog, zijn hobby werd zijn vak. Met zijn bedrijf Carper Vinum in Zaandam verzorgt hij wijnopleidingen en wijnproeverijen. De beker en oorkonde werden uitgereikt door voorzitter Cees van Casteren. “Het is eigenlijk geen hobby meer. Ik was al jarenlang wijnliefhebber en bij een wijnproeverij is mijn interesse gewekt, dus ik dacht: ‘ik ga ‘ns een wijncursus doen’. Na een basiscursus en een vervolgcursus is het mij in 2017 gelukt om de vinoloogopleiding af te maken. Toen ben ik voor mijzelf begonnen en met het opzetten en geven van cursussen en proeverijen”, zei Ed in het vorige nummer van het ledenblad. *Registervinoloog Ed Carper mag zich Vinoloog van het Jaar 2020 noemen.*



Uitgever: VO-ING Belang is een uitgave van uitgeverij Horus in opdracht van de Vereniging Oud-medewerkers ING (VO-ING).
Hoofdredacteur: Willem Jan van Munster.
Kernredactie: Tom Kuyper, Ewald Wagenaar.

Vormgeving: BADE creatieve communicatie.
Redactieadres: administratie VO-ING, Tom Kuyper, Paul Pellastraat 234, 7558 HM Hengelo. Telefoon: 035 - 631 21 65.

Actueel nieuws over de VO-ING is te vinden op de website www.VO-ING.nl.
Ledeninformatie: Voor vragen over het lidmaatschap, de collectieve belangenbehartiging op het gebied van pensioenen en op sociaal terrein, of om een adreswijziging door te geven,

neemt u contact op met de administratie. De redactie behoudt zich het recht voor om ingezonden teksten in te korten. © Horus, 2020.