



PENSIOENFONDS

ZORG & WELZIJN

20

08
Jaarbericht 2008
Binden en boeien

Jaarbericht 2008

Binden en boeien

Als sector en als werkgever doen we ons best om mensen aan ons te binden. Enthousiaste mensen die houden van hun vak en er toegevoegde waarde aan leveren. Mensen binden, maar vooral ook blijven boeien, kan op allerlei manieren. Door hun beroepsuitoefening dynamisch en afwisselend te maken bijvoorbeeld. Of door juist voor zekerheden te zorgen. Maar zeker ook door aandacht te schenken aan arbeidsvoorwaarden. En, als onderdeel daarvan, pensioen.

Als pensioenfondsen zetten wij ons in om werkgevers uit onze sector te helpen bij het binden en boeien van medewerkers. Door een goede pensioenregeling te bieden bijvoorbeeld. En door het bevorderen van het pensioenbewustzijn bij deelnemers via goede communicatie. Ook in economisch turbulente tijden. Of misschien wel: juist in economisch turbulente tijden.

Inhoudsopgave

Een overzicht in 7 hoofdstukken

Voorwoord

Een persoonlijk bericht van Peter Borgdorff en Hans Alders 5

Meerjarenoverzicht

Een compacte samenvatting 6

Profiel

Wie we zijn en waar we voor staan 11

Organisatie

Onze structuur en ons bestuur 12

2008 in vogelvlucht

Onze missie, behaalde en gestelde doelen 16

Samenvatting van de cijfers 2008

De cijfers van 2008 22

Mededelingen

Van de externe actuaris en externe accountant 30

En tussendoor

Vier portretten van managers bij zorginstellingen die vertellen hoe ze hun personeel proberen te binden en te boeien en welke rol het pensioen daarbij speelt.



Voorwoord

Een bewogen pensioenjaar

Van tevoren wisten we dat 2008 voor Pensioenfonds Zorg en Welzijn een dynamisch en bedrijvig jaar zou worden. Door de scheiding tussen het pensioenfonds en de uitvoerder PGGM was er werk aan de winkel. In de loop van het jaar diende zich bovendien nog de financiële crisis aan. Hierdoor werd 2008 een van de meest bewogen jaren uit de geschiedenis van het pensioenfonds.

Voor zowel Pensioenfonds Zorg en Welzijn als uitvoeringsorganisatie PGGM was 2008 een belangrijke leerperiode. Het pensioenfonds moest er aan wennen zich niet meer dagelijks te bemoeien met de pensioenuitvoering, voor PGGM werd het 'werken voor een klant' de nieuwe uitdaging.

Als pensioenfonds en uitvoerder zijn we een LAT-relatie aangegaan en net als in elke relatie is dat een kwestie van aftasten, elkaars kwaliteiten ontdekken en de samenwerking tot een succes maken. Het leerproces is nog steeds gaande, maar als partners streven we hetzelfde doel na: onze deelnemers een goed pensioen bieden. En dat gezamenlijke doel sterkt ons in een goed en harmonieus partnership.

2009 is het jaar waarin we onze rol als pensioenfonds 'nieuwe stijl' verder willen verbeteren. Zaken nog efficiënter organiseren, ervaringen van het afgelopen jaar verwerken in onze processen. Maar vooral is er de financiële crisis die ons in 2009 voor uitdagingen stelt.

Bij het pensioenfonds zetten we alle zeilen bij om – voor zover dat in ons vermogen ligt – te voorkomen dat we voor de deelnemers nadelige maatregelen moeten nemen. Daarnaast zullen we actief de dialoog met onze deelnemers aangaan. We trekken er letterlijk op uit en zullen op meer plaatsen in het land ons gezicht laten zien om naar deelnemers te luisteren en ze alle gelegenheid te geven hun vragen aan ons te stellen. Het zijn moeilijke tijden. En dan is het goed om elkaar bij de hand te pakken en samen ons best te doen er zo goed mogelijk doorheen te komen. Daar ligt in de komende periode onze uitdaging.

J.G.M. Alders
Voorzitter Bestuur

P.J.C. Borgdorff
Directeur Bestuursbureau

Meerjarenoverzicht

	2008	2007	2006	2005	2004
Werkgevers en deelnemers (aantallen)					
Aangesloten werkgevers	19.300	19.400	19.000	18.600	17.300
(Gewezen) deelnemers	2.159.600	2.091.100	2.021.500	1.953.700	1.899.100
Premiepercentages					
Pensioen (over salaris min AOW-franchise)	22,5% ¹⁾	22,5% ¹⁾	22,5% ¹⁾	18,8%	13,6%
FLEX-pensioen (over salaris)	0% ¹⁾	0% ¹⁾	0% ¹⁾	4,9%	5,4%
Arbeidsongeschiktheidspensioen (over salaris min AP-franchise)	0,8%	0,8%	0,8%	2,0%	3,3%
Baten en lasten (in € miljoen)					
Premiebijdragen	4.086	3.947	3.600	3.553	2.978
Pensioenuitkeringen	2.251	2.072	1.926	1.761	1.645
Pensioenuitvoeringskosten	105	91	87	94	94
Financiële positie (in € miljoen)					
Beleggingen	71.334	88.195	80.859	71.775	59.930
Eigen vermogen	-6.660	28.509	20.558	11.212	9.032
Voorziening pensioenverplichtingen	78.658	59.937	60.458	60.796	51.119
Dekkingsgraad (rechtens afdwingbare aanspraken)					
(jaarultimo)	92%	148%	134%	118%	116%
Toegekende indexering ²⁾	0%	100%	100%	48%	100%
Indexeringspercentage ³⁾	0%	1,82%	1,87%	0,36%	0%
Beleggingen					
Beleggingsresultaten (in € miljoen)	-18.168	5.770	7.431	10.111	5.829
Kosten vermogensbeheer (in € miljoen)	-213	-197	-151	-131	-119
Beleggingsrendement	-26,2%	8,8%	11,0%	16,4%	10,9%
Totaalrendement ⁴⁾	-20,5%	7,1%	10,2%	16,7%	-
Cumulatief rendement vanaf 1970 ⁵⁾	7,9%	9,2%	9,2%	9,2%	8,9%

1) Vanaf 2006 is het premiepercentage voor FLEX-pensioen inbegrepen bij het premiepercentage voor het Ouderdomspensioen.

2) Het percentage geeft weer in hoeverre de loonontwikkeling in de sector wordt gevolgd.

3) Percentage toegekende indexering gebaseerd op loonontwikkeling in de sector.

4) Het afdekken van een deel van de renterisico's van de pensioenverplichtingen wordt 'rente hedge' genoemd. Het totaalrendement is het beleggingsrendement inclusief het resultaat op rente hedge.

5) Per categorie kan het startmoment van de total return-berekening verschillen. Met 'total return' wordt het gemiddeld rendement per jaar aangeduid.





Binden en boeien

Jan de Groot is manager P&O bij Stichting Fokus Exploitatie. Fokus verleent 24 uur per dag assistentie op afroep aan mensen met een ernstige lichamelijke handicap die zelfstandig wonen. Fokus heeft ruim 1.300 cliënten, verdeeld over bijna 90 Fokusprojecten door heel Nederland. De ruim 2.000 medewerkers werken voornamelijk parttime.

Website: www.fokuswonen.nl.

“Mensen kiezen vooral voor ons vanwege onze maatschappelijke doelstelling”

“Een groot deel van onze medewerkers zijn ADL-assistenten. ADL staat voor algemene dagelijkse levensverrichtingen. Onze cliënten hebben geen zorg van ons nodig, maar assistentie. Denk daarbij aan wassen en aankleden, in en uit bed helpen, dat soort handelingen. Wij hebben te kampen met een redelijk groot verloop van medewerkers. Dat dwingt ons om na te denken over de manier waarop we mensen kunnen binden en boeien. Met dat laatste, het boeien, zit het wel goed. Mensen die voor ons kiezen, doen dat vooral vanwege onze maatschappelijke doelstelling. Het binden van mensen is een minder eenvoudige zaak, daarvoor moeten we veel inspanning verrichten.

Mensen blijken vooral gemotiveerd te worden door de manier waarop wij mensen met een ernstige lichamelijke handicap willen helpen om onafhankelijk en zelfstandig te wonen. Het zogenaamde Fokuswonen gebeurt op plaatsen door heel Nederland. Van buitenaf zijn die woningen niet als zodanig herkenbaar, het zijn gewone woningen die onze cliënten huren van woningcorporaties en die van binnen worden aangepast aan de bewoner(s). Cliënten beschikken over een intercom waarmee ze de Fokusunit kunnen oproepen met een vraag om assistentie. Die unit is altijd in de buurt gesitueerd en is permanent bemand.

Om onze units goed bemand te kunnen houden, moeten we ons inspannen op de arbeidsmarkt. Om te beginnen hebben we onze arbeidsvoorwaarden op het niveau gebracht van de sectoren om ons heen. Omdat we in dezelfde vijver vissen als bijvoorbeeld de thuiszorg en de verpleeghuizen, zijn we ons gaan richten op een andere doelgroep. We nemen ook mensen aan zonder opleiding in de zorg. We vragen wel een (V)MBO-werk- en denkniveau en leiden mensen dan zelf op.

Individuele vacatures opvullen op een krappe arbeidsmarkt kan een lastige zaak zijn. Wij adviseren onze leidinggevenden in de regio's om anders om te gaan met werving: planmatig en gecoördineerd. Als je advertentie wegvalt tussen alle andere advertenties, wordt het moeilijk om succesvol te zijn. Wij kiezen liever voor een grootschaliger aanpak. Free publicity in huis aan huis bladen werkt erg goed, evenals informatiebijeenkomsten met belangstellenden. En laatst heeft Omroep Brabant een item over Fokus gemaakt voor de regionale televisie. Dat soort aandacht levert ons altijd weer nieuwe mensen op.

Waar we mensen ook mee binden, is met aanvullende functiemogelijkheden. Een medewerker die ervaring heeft als ADL-assistent, kan bijvoorbeeld mentor van nieuwe ADL-assistenten, roosterassistent of stage-begeleider worden. Die differentiatie blijkt voor mensen heel aantrekkelijk. Variatie en dynamiek is goed voor de motivatie van mensen.

Pensioen is voor onze medewerkers niet zo'n belangrijk onderwerp. Ze zijn vaak geen hoofdkostwinner en gaan er dan vanuit dat het opbouwen van pensioen in hun geval minder belangrijk is. Wel laten we ons door mensen van het pensioenfonds op de hoogte houden van de ontwikkelingen. Binnenkort is er weer een presentatie vanuit Pensioenfonds Zorg en Welzijn voor onze P&O-adviseurs. Zodat die, mochten er vragen komen, in ieder geval van de actuele situatie op de hoogte zijn.”



Profiel

Dit is Pensioenfonds Zorg en Welzijn

In 2008 maakte de vertrouwde naam Pensioenfonds PGGM plaats voor de nieuwe naam Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Een nieuwe naam, maar ook een nieuwe organisatievorm, waarmee we invulling kunnen geven aan de wensen van onze deelnemers. Het pensioenfonds en de uitvoeringsorganisatie zijn gescheiden en twee verschillende juridische entiteiten geworden: het Pensioenfonds Zorg en Welzijn en de uitvoeringsorganisatie PGGM. Die scheiding biedt voordelen. Het pensioenfonds kan zijn focus volledig richten op de ontwikkelingen rond pensioen en aandacht schenken aan zaken die voor de deelnemer belangrijk zijn. Zoals een goede communicatie over de pensioenregeling.

Pensioenfonds Zorg en Welzijn is een toonaangevend pensioenfonds dat de collectieve kracht van de omvangrijke sector zorg en welzijn aanwendt voor een solidaire pensioenvoorziening. Toonaangevend zijn we door onder meer openheid, betrokkenheid en aandacht voor het duurzaam uitvoeren van taken. Daarover leest u in dit jaarbericht meer. Ons doel is de deelnemers een zo goed mogelijk pensioenpakket te bieden tegen een zo laag mogelijk prijs.

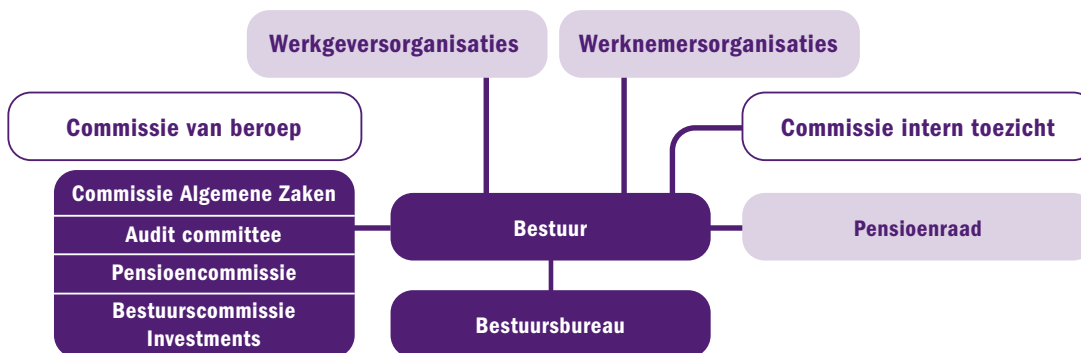
De pensioenregeling omvat onder meer Ouderdompensioen, Partner- en Wezenpensioen, Arbeidsongeschiktheidspensioen en Extra Pensioen. Dit laatste is een vrijwillige bijspaarregeling voor degenen die hun fiscale ruimte willen benutten om meer pensioen op te bouwen. Het opgebouwde pensioen is gebaseerd op het gemiddelde loon dat een deelnemer verdient in de jaren dat hij bij het pensioenfonds is aangesloten. Het pensioenfonds streeft ernaar de hoogte van het pensioen zoveel mogelijk in de pas te laten lopen met de ontwikkeling van de lonen in de sector.

Pensioenfonds Zorg en Welzijn is een stichting die eigenaar is van het pensioenvermogen. Het bestuur is verantwoordelijk voor de pensioenregeling en het fondsbeleid en eindverantwoordelijk voor een deugdelijke uitvoering van de pensioenregeling.

Voor de uitvoering van de pensioenregeling en voor het vermogensbeheer heeft het pensioenfonds een overeenkomst met PGGM. Het totaal belegde vermogen van het pensioenfonds bedroeg eind 2008 71,3 miljard euro.

Organisatie

Pensioenfonds Zorg en Welzijn is opgericht door de sociale partners uit de sector zorg en welzijn. De structuur van het pensioenfonds ziet er als volgt uit:



Het bestuur

Het bestuur bestaat uit zes vertegenwoordigers van werkgeverszijde, zes vertegenwoordigers van werknemerszijde en een onafhankelijke voorzitter. Het bestuur is verantwoordelijk voor het beleid en de uitvoering van de collectieve pensioenregeling. Onder de taken vallen onder meer de strategie van het pensioenfonds, het pensioenbeleid en het beleid rond de pensioenregeling, zoals het premie- en indexeringsbeleid, het beleggingsbeleid, het aansluitingenbeleid en het communicatiebeleid.

Het bestuur is samengesteld op basis van collectieve deskundigheid. Dat betekent dat de bestuursleden met elkaar in voldoende mate moeten beschikken over de vereiste kennis en kwaliteiten. De continuïteit in de kwaliteit van het bestuur wordt regelmatig getoetst. Minimaal eenmaal per jaar evalueert het bestuur het eigen functioneren en de voorzitter voert jaarlijks functioneringsgesprekken met de afzonderlijke bestuursleden.

De Pensioenraad

De Pensioenraad bestaat uit deelnemers, werkgevers en gepensioneerden en heeft een belangrijke adviestaak binnen het pensioenfonds. Naast uitgebreide adviesbevoegdheden heeft de raad ook bepaalde instemmingsrechten. De Pensioenraad heeft bijvoorbeeld een belangrijke stem in de uitvoering van de principes van goed pensioenfondsbestuur, zoals die zijn beschreven in de Pensioenwet.

Het bestuursbureau

De werkzaamheden van het bestuursbureau bestaan uit het ondersteunen van het bestuur bij beleidsvorming en terugkoppelen en bewaken van de afspraken en resultaten. Het bureau ziet toe op het werk van de uitvoeringsorganisatie en bewaakt en realiseert alle bestuurlijke processen. Hierbij maakt het bestuursbureau gebruik van de expertise van de externe actuaris, de externe accountant en een aantal externe adviseurs van de bestuurscommissie Investments en het audit committee.

Commissie intern toezicht

De commissie intern toezicht houdt toezicht op het bestuur en bestaat uit drie onafhankelijke deskundigen.



Van links naar rechts: Marco Meerdink, Elise Merlijn, Ludo Jansen, Florent Vlak, Tim de Jong, Corrie van Brenk, Hans Alders, Frits Brink, Ineke Smidt, Ellie van Soelen, Guus van Weelden, Leon Vincken.

Samenstelling Bestuur

Voorzitter

J.G.M. Alders

Leden

F. Brink

drs. M.W. Meerdink (plaatsvervangend voorzitter)

drs. I.R. Smidt

drs. F.F.L. Vlak

drs. G.B.F. van Weelden MHA

L.F.J. Jansen

Allen vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties

C.M. van Brenk-van Barneveld MSc

T. de Jong (secretaris)

E.W.M. Merlijn

C.H.W. van Soelen

L.H.C. Vincken

Vacature

Allen vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties

Directeur Bestuursbureau

P.J.C. Borgdorff



Binden en boeien

Amanda Dongelmans is manager HRM bij B4KIDS. B4KIDS is een grote kinderopvangorganisatie met 46 vestigingen in onder meer Leiden, Voorschoten, Sassenheim en Lisse. B4KIDS heeft plaats voor de opvang van 5.000 kinderen (kinderopvang, buitenschoolse opvang, gastouderopvang). De gemiddelde leeftijd van de 750 medewerkers ligt tussen de 30 en 35 jaar.

“Mensen die creatief willen zijn, krijgen bij ons de ruimte”

“Mensen die in onze organisatie komen werken, kiezen bewust voor het werken met kinderen. Dat is fantastisch werk. We hebben een vrij platte organisatie. Zo'n 95% van onze medewerkers is pedagogisch medewerker. In die functie kom je binnen en in principe kun je dat je hele carrière blijven. Dat kan leuk zijn, maar voor veel mensen ontbreekt op den duur de dynamiek. Wij willen voorkomen dat mensen in een bore out belanden.

We zien het dan ook als een uitdaging om de mensen die bij ons werken te blijven boeien. Zo werken we bijvoorbeeld met een interne deskundigheidsbank. Daarin leggen we vast wat bepaalde kwaliteiten van medewerkers zijn. Dat kan poppenkastspelen of fotograferen zijn bijvoorbeeld. Die mensen krijgen de ruimte om iets met die creativiteit te doen.

Daarnaast hebben we een aantal randfuncties in het leven geroepen. Sommigen van onze medewerkers zijn coaches on the job geworden. Zij begeleiden andere pedagogisch medewerkers, bijvoorbeeld degenen met weinig ervaring. Ook hebben we een aantal trainers die anderen trainen in de interactie met kinderen. En we hebben vier ambassadeurs – medewerkers die B4KIDS buiten de deur promoten.

Naast die horizontale uitbreiding bieden we ook verticale doorgroeimogelijkheden. Een pedagogisch medewerker kan adjunct worden en krijgt dan de dagelijkse leiding over één van onze centra. Vervolgens is een doorgroei tot hoofd van meerdere centra mogelijk en uiteindelijk kan iemand manager kindercentra worden. Daarvan hebben we er nu twee binnen onze organisatie. Ons uitgangspunt is dat we voor deze functies binnen onze eigen medewerkers naar geschikte kandidaten zoeken. Pas als dat niets oplevert zoeken we extern.

De reacties van de medewerkers op de interne groeimogelijkheden en op de deskundigheidsbank zijn enthousiast. We hebben een loopbaancoach in dienst die mensen begeleidt. Dat kan naar een andere interne functie zijn, maar ook naar een functie buiten onze organisatie.

Het werven van mensen gaat ons goed af. We hebben een sterke naam in de regio. We doen veel aan promotie. Je komt onze naam tegen achterop stads- en streekbussen en in commercials voor de regionale radio en televisie. Als mensen bij ons komen werken, streven we ernaar om het ze zo goed mogelijk naar de zin te maken. Een aantal secundaire arbeidsvoorwaarden kan specifiek worden afgestemd op de voorkeuren van de medewerker. Denk bijvoorbeeld aan een bijzondere verlofregeling.

Daarnaast kunnen mensen bonussen verdienen. Bijvoorbeeld wanneer ze een nieuwe medewerker aanbrengen of in een jaar maximaal één keer verzuimen. Afgelopen jaren hebben we het kerstpakket omgezet in een geldelijke bonus. En mensen krijgen een eindejaarsuitkering die bijna te vergelijken is met een dertiende maand. Het blijft natuurlijk voorop staan dat mensen vooral bij ons komen werken vanwege hun liefde voor kinderen en het werken met kinderen, maar ik denk dat wij in de sector ook goede sier maken met onze arbeidsvoorwaarden.”

2008 in vogelvlucht

Ook voor Pensioenfonds Zorg en Welzijn was 2008 een turbulent jaar. Vanwege de scheiding tussen pensioenfonds en uitvoerder. En vanwege de financiële crisis, die zich uitstrekte tot de wereldeconomie. Wat waren in 2008 belangrijke ontwikkelingen?

Scheiding van beleid en uitvoering

De voorbereidingen begonnen al in 2006, op 1 januari 2008 is de scheiding tussen het pensioenfonds en de uitvoeringsorganisatie doorgevoerd. Het pensioenfonds heet sindsdien Pensioenfonds Zorg en Welzijn en de vertrouwde naam PGGM is overgedragen aan de uitvoeringsorganisatie. Nu de uitvoering is uitbesteed, kan het pensioenfonds zich volledig richten op het pensioenbeleid. Denk hierbij bijvoorbeeld aan ons streven om de kosten voor de deelnemer zo laag mogelijk te houden. Verder focussen we ons op de vernieuwingen die zich voordoen in pensioenland en zetten we ons in om een bijdrage te leveren aan het aantrekkelijk maken van onze maatschappelijk zo relevante sector. Op pagina 12 is de organisatie van het 'nieuwe' pensioenfonds beschreven.

Blik op de toekomst

Solidariteit is een van de belangrijkste pijlers onder onze pensioenregeling. Solidariteit tussen deelnemers én tussen generaties. Vergrijzing, arbeidsmarktontwikkelingen en de huidige grilligheid op de financiële markten zetten de houdbaarheid van deze solidariteit onder druk. Het pensioenfonds verkende in 2008 de mogelijkheden om de solidariteit in stand te houden. Deze analyse -'Be Prepared 2008'- is begin 2009 aan het bestuur gepresenteerd.

Meer pensioenen

Hoewel de arbeidsmarkt minder dynamisch beweegt, nam de werkgelegenheid in de sector zorg en welzijn in 2008 toe. Ook het aantal pensioengerechtigden nam toe. De toename betreft met name de Ouderdomspensioenen; het aantal Arbeidsongeschiktheidspensioenen nam af door een lagere instroom in de WIA als gevolg van aanpassingen in het arbeidsongeschiktheidsstelsel. Verwacht wordt dat het aantal uit te keren pensioenen in de toekomst verder zal stijgen door een toename van de vervroegde Ouderdomspensioenen.

Transparant communiceren

De wettelijke informatieverplichtingen die de Pensioenwet voorschrijft, zijn per 1 januari 2008 in werking getreden. Informatie aan deelnemers moet 'transparant' zijn en in 'duidelijke en begrijpelijke bewoordingen'. Verder is een aantal verplichte middelen voorgeschreven, zoals de startbrief voor nieuwe deelnemers, waarin de pensioenregeling wordt toegelicht, en het Uniform Pensioenoverzicht (UPO). Met dit gestandaardiseerde overzicht worden alle deelnemers op uniforme wijze geïnformeerd over hun pensioenaanspraken en -rechten. De uit de Pensioenwet voortvloeiende communicatierichtlijnen sluiten volledig aan bij de wijze waarop wij als pensioenfonds tegen communicatie met deelnemers aankijken. Transparantie en inzichtelijkheid voor deelnemers vormen voor ons al jaren belangrijke communicatie-uitgangspunten.

De website van het pensioenfonds, www.pfzw.nl, wordt door deelnemers en andere belangstellenden veelvuldig geraadpleegd (840.000 bezoekers in 2008 tegenover 770.000 in 2007). De toenemende belangstelling voor pensioen, mede veroorzaakt door de actuele financiële situatie, is hiervan één van de belangrijkste oorzaken.



Nieuwe deelnemersgroepen

Hoewel Pensioenfonds Zorg en Welzijn er voor de hele sector is, is nog niet de gehele sector aangesloten. Het pensioenfonds streeft ernaar om het aantal deelnemers uit te breiden. In 2008 zijn er afspraken gemaakt met de dierenarts-assistenten over aansluiting bij het pensioenfonds. Ook diverse payroll-bedrijven kozen voor aansluiting. Verder wordt er onderzocht of er behoefte is onder zelfstandigen in de sector om via een verplichtstelling aansluiting te krijgen bij de pensioenregeling van Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

Aanpassingen in de pensioenregeling

Met alle ontwikkelingen rond pensioen en de veranderende behoeften bij deelnemers, is in 2008 een aantal wijzigingen in de pensioenregelingen doorgevoerd of geïnitieerd:

- De flexibiliteit is toegenomen, bijvoorbeeld bij deeltijdpensioen.
- Vanaf 1 januari 2009 is het mogelijk om de hoogte van het Ouderdompensioen te laten variëren binnen de fiscale kaders.
- Of het Arbeidsongeschiktheidspensioen past binnen de kaders van de Pensioenwet, stond lange tijd ter discussie. Inmiddels is duidelijk geworden dat het Arbeidsongeschiktheidspensioen deel kan blijven uitmaken van de collectieve pensioenregeling.
- De fiscale ruimte voor Extra Pensioen is beperkt door maatregelen van de fiscus. Wat er met het Extra Pensioen moet gaan gebeuren, is nog onderwerp van discussie.
- De pensioengrondslag wordt herijkt aan de hand van een onderzoek naar de relevante salariselementen.

Extra aandacht voor strategische risico's

Het pensioenfonds voert een zorgvuldig risicomanagementbeleid. In 2008 is onder meer extra aandacht geschonken aan een aantal strategische risico's, bijvoorbeeld op het gebied van reputatie, compliance en financiële verslaggeving. Het pensioenfonds loopt namelijk meer en nieuwe risico's, met name vanwege de nieuwe wetgeving en de scheiding tussen het pensioenfonds en de uitvoeringsorganisatie. Het pensioenfonds heeft diverse maatregelen genomen om mogelijke nadelige gevolgen van deze risico's te beperken of te voorkomen. Zodat we enerzijds aan alle richtlijnen voldoen en anderzijds richting onze deelnemers en stakeholders een optimale prestatie kunnen neerzetten.

De missie van het pensioenfonds

Wij willen een toonaangevend pensioenfonds zijn. Voor de sector zorg en welzijn benutten wij onze collectieve kracht voor een solidaire pensioenvoorziening en op maat gesneden individuele dienstverlening. Door openheid, betrokkenheid en voortdurende aandacht voor het duurzaam uitvoeren van onze taken willen wij onze positie voortdurend wáármaken en versterken.

Over de financiële ontwikkelingen

De financiële crisis was in 2008 van grote invloed op de financiële positie van pensioenfondsen. Wat waren die gevolgen en welke belangrijke financiële zaken spelen er nog meer bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn?

De financiële crisis in het kort

De crisis begon als een hypotheekcrisis in de Verenigde Staten, toen in 2007 financiële instellingen in de problemen kwamen en geen kredieten meer konden of wilden verstrekken. Pogingen van centrale banken om met geldinjecties de geldstroom weer op gang te krijgen, hadden niet het gewenste effect. Door een domino-effect breidde de kredietcrisis zich uit tot een financiële crisis die ook de reële economie en de huishoudens raakte. Ook de risicobereidheid van beleggers nam flink af, waardoor effectenkoersen fors in waarde daalden, evenals de korte en lange rentes.

De financiële crisis en het pensioenfonds

De financiële crisis heeft ook de pensioenfondsen geraakt. De financiële positie van Pensioenfonds Zorg en Welzijn is in 2008 negatief beïnvloed. Het beleggingsrendement is negatief en de langetermijnrente is gedaald. Dit heeft nadelige gevolgen voor het totale belegde vermogen van het pensioenfonds. Tegelijkertijd stijgen bovendien de pensioenverplichtingen, omdat deze moeten worden berekend aan de hand van de actuele marktrente. Bij risicoberekeningen wordt altijd rekening gehouden met dalingen in rente en rendement, maar de dalingen in 2008 waren als gevolg van de crisis uitzonderlijk groot; groter dan waarmee in de berekeningen redelijkerwijs rekening kon worden gehouden.

De dekkingsgraad daalt

De financiële positie van een pensioenfonds wordt uitgerukt in de dekkingsgraad. Dit geeft de waarde van de beleggingen aan in verhouding tot de waarde van de totale pensioenverplichtingen. Een dekkingsgraad van 100% betekent dat er precies voldoende vermogen is om nu en in de toekomst aan alle pensioenverplichtingen te voldoen, oftewel om alle pensioenen te kunnen uitkeren. Het pensioenfonds heeft een nominale en een reële dekkingsgraad. Bij de reële dekkingsgraad is rekening gehouden met de verwachte toekomstige indexering, gebaseerd op de prijsinflatie. De nominale dekkingsgraad was eind 2008 92% en de reële dekkingsgraad 62%. De vereiste nominale dekkingsgraad is 105%. Het pensioenfonds heeft dus te kampen met een dekkingstekort. Voor 1 april 2009 heeft het pensioenfonds in lijn met de voorschriften een herstelplan ingediend bij De Nederlandsche Bank, die toezicht houdt op de pensioenfondsen.

Op 27 maart 2009 stelde het bestuur van het pensioenfonds het herstelplan vast, na een positief advies van de Pensioenraad. Het herstelplan is gericht op het 'wegwerken' van de onderdekking, die is ontstaan als gevolg van de economische crisis. Een belangrijke conclusie uit het plan is dat Pensioenfonds Zorg en Welzijn over voldoende herstelkracht beschikt om binnen de gestelde termijnen weer boven de vereiste dekkingsgraad uit te komen. Hiervoor zijn enkele maatregelen noodzakelijk. Indexatie is niet mogelijk totdat de dekkingsgraad weer op het vereiste niveau van 105% is beland. Zodra de dekkingsgraad deze grens overschrijdt, kan er weer voor 50% worden geïndexeerd. Naast de basispensioenpremie wordt een herstelopslag van 2,5% voortgezet tot het moment dat de gemiste indexeringen zijn gecompenseerd. Direct na de goedkeuring van het herstelplan is een communicatietraject in gang gezet. Deelnemers, werkgevers en andere belanghebbenden worden schriftelijk over de ontwikkelingen geïnformeerd. Daarnaast worden er bijeenkomsten in het land gehouden, waar aanwezigen vragen kunnen stellen en een toelichting krijgen op de financiële situatie van het pensioenfonds en het herstelplan.

Financiële maatregelen

Met het oog op de financiële situatie van het pensioenfonds is eind 2008 besloten om de pensioenen per 1 januari 2009 niet te indexeren. Indexering, ook wel toeslagverlening genoemd, is voorwaardelijk. Het pensioenfonds beoordeelt jaarlijks aan de hand van de richtlijnen en de actuele situatie of, en zo ja met hoeveel procent geïndexeerd kan worden. De premies voor Ouderdoms- en Nabestaandenpensioen blijven voor 2009 gelijk. In die premies zit al een opslag voor het herstellen van de dekkingsgraad en het compenseren van gemiste indexering in het verleden. De premie voor het Arbeidsongeschiktheids-pensioen is gedaald omdat de nieuwe WIA leidt tot een lagere instroom.

Pijlers van het beleggingsbeleid

Het pensioenfonds streeft met haar beleggingsbeleid naar een hoog, stabiel en verantwoord rendement. Bij de beleggingskeuzes hanteert het pensioenfonds een aantal criteria:

- **Innovatie:** het pensioenfonds zoekt steeds naar nieuwe, innovatieve beleggingsmogelijkheden en belegde als een van de eerste pensioenfondsen in onder meer micro-financiering, bosbouw en agri-business.
- **Transparantie:** zodat deelnemers weten hoe hun vermogen wordt beheerd.
- **Bepaalde risicoruimte optimaal benutten:** voor de beleggingen wordt een bepaalde risicoruimte vastgesteld; het fonds streeft ernaar om binnen deze ruimte een optimaal rendement te realiseren.
- **Verantwoord beleggen:** beleggen moet, zo vindt het pensioenfonds, op een verantwoorde manier gebeuren. Hieronder wordt dieper ingegaan op deze voor het pensioenfonds belangrijke pijler onder het beleggingsbeleid.

Verantwoord beleggen

Als grote institutionele belegger is Pensioenfonds Zorg en Welzijn zich bewust van zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid. Het pensioenfonds wil met zijn beleggingsbeleid bijdragen aan een betere samenleving, zowel dicht bij huis als mondiaal. Het verantwoord-beleggen-beleid van het pensioenfonds gaat terug tot 1985 en richt zich op zaken als milieu, mensenrechten en wapenproductie en -levering. In 2006 is het beleid Verantwoord Beleggen geformuleerd. In 2007 is dit aangevuld met het Beleid Aandeelhouderschap Beursgenoteerde Ondernemingen en het Uitsluitingenbeleid. In deze laatste notitie staan de ethische grenzen geformuleerd die het pensioenfonds hanteert bij de keuze voor beleggingen. Eind 2008 waren 30 ondernemingen opgenomen op de uitsluitingenlijst. De meeste daarvan houden zich bezig met de productie van en handel in controversiële wapens, zoals nucleaire wapens, landmijnen en clusterbommen.

Uit een studie van Milieudefensie in 2008 kwam naar voren dat Pensioenfonds Zorg en Welzijn op het gebied van klimaatbeleid met kop en schouders uitsteekt boven de andere onderzochte financiële instellingen. De Vereniging van Beleggers voor Duurzame Ontwikkeling vergeleek het maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid van 43 pensioenfondsen en -verzekeraars en concludeerde dat ons pensioenfonds hierin het beste scoorde. Bovendien zijn we het best presterende pensioenfonds op het gebied van verantwoord beleggen.

Lage kosten per deelnemer

Het pensioenfonds streeft ernaar om de kosten voor de uitvoering van de pensioenregeling zo laag mogelijk te houden. Hoe minder kosten, hoe beter dat is voor de pensioenopbouw van de deelnemers. Ten opzichte van andere bedrijfstakpensioenfondsen in Nederland scoort het pensioenfonds goed: de kosten bedragen € 77,- per deelnemer.

Ook de kosten voor vermogensbeheer liggen met 0,30% van het gemiddeld vermogen onder het gemiddelde in de markt (0,36%).



Binden en boeien

Thera de Pauw is concernmanager Sociaal Beleid bij Zorggroep Noord- en Midden-Limburg. De Zorggroep heeft zo'n 8.000 medewerkers. Sinds medio 2007 kunnen zij via een online webwinkel flexibel hun secundaire arbeidsvoorwaarden samenstellen en uitruilen.

“Wij dagen onze mensen uit om initiatieven te nemen en dingen uit te proberen”

“Het idee van ons flexibele arbeidsvoorwaardensysteem ontstond al in 2002. Wij zien het als een uitdaging om medewerkers aan ons te binden en verbonden te houden. Dat kan onder meer met een goed arbeidsvoorwaardenpakket. Door verschillende fusies is onze organisatie steeds groter geworden. Door het bieden van employee benefits wilden we laten zien dat een grote organisatie voordelen heeft. Schaal- en kostenvoordelen bijvoorbeeld. Daarvan willen we de medewerkers laten meeprofiteren.

Excellent is ons digitale arbeidsvoorwaardenpakket. Hiermee bieden we mensen de mogelijkheid om thuis van achter hun pc, samen met hun partner eventueel, uit te zoeken hoe ze hun arbeidsvoorwaarden kunnen inrichten en wat het uitwisselen van bepaalde zaken voor gevolgen heeft. Je kunt met Excellent extra vakantiedagen aankopen, verlofdagen verkopen, een ziektekostenverzekering met korting afsluiten, een fiets voor je woon-werkverkeer kopen vanuit je bruto-inkomen, enzovoort. Daarnaast krijgt iedereen een voordeelpas, die kortingen biedt bij diverse winkels en bedrijven in de regio en bij het boeken van reizen, het afsluiten van verzekeringen en bezoeken van culturele evenementen bijvoorbeeld. Ook vrijwilligers, waarvan we er zo'n 2.700 hebben, profiteren mee van de voordelen. Zo doen we iets voor ze terug en laten we onze waardering voor hun inzet blijken.

Het is voor veel medewerkers nog even wennen aan deze online dienstverlening en er wordt nog niet massaal gebruik van gemaakt. Maar de wetenschap dat ze van hun werkgever flexibiliteit aangereikt krijgen, zorgt al voor veel waardering.

Omdat we Excellent beschouwen als een succes, hebben we onlangs nog een aantal voordelen en interessante regelingen voor medewerkers toegevoegd. Mensen die telewerken kunnen bijvoorbeeld een tegemoetkoming krijgen in hun internetkosten en er is een aantrekkelijke regeling voor bedrijfsfitness. Via 'weg na het werk' bieden we kortingen op onder meer theater, concerten en attractieparken. Daarmee willen we duidelijk maken dat medewerkers en vrijwilligers belangrijk voor ons zijn.

Secundaire arbeidsvoorwaarden vormen geen doorslaggevende reden voor mensen om ergens te blijven werken. Om mensen te blijven binden en boeien doen we meer, ook in de werksfeer. We luisteren naar medewerkers, houden tweejaarlijkse tevredenheidsonderzoeken en gebruiken de resultaten bij het maken van verbeterplannen. We bieden ontwikkelingsmogelijkheden en afwisselend werk met verantwoordelijkheden. Zo stimuleren we initiatief en dagen we mensen uit om dingen uit te proberen. Wij vinden waarden en zingeving belangrijk. Omdat dat voor onze mensen de belangrijkste drijfveren zijn in hun werk.”

Samenvatting van de cijfers 2008

Balans per 31 december 2008

(na bestemming saldo van baten en lasten)

(bedragen in miljoenen euro's)

	2008	2007
Activa		
Beleggingen:		
▪ Vastgoed en infrastructuur	10.687	12.600
▪ Aandelen	27.456	38.876
▪ Vastrentende waarden	32.906	33.664
▪ Derivaten	9.149	672
▪ Overige beleggingen	2.122	2.168
Herverzekeringsdeel technische voorzieningen	194	180
Deelnemingen	160	128
Vorderingen en overlopende activa	1.806	3.836
Overige activa	-	97
Totaal activa	84.480	92.221
Passiva		
Stichtingskapitaal en reserve	-6.660	28.509
Technische voorzieningen:		
▪ Voorziening pensioenverplichtingen voor risico van het pensioenfonds	77.724	58.853
▪ Overige technische voorzieningen	855	964
Voorziening pensioenverplichtingen risico deelnemers	79	120
Derivaten	2.179	2.129
Overige schulden en overlopende passiva	10.303	1.646
Totaal passiva	84.480	92.221

Rekening van baten en lasten 2008

(bedragen in miljoenen euro's)

	2008	2007
Baten		
Premiebijdragen	4.086	3.947
Beleggingsresultaten	-18.168	5.770
Overige baten	14	9
Totaal	-14.068	9.726
Lasten		
Pensioenuitkeringen	-2.251	-2.072
Pensioenuitvoeringskosten	-105	-91
Mutatie voorzieningen pensioenverplichtingen voor risico van het pensioenfonds:		
▪ Pensioenopbouw	-3.066	-2.882
▪ Indexering	-14	-1.072
▪ Rentetoevoeging	-2.822	-2.465
▪ Onttrekking voor pensioenuitkeringen en pensioenuitvoeringskosten	2.164	1.977
▪ Wijziging marktrente	-14.564	5.569
▪ Wijziging uit hoofde van overdracht van rechten	36	30
▪ Overige mutaties	-605	-608
Mutatie overige technische voorzieningen	109	-14
Mutatie pensioenverplichtingen voor risico deelnemers	41	-14
Mutatie herverzekeringsdeel technische voorzieningen	14	-40
Saldo overdrachten van rechten	-36	-36
Overige lasten	-2	-57
Totaal	-21.101	-1.775
Saldo van baten en lasten	-35.169	7.951

Belegd vermogen

Het belegd vermogen is als volgt samengesteld:

	2008	2007
Beleggingen	80.141	85.851
Deelnemingen	-	128
Vorderingen en schulden beleggingen	-8.807	2.216
Totaal	71.334	88.195

Het belegd vermogen is in 2008 gedaald met totaal € 16.861 miljoen. Van de daling wordt € 18.168 miljoen veroorzaakt door het negatieve beleggingsresultaat. Het negatieve resultaat wordt enigszins gecompenseerd doordat meer aan premiebijdragen is ontvangen dan aan pensioenen en pensioen-uitvoeringskosten is betaald.

Voorziening pensioen- en Arbeidsongeschiktheidspensioenregeling

De voorziening pensioen- en Arbeidsongeschiktheidspensioenregeling is met € 18.762 miljoen gestegen tot € 78.579 miljoen. De mutaties in de voorziening zijn als volgt:

	2008	2007
Stand begin van het jaar	59.817	60.352
Pensioenopbouw	3.137	2.949
Indexering	14	1.089
Rentetoevoeging	2.861	2.502
Onttrekking voor pensioenen en pensioenuitvoeringskosten	-2.255	-2.073
Marktwaaardeverandering	14.620	-5.594
Aanpassing actuariële grondslagen	-69	281
Overige mutaties, per saldo	454	311
Stand eind van het jaar	78.579	59.817

Financiering en financiële positie

Bij de premiestelling worden economische grondslagen en bestandsgrondslagen gehanteerd. Deze grondslagen zijn getoetst aan en passen binnen de parametervoorwaarden van DNB. In 2007 zijn alle grondslagen naar de laatste inzichten geactualiseerd. Leidraad is dat actualisering van de grondslagen ten minste eens in de drie jaar plaats vindt. Uitgezonderd de grondslag sterfte en langlevens (eens in de vijf jaar).

De nominale dekkingsgraad ultimo 2008 van het pensioenfonds is 92%. Deze dekkingsgraad ligt onder de minimaal vereiste dekkingsgraad van 104,5%. Er is daardoor sprake van een dekkingstekort. Voor 1 april 2009 heeft het bestuur van het pensioenfonds een herstelplan ingediend bij de toezichthouder DNB om uit de situatie van onderdekking te komen.

De reële dekkingsgraad bedraagt ultimo boekjaar 62% (ultimo 2007: 96%). Bij de reële dekkingsgraad wordt uitgegaan van de marktwaarde van de technische voorziening rekening houdend met toekomstige indexering op basis van prijsinflatie.

In 2008 is er geen premiekorting verleend. Tot en met 2009 blijft de feitelijke premie minimaal gelijk aan het niveau van 2006 (22,5% over salaris minus franchise) als gevolg van de financiering van overgangsmaatregelen ter compensatie van het verdwijnen van de OBU-regeling. Vanaf 2010 wordt minimaal een basispremie gevraagd met een opslag of afslag afhankelijk van het niveau van de dekkingsgraad. De feitelijke premie 2008 lag boven het gedempte kostendekkende niveau volgens de eisen van de Pensioenwet.

Onderstaande tabel geeft de impact van de verschillende factoren op de ontwikkeling van de nominale dekkingsgraad.

	2008	2007
Dekkingsgraad begin van het jaar	148%	134%
Beleggingsopbrengst en rentetoevoeging	-44%	6%
Premiebijdrage en pensioenopbouw	1%	0%
Verrichten van pensioenuitkeringen	0%	1%
Beheersing van de balansrisico's	9%	-2%
Aanpassing actuariële grondslagen	0%	-1%
Indexering	0%	-3%
Marktwaardeverandering technische voorziening	-22%	13%
<i>Dekkingsgraad eind van het jaar</i>	92%	148%

De factoren die van invloed zijn op de ontwikkeling van de dekkingsgraad worden hieronder toegelicht:

- Beleggingsopbrengst en rentetoevoeging: -44 procentpunt. Deze post is de som van het behaalde rendement op de beleggingsportefeuille en de rentetoevoeging aan de voorziening pensioenverplichtingen. De financiële crisis heeft geleid tot een negatieve beleggingsopbrengst. Dit heeft een negatief effect op de dekkingsgraad van 39 procentpunt. De rentetoevoeging heeft een negatief effect op de dekkingsgraad van 5 procentpunt.
- Premiebijdrage en pensioenopbouw: 1 procentpunt. Deze post is het saldo van het effect op de dekkingsgraad van enerzijds de actuariële benodigde kosten voor pensioenopbouw en anderzijds de feitelijk ontvangen premiebijdrage. Doordat de premie inkomsten hoger liggen dan de waarde van de pensioenopbouw en de dekkingsgraad rond de 100% ligt, zien we een stijging van de dekkingsgraad.
- Verrichten van pensioenuitkeringen: 0 procentpunt. Deze post is het resultaat van enerzijds de werkelijke verrichte pensioenuitkeringen en anderzijds de vrijval uit de voorziening voor pensioenuitkeringen gedurende 2007.
- Beheersing van de balansrisico's: 9 procentpunt. De rente is in 2008 sterk gedaald. Het pensioenfonds dekt een deel van dit renterisico op de verplichtingen af. Dit heeft een positief effect op de dekkingsgraad van 9 procentpunt.
- Aanpassing actuariële grondslagen: 0 procentpunt. Eens in de drie jaar worden grondslagen volledig geactualiseerd. In 2007 is dat voor het laatst gebeurd. In de tussentijd vindt actualisering niet plaats tenzij actualisering door het bestuur noodzakelijk wordt geacht. In 2008 zijn zeer weinig grondslagen aangepast.

- Indexering: 0 procentpunt. Het bestuur heeft besloten om geen indexatie over 2008 toe te kennen.
- Marktwaaardeverandering technische voorziening: -22 procentpunt. De technische voorziening wordt gewaardeerd tegen de nominale marktrente. Door de daling van de rente stijgt de waarde van de technische voorziening en daalt de dekkingsgraad.

Het bestuur hanteert een dekkingsgraadstaffel als leidraad voor de bepaling van de hoogte van de jaarlijks toe te kennen indexering. Het bestuur heeft besloten voor de indexering af te wijken van de leidraad. Door de verslechterde financiële positie heeft het pensioenfonds per 1 januari 2009 de opgebouwde rechten en ingegane pensioenen niet geïndexeerd. De gemiddelde loonontwikkeling in de sector bedroeg in 2008 3,67%. De indexatie per 1 januari 2008 volgde de loonontwikkeling in de sector wel volledig met 1,82%.

De gedempte kostendekkende premie van 2008 op basis van de waargenomen pensioenopbouw bedroeg voor pensioen op basis van de maximale pensioenwetparameters 14,4%. De gehanteerde rekenrente bedraagt 7,2%, de langjarige verwachting voor het portefeuillerendement. De feitelijke premie in 2008 was 22,5%. Daarmee voldoet de feitelijke premie ook in de nacalculatie aan de minimale vereiste premie die vanuit de wet- en regelgeving is af te leiden.

In het kader van de jaarrekening vergelijkt de actuaaris de in het verslagjaar geheven feitelijke premie ook met de gerealiseerde kostendekkende premie voor dat jaar op de actuele rentetermijnstructuur (ongedempt en op rente). Deze ongedempte kostendekkende premie becijfert de actuaaris op basis van de nominale rente van ultimo 2007 op 21,9%. De gehanteerde rekenrente is 4,9%. Deze premie ligt onder de feitelijke premie van 22,5%. Berekend op de nominale rente van ultimo 2008 (rekenrente 3,5%), komt de ongedempte kostendekkende premie hoger uit dan de feitelijke premie. Door de grote rentedaling in 2008 is de feitelijke premie over 2008 in de nacalculatie niet kostendekkend geweest.

Nu het fonds een dekkingstekort heeft, is het herstelplan de maat der dingen. Eis in het kortetermijnherstelplan is ondermeer dat de feitelijke premie elk jaar een postieve bijdrage levert aan het herstel van de dekkingsgraad. In het bij DNB ingediende herstelplan is dat het geval.

Het fonds heeft een premiesysteem dat uitgaat van een basispremie op een reële rente. Daarin baseert het fonds zich op de mediaan van 15 toekomstige eenjarige inkooppremies. De basispremie bedraagt in 2008 20%. Tijdelijke effecten op de premie zoals instroom in de OBU-regeling en overgangsmatregelen worden daardoor niet of beperkt meegenomen. De opslag op de basispremie van 2,5% leidt tot een feitelijke premie van 22,5%. Deze opslag vervalt pas als:

- de overgangsmatregelen voor 55-plussers uit de NCP-regeling van 1999 zijn gefinancierd en;
 - de over het verleden niet toegekende indexering is gecompenseerd door extra indexering.
- Het premiesysteem is een leidraad voor het bestuur. Het bestuur kan hiervan gemotiveerd afwijken.

In 2008 bedraagt de Arbeidsongeschiktheidspensioen-premie 0,8% over salaris boven de Arbeidsongeschiktheidspensioen franchise. Dit is gelijk aan het niveau in 2007.

Waardeoverdrachten

Een pensioenuitvoerder is wettelijk verplicht om op verzoek van een werknemer mee te werken aan waardeoverdracht, als de werknemer gaat deelnemen in een pensioenregeling die door een andere pensioenuitvoerder wordt uitgevoerd. Deze overdracht betreft de waarde van de tot dan toe bij de overdragende pensioenuitvoerder opgebouwde pensioenaanspraken. De ontvangende pensioenuitvoerder is verplicht om de overgedragen waarde aan te wenden voor de toekenning van pensioenaanspraken die ten minste gelijkwaardig zijn aan de oorspronkelijk opgebouwde aanspraken. De Pensioenwet schrijft voor dat deze verplichting wordt opgeschort indien bij één van de pensioenuitvoerders, of beiden, sprake is van een dekkingstekort. Het pensioenfonds bevindt zich momenteel in een zodanige situatie. Zolang deze situatie voortduurt kan het fonds niet meewerken aan waardeoverdrachten. Dit geldt ten aanzien van zowel binnenkomende als vertrekkende werknemers. Collectieve waardeoverdrachten, die in beginsel op verzoek van de werkgever mogelijk zijn, moeten van geval tot geval ter goedkeuring worden voorgelegd aan De Nederlandsche Bank. Deze heeft het recht om een zodanige overdracht te verbieden.

A portrait of Mees Hoogerwerf, a middle-aged man with grey hair and glasses, wearing a tan jacket over a striped shirt and a white t-shirt. He is looking slightly upwards and to the right. The background is a brick wall.

Binden en boeien

Mees Hoogerwerf is manager Personeel & Organisatie bij Zorgpartners Midden-Holland. De Stichting beschikt over twee verpleeghuizen, veertien zorgcentra, 500 levensloopbestendige woningen en ongeveer 2.500 cliënten. Bij Zorgpartners Midden-Holland zijn 3.200 medewerkers en 1.500 vrijwilligers actief.

Website: www.zorgpartners.nl.

“Mensen moeten hun werk vooral leuk vinden en met veel plezier bij ons komen werken”

“Hoe de situatie op de arbeidsmarkt ook is, wij doen er in alle gevallen alles aan om een goed werkgever te zijn. We willen graag dat onze medewerkers tevreden zijn. Tevreden medewerkers betekent bovendien: tevreden cliënten. Een groot deel van onze medewerkers bestaat uit vrouwen die parttime werken. Parttimers hebben naast hun werk nog een ander actief leven, thuis en mogelijk in nog een andere baan. Die mensen vinden plezier in hun werk heel belangrijk.

Wij houden regelmatig tevredenheidsonderzoeken onder de medewerkers. Daaruit blijkt dat het gros met veel plezier bij ons werkt. Natuurlijk zijn er kritische geluiden. Mensen ervaren de werkdruk vaak als hoog. Uit onderzoek blijkt dat medewerkers de lat voor zichzelf bijzonder hoog leggen. Daar waar de cliënt al uiterst tevreden is over de zorg die hij krijgt, vindt onze medewerker dat hij nog niet genoeg heeft gedaan en wil hij er nog een schepje bovenop doen. Dit is voor ons een aandachtspunt. Via goede communicatie willen we het verwachtingspatroon van de cliënten en de inzet van de medewerkers goed met elkaar in evenwicht brengen. Zodat iedereen tevreden is, de cliënt en de medewerker.

Om mensen te blijven binden en boeien moet je het, denk ik, niet zoeken in de primaire arbeidsvoorwaarden. Daar loop je tegen CAO's en budgetten aan. In de secundaire sfeer kun je wel veel doen. De druk op de zorgsector kan ten koste gaan van de 'leuke' kanten ervan. Daar willen wij wat tegenover stellen. We bieden mensen bijvoorbeeld veel zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Mensen kunnen zelf invloed uitoefenen op hun werktijden, doordat we de dienstroosters decentraal zijn gaan invullen. We doordringen onze leidinggevenden er goed van dat ze aandacht moeten hebben voor persoonlijke voorkeuren van medewerkers.

In 2009 voeren we competentie management in. Mensen moeten voor een bepaalde functie over bepaalde vaardigheden beschikken. Als ze die niet hebben, kunnen ze zich bijscholen. Iemand die bijvoorbeeld thuis ook nog de zorg voor bijvoorbeeld kinderen heeft, kan via korte opleidingen zijn kennis op niveau houden.

De instroom van goede nieuwe mensen blijft altijd een aandachtspunt. Wij hebben op diverse locaties leerafdelingen. Daar krijgt een aantal stagiairs – onder toezicht uiteraard – de verantwoordelijkheid voor het runnen van een hele afdeling. Dat werkt veel beter dan het versnipperen van mensen in opleiding over de afdelingen. Nu krijgen ze een veel beter inzicht in wat er allemaal op een afdeling speelt. En wij hopen dat het ze stimuleert om bij ons te komen werken.

Onze aanvullende arbeidsvoorwaarden worden goed gewaardeerd, merken we uit onze onderzoeken. Boven het landelijk gemiddelde. Wij zorgen ervoor dat onze P&O-medewerkers blijven op pensioengebied. Ook voor medewerkers organiseren we informatiebijeenkomsten over pensioen. Voor jongere medewerkers zijn de meeste mogelijkheden om eerder te stoppen met werken verdwenen. Dat merk je aan de pensioenaandacht. Mensen berusten erin dat ze tot hun 65ste moeten werken, of misschien wel langer straks.”

Mededeling van de externe actuaris

Bijgaande Samenvatting van de cijfers over 2008, verantwoord in dit Jaarbericht 2008 voorzover deze betrekking hebben op de technische voorzieningen (en dekkingsgraden), zijn ontleend aan de door ons gecontroleerde technische voorzieningen, zoals verantwoord in de geconsolideerde jaarrekening 2008 van Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn te Zeist.

De ontleende cijfers zijn opgesteld onder verantwoordelijkheid van het bestuur van het pensioenfonds.

Voor het inzicht dat vereist is voor een verantwoorde oordeelsvorming omtrent ons oordeel over de vermogenspositie, alsmede de (verdeling van de) resultaten van de stichting, dient de Samenvatting van de cijfers over 2008 in bijgaand Jaarbericht 2008 te worden gelezen in samenhang met de volledige door de accountant van het fonds gecontroleerde jaarrekening, inclusief de door ons op 9 april 2009 verstrekte actuariële verklaring. Zoals in de actuariële verklaring bij de jaarrekening is toegelicht, is het eigen vermogen van het pensioenfonds op de balansdatum lager dan zowel het wettelijk vereist eigen vermogen als het wettelijk minimaal vereist eigen vermogen. Gemeten naar de wettelijke maatstaf is ten aanzien van de verplichtingen, aangegaan tot balansdatum, sprake van een dekkingstekort. De omvang van dit dekkingstekort is zodanig dat de technische voorzieningen van het pensioenfonds op de balansdatum niet volledig door waarden zijn gedekt.

De vermogenspositie van Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn is naar mijn mening onvoldoende, vanwege een dekkingstekort. Daarbij is bepalend de mate van waarschijnlijkheid dat het pensioenfonds zal kunnen voldoen aan de verplichtingen, aangegaan tot balansdatum, in aanmerking nemend het streven inzake toeslagen, zoals aan verzekerden meegedeeld en de in wet- en regelgeving opgenomen criteria.

Het toeslagbeleid is voorwaardelijk, maar het pensioenfonds ambieert de pensioenaanspraken jaarlijks volledig aan te passen op basis van de gemiddelde loongroei in de sector zorg en welzijn.

Daarnaast zijn de maatregelen, genomen tot herstel van de financiële positie en vastgelegd in het herstelplan van 27 maart 2009, betrokken in mijn oordeel.

Amstelveen, 22 april 2009

B. den Hartog AAG
verbonden aan
Watson Wyatt B.V.

Accountantsverklaring

Aan het bestuur van Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn

Opdracht

Wij hebben gecontroleerd of de samenvatting van de cijfers over 2008 van Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn te Zeist op de juiste wijze is ontleend aan de door ons gecontroleerde jaarrekening 2008 van Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Bij die jaarrekening hebben wij op 9 april 2009 een goedkeurende accountantsverklaring verstrekt. Het bestuur van de stichting is verantwoordelijk voor het opstellen van de samenvatting van de cijfers over 2008 in overeenstemming met de grondslagen zoals gehanteerd in de jaarrekening van Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Het is onze verantwoordelijkheid een accountantsverklaring inzake de samenvatting van de cijfers te verstrekken.

Werkzaamheden

Wij hebben onze controle verricht in overeenstemming met Nederlands recht. Dienovereenkomstig dienen wij onze controle zodanig te plannen en uit te voeren dat een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen dat de samenvatting van de cijfers 2008 in het jaarbericht 2008 op de juiste wijze is ontleend aan de jaarrekening. Wij zijn van mening dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Oordeel

Naar ons oordeel zijn de gegevens zoals vermeld in de samenvatting van de cijfers 2008 in alle van materieel belang zijnde aspecten juiste wijze ontleend aan de jaarrekening 2008 van de Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

Toelichting

Wij vestigen er de aandacht op dat voor het inzicht dat vereist is voor een verantwoorde oordeelsvorming omtrent de financiële positie en de resultaten van Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn en voor een toereikend inzicht in de reikwijdte van onze controle de samenvatting van de cijfers 2008 dient te worden gelezen in samenhang met de volledige jaarrekening 2008, waaraan deze is ontleend, alsmede met de door ons daarbij op 9 april 2009 verstrekte goedkeurende accountantsverklaring. Deze toelichting doet geen afbreuk aan ons oordeel.

Amsterdam, 22 april 2009
Deloitte Accountants B.V.

Was getekend

J.G.C.M. Buné RA

A close-up, vertical photograph of a bicycle tire and wheel. The tire is the primary focus, showing its tread pattern and the text 'TO BE USED WITH P.S.I.' embossed on the sidewall. The wheel rim and spokes are visible, and the background is a blurred indoor setting with warm lighting.

Colofon

Opdrachtgever: Pensioenfonds Zorg en Welzijn

Concept/vormgeving: Grafisch ontwerp PI&Q

Tekst: Corporate Communication - PGGM

Fotografie: Piek

Drukwerk: Onkenhout

Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn

Utrechtseweg 91, Zeist
Postbus 4004, 3700 KA Zeist

Centrale receptie (030) 277 5575
Klantenservice (030) 277 55 77
Werkgeversdesk (030) 277 33 22

www.pfzw.nl
K.v.K. 41179049