

de Nestor



Contactblad voor gepensioneerden van
bp Raffinaderij Rotterdam en Nerefco



In deze editie o.a.:

- ⇒ Reünie 2024.....
- ⇒ Vertegenwoordiging DMC
(Dutch Management Committee)
- ⇒ Ontwikkelingen in pensioenland
- ⇒ TAR2024
- ⇒ En meer....

Jaargang 25 — Editie 2, juli 2024

In deze editie:

Index & Colofon	2
Van de bestuurstafel	3
Reünie 2024 >>> april 2025	4
Een onverwacht bericht	5
TAR2024 in beeld	7
Ontwikkelingen in pensioen-land	9
Woestijnenergie	13
(Her)verkiezing DMC lid	16
Automatisering OM (RIS2)	20
Mantelzorg (SVGO)	25
Dagbesteding	28
Personalia	30
Contactadressen	31

Colofon:

Redactie van deze editie:

Rob van Breda, Lex Zoethout, Teus van Houwelingen, Rinus Poppelaars, Paul Koole, Jeroen Dijkshoorn, SVGO.

Eindredactie:

Rinus Poppelaars.

Fotografie: de redactie

Correspondentieadres:

de Nestor
p/a Bogerdweg 39
4315 CB Dreischor
redactie@seconer.nl

Wijzigingen van uw gegevens?

Door de wet AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming) mogen persoonsgegevens niet meer zonder toestemming worden verstrekt aan derden. We ontvangen dus niet meer automatisch gegevens van de pensioenuitvoerder of de administratie van bpRR.

Het is daarom belangrijk dat u ons laat weten wanneer:

- u met pensioen gaat,
- u een bericht van overlijden wilt doorgeven,
- u de Nestor wilt ontvangen.

U kunt berichten doorgeven op het mailadres:

Secretaris@seconer.nl

Kopij aanleveren:

Wilt u een leuk, interessant of boeiend verhaal aanleveren om dit te publiceren in de Nestor?

Wilt u liever niet zelf een stukje schrijven maar wel een verhaal vertellen dat door de redactie wordt verwerkt in een verhaal voor de Nestor?

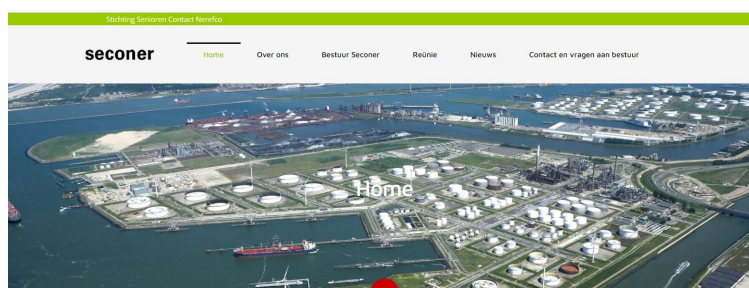
Stuur uw verhaal naar de redactie of neem contact op met één van de redactieleden (zie contactadressen)

U kunt kopij sturen naar:

Redactie@seconer.nl

De sluitingsdatum voor de kopij van de volgende editie van de Nestor is: **15 oktober2024**

Kijk ook eens op onze website



Dit is de website voor de gepensioneerden van BP georganiseerd in de Stichting Seconer
Seconer Nieuws: de gecombineerde derde en vierde editie 2021 is nu beschikbaar.

<https://www.seconer.nl>

Van de bestuurstafel

Andere naam?

In de vorige editie van 'de Nestor' hebben wij uw hulp gevraagd bij het bedenken van een nieuwe informele naam voor de Stichting Seconer. Helaas hebben wij geen reacties van onze deelnemers / lezers mogen ontvangen. Tijdens een bestuursvergadering is er nog eens goed nagedacht en kwamen we tot de conclusie dat de naam Seconer behouden kan blijven. Iedereen is daar tenslotte aan gewend. Binnenkort passeren de gewijzigde statuten bij de notaris en de formele naam van de stichting wordt dan gewijzigd in Stichting Seniorencontact bpRR.

Ontwikkelingen in pensioenland

Over de invoering van de nieuwe pensioenwet, waarover op 1 juli 2023 een besluit is genomen, is lange tijd en eigenlijk nog steeds veel onduidelijk geweest. Politieke partijen hebben lang de voors- en tegens besproken. Voor veel mensen is het een ingewikkeld onderwerp waarover lang niet altijd in begrijpelijke taal is gecommuniceerd. Feit is dat uiterlijk 1 januari 2027 alle werknemers en gepensioneerden geïnformeerd moeten zijn over de gevolgen voor hun pensioen.

Reden voor het Seconer bestuur om de afgevaardigde in het DMC namens Seconer, Paul Koole bijna elke vergadering uit te nodigen om uitleg te krijgen over de gevolgen en de communicatie naar de gepensioneerden, zie het artikel op **pagina 8** van deze editie.

(her)verkiezing afgevaardigde namens Seconer in het DMC

De 1e zittingstermijn van Paul Koole, namens Seconer afgevaardigd in het Dutch Management Committee (DMC), loopt dit jaar af. Het Seconer bestuur is voornemens om Paul Koole te nomineren voor een volgende termijn van 4 jaar, tenzij er meer kandidaten zijn.

Het Seconer bestuur is ervan overtuigd dat de kennis en ervaring van Paul Koole hebben bijdragen aan een goede vertegenwoordiging en belangenbehartiging namens de gepensioneerden.

Verder heeft namens het VOBP Sjoerd Gunnewijk zitting in het DMC dat in totaal uit 7 leden bestaat.

Op **pagina 14** lichten we de verantwoordelijkheden en procedure toe.

De Nestor is laat

Waarschijnlijk had u ons magazine al eerder verwacht. Diverse deelnemers hebben al gevraagd waar 'de Nestor' blijft, mede omdat gewacht wordt op informatie over de reünie 2024 en misschien ook wel over de pensioenen. Helaas moet de redactie erkennen dat het uitbrengen van de Nestor op 15 juli niet haalbaar bleek vanwege onvolgende kopij, beschikbaarheid van de redactie en informatie over de pensioenen. We willen een volwaardig magazine uitbrengen en recht doen aan de onrust en onzekerheid over de toekomst van onze pensioenen.

Bestuurs- en redactieleden gezocht

Wilt u bijdragen aan het voortbestaan van de stichting Seconer en het magazine 'de Nestor' door uzelf aan te melden voor het bestuur of de redactie dan zien wij uw aanmelding erg graag tegemoet.

Stuur een mail naar secretaris@seconer.nl of voorzitter@seconer.nl en we nemen per omgaande contact op.

Reünie 2024 >>>> april 2025

De goede lezer van de vorige editie heeft kunnen vaststellen dat de stichting eind 1999 is opgericht en de goede rekenaar komt dan al snel uit op een verschil van 25 met dit jaar. Eind dit jaar is het 25 jaar geleden dat de eerste Seconer-Nieuws werd uitgegeven en In 2002 is de stichting Seconer opgericht om de belangen van de gepensioneerden te behartigen.

Dat wordt dus tijd voor een bijzondere en feestelijke reünie hoor ik jullie denken.....

Het bestuur is het volledig met die gedachte eens en we willen het 25-jarig bestaan graag samen met de gepensioneerde deelnemers, oud bestuurs- en redactieleden en vertegenwoordigers van het management vieren.

Omdat we op een feestelijke wijze willen stilstaan bij het 25-jarig bestaan is samen met de, onder trouwe reünie deelnemers bekende Sjef Verstralen, nagedacht over een gepaste locatie, de organisatie en het benodigde budget.

Als bestuur hebben we besloten om dit jaar geen reünie te organiseren en het daarvoor beschikbare budget samen te voegen met het budget van 2025. Op die manier hebben we voldoende financiële middelen om iets leuks te organiseren voor het 25-jarig jubileum.

Het plan is nu om in april 2025 stil te staan bij het 25-jarig bestaan van de Stichting Senioren Contact bpRR.

In de november editie van “de Nestor” zullen wij u verder informeren over het 25-jarig bestaan en de wijze waarop u zich kunt aanmelden.



De 1e editie kwam uit op 15 december 1999

Een onverwacht bericht....

Eind mei opende ik mijn mailbox om te zien welke berichten er die dag zijn binnengekomen.

Tussen de mails van die dag viel mijn blik op een mail met het onderwerp 'Seconer'. In de verwachting dat de mail een vraag of opmerking van één van de deelnemers zou bevatten opende ik de mail en las een bericht van iemand die de raffinaderij in het jaar 2000 verliet om elders een carrière op te bouwen.

De inhoud van de mail was kort, maar wierp mijn herinneringen gelijk terug naar een periode die zeer intensief en uitdagend was. Ik besef dat bovenstaande zinnen enigszins raadselachtig zijn, maar de inhoud van de mail spreekt voor vele gepensioneerden voor zich.

"Dag Rinus, gaat-ie goed? Met mij gaat het prima. Ik stuur deze mail om te checken of het mailadres nog werkt. Het laatste wat ik van Seconer op het internet kan vinden dateert van 2022. Groetend, Teus van Houwelingen."

Aangenaam verrast heb ik gereageerd op de mail van Teus waaraan ik dierbare en memorabele herinneringen be- waar o.a. uit de roerige periode waarin we als OR-leden over de vorming van de joint-venture Nerefco advies moes- ten uitbrengen. Teus was destijds secretaris naast zijn baan als FCCU-operator en volgde ook een studie rechten.

Teus beschreef in één van de volgende mails hoe zijn carrière zich, na zijn vertrek bij bp / Nerefco in 2000, heeft ontwikkeld en gaf daarbij aan dat hij nog regelmatig met plezier terugdenkt aan de 20 jaar bp / Nerefco.

"Doe iedereen die zich mij nog herinnert de groeten van me"



In 2000 heb ik de bp / Nerefco verlaten om bij het ministerie van BZK te gaan werken. Daarbij zijn mijn pensioenrechten overgedragen aan het ABP.

Bij het ministerie was ik verantwoordelijk voor alle contacten en contracten m.b.t. de bouw van ruim 400 grote antennemasten, evenredig verspreid over het land. Samen met een handvol medewerkers een mooie tijd gehad.

We hadden ons eigen winkeltje, reisden door het hele land, en geld speelde geen rol. Ik was ook de enige buiten de afdeling PR die interviews mocht geven aan de krant en (regionale) TV en de enige buiten Afdeling Juridische Zaken die namens de minister mocht procederen (over bouwvergunningen en zo voor die masten) tot en met de Raad van State.

O.a. midden in Hellevoetsluis en in de buurt van Oostvoorne staan er twee, herkenbaar aan de drie sprietantennes (drietand) op de top. Alhoewel ze die antennes inmiddels vervangen kunnen hebben door iets anders, er wordt gewerkt aan een upgrade van het systeem.

Daarna werd ik secretaris van de Directie die een aantal systemen in de meldkamers van heel Nederland beheerde, waarbij ik ook leiding gaf aan de PR- en beleidsmedewerkers. Dat werd als één geheel, inclusief medewerkers, in (ik meen) 2007 door het ministerie overgedragen aan de politie toen de 25 politieregio's opgingen in één nationaal korps.

Vervolgens verschillende functies gehad, altijd op het snijpunt van recht, beleid en organisatie-inrichting. Vaak was dat hard werken, 60 a 70 uur per week, maar er waren ook rustiger perioden. Dan ging ik cursussen volgen (o.a. opgeleid tot aanbestedingsexpert en mediator, en veel interne en externe managementcursussen gedaan) en reises naar het buitenland maken. Om bijvoorbeeld te onderzoeken hoe ze in Engeland de taken en rollen in de meldkamer hadden belegd.

Eén van de hoogtepunten was dat ik eindredacteur was van de contracten en aanbestedingsstukken voor de aankoop van auto's en motoren voor het korps, ter waarde van een half miljard. En ik schreef in mijn eentje het beleid met bijbehorende regelgeving voor de portofoondekking van de hulpdiensten in voetbalstadions, parkeerke- lers, tunnels etc, wat later ook haast ongewijzigd is overgenomen door België en Frankrijk.

Was ook een tijdje kwartiermaker c.q. chef van de afdeling juridische kwaliteitszorg voor de Nationale Politie. Onderzoeken of de juridische kennis van de dienders voldoende is, bijscholingscursussen organiseren, en er in het algemeen op toezien (op hoofdlijnen) of er nog geopereerd wordt binnen de grenzen van de wet. Zo'n afdeling bestond nog niet eerder, dus ik bouwde e.e.a. van de grond af aan op. Met een paar uitstekende medewerkers. In de voormalige korpsen waren er gelukkig voldoende mensen die een mogelijkheid zochten om zich verder te kunnen ontwikkelen

Daar moest ik na 3/4 jaar (helaas) mee stoppen toen ik deeltijdwethouder werd in Giessenlanden, waar mijn dorp Noordeloos onder valt. De tijd die ik daarnaast over had behandelde ik in mijn eigen tempo schadeclaims van medewerkers die (achteraf gezien) ten onrechte waren ontslagen i.r.t. PTSS. Dat gebeurde helaas enkele keren per jaar (op een totaal van 60.000 medewerkers), maar na de vorming van de Nationale Politie bleek dat men daar in sommige (voorheen zelfstandige) korpsen een vreselijke bende van had gemaakt. Bijzonder wel: in bijvoorbeeld Drenthe en Zeeland had men dat altijd keurig opgelost, maar in de Randstad was het een ramp. Je schaamt je soms diep dat er zó met medewerkers is omgegaan. Sommige zaken sleepten zich al 10 jaar voort, met steeds opnieuw rechtszaken, vervelende stukken in de krant, brieven aan de minister of de koningin etc. De Korpschef baalde daar erg van, en zei: "Kan me niet schelen wat het kost, los het op". Samen met 3 of 4 collega's in drie jaar tijd ruim 40 (vaak vuistdikke) dossiers weggewerkt. En ruim 40 mensen recht gedaan.

De laatste paar jaar voor mijn pensioen werkte ik als programmasecretaris en eerste beleidsmedewerker voor het Programma Grenzen en Veiligheid. Onder het programma vallen een stuk of 10 projecten, die wij dan inrichtten, aanstuurden en controleerden. Voor het aanpassen en uitbreiden van ICT, herschrijven van werkprocessen, inrichten van nationale en internationale overlegstructuren, opleiden van heel veel medewerkers, inrichten van planning en controle (is geld uit Brussel), (her-)beleggen van taken en verantwoordelijkheden binnen het korps etc.

Dit alles onder grote tijdsdruk. De minister moet vier maal per jaar de voortgang rapporteren in Brussel, en hij/zij heeft er volstrekt geen zin in om daar te gaan melden dat het niet op tijd gaat lukken. Bedenk daarbij dat er binnen de Politie continue gebrek is aan mensen, dus we hadden nogal wat weerstanden te overwinnen. Maar met "Ik heb mijn opdracht direct uit Brussel" of "Ga je dan zelf aan de minister uitleggen waarom we de EU-Verordeningen niet naleven?" kregen we het meestal - tot en met de Korpsleiding - wel voor elkaar.

En vergis je niet hoor, het zijn jaarlijks miljoenen mensen die het Schengengebied (EU en nog een paar landen) in- en uitreizen. Al dan niet legaal. Er staan in alle deelnemende landen grote computercentra waarin hun gegevens worden opgeslagen, uitgewisseld en verwerkt. De wetgeving is bijzonder gedetailleerd, en regelt alles van het verlenen van een visum tot het gedwongen uitzetten van een ongewenste vreemdeling. Bovendien loop je constant tegen de grenzen aan die het privacyrecht stelt, en moet er knap gepuzzeld worden om e.e.a. kloppend te krijgen. De overheid bedenkt zoveel regeltjes dat ze er zelf in stikken, zeg ik wel eens.

Toen mijn pensioenleeftijd naderde, in de zomer van 2021, vroeg de Korpschef me om nog een half jaar bij te tekenen, wat ik heb gedaan. Die tijd is gebruikt om mijn opvolger in te werken, die gelukkig stevig aanpakte en de dingen snel oppikte. De laatste paar maanden kon ik echt gaan afbouwen, en inmiddels ben ik dus ruim 2 jaar met pensioen.

Kan me nog maar amper voorstellen dat ik ooit tijd had om te gaan werken, haha. Heb hier een grote tuin, 4 paarden en pakweg 100 kippen, fruitbomen en een kas. Heb vorig jaar (mijn nieuwe hobby) 100 flessen wijn gemaakt van eigen druiven en pruimen. En ik zit een aantal dagen per jaar bij Hogeschool AVANS in Breda, om examens af te nemen voor Bedrijfskunde.

Als bp in het nieuws is spits ik nog altijd mijn oren. Een goede tijd gehad daar, met prima collega's en een goed salaris. Dat ik vertrok had als reden dat ik wel zo'n beetje aan mijn top zat, zonder opleiding aan de HTS of hoger. En het idee om tot mijn pensioen op de FCCU rond te moeten lopen stond me tegen. Met Gerard Kater had ik de afspraak dat ik eerst mijn rechtenstudie (heb daarnaast overigens ook enkele jaren bedrijfskunde en bestuurskunde gedaan) zou afmaken, en dan had hij voor mij een functie in het beheren van Hinderwetvergunningen, de contacten met het Stoomwezen etc. Maar toen het zo ver was, was Gerard vertrokken, en de BP (inmiddels Nerefco) bood mij geen perspectieven.

Achteraf gezien hebben het ministerie en de Politie mij kansen geboden die ik bij BP vrijwel zeker nooit had gekregen. Zoals gezegd: ik denk met plezier terug aan de 20 jaar dat ik daar heb gewerkt, maar het is een goede keuze geweest om dat niet tot mijn pensioen te blijven doen.

TAR2024 in beeld

Wederom heb ik het genoeg gehad om tijdens TAR2024 de afdeling TAR-communicatie te ondersteunen.

TAR2024 stond in het teken van groot onderhoud aan de installaties van Crude Destillatie Unit 4 (CDU4) en de GasOil Hydrofiner 3 (GOH 3), Off-gas Treating Unit (OTU) en Flare 2.

Naast het verzorgen van o.a. de bewegwijzering, algemene- en specifieke veiligheidsinformatie en het opvolgen van het communicatieplan bestaat de belangrijkste taak uit het verslag doen van het verloop en bijzondere activiteiten. Dit doen we door het uitbrengen van een TAR-krant in 3 talen (Nederlands, Engels, Duits) en dit jaar, voor het eerst een TAR-journaal dat op de info- schermen getoond wordt.

TAR2024 stond nadrukkelijk in het teken van veiligheid en op elkaar letten, maar lag ook onder een vergrootglas v.w.b. de budgetten en overeengekomen oil-out / oil in periode.

Natuurlijk zijn er altijd spannende en stressvolle momenten, maar wat overheerste was de goede teamgeest, samenwerking en communicatie tussen alle betrokkenen, professionaliteit en wat voor elkaar over hebben.

Met een grap en een lach werd verder gegaan en is er een hele goede prestatie neergezet.

Tijdens TAR2025 mag ik mijn rol binnen TAR-communicatie opnieuw oppakken en innoveren, maar dan is het de laatste keer. Als 'ouwe knar van 72' voel je de dagen wel en duurt het herstel helaas langer...

Met dit verslagje hoop ik de lezer ook weer een beetje te betrekken.....



Na een zorgvuldige voorbereiding, een gezellige teambuilding en het downnemen van het betrokken fabrieken startte op maandag, 8 april 2024, de mechanische periode. De start van TAR 2024 was een feit.

Norman Meerkerk en Jeroen Prins brachten de TAR-sleutel van het nieuwe centrale controlekamer complex naar de locatie van de sleuteloverdracht.

Om de traditie extra luister bij te zetten vervoerden zij de sleutel met een Daimler Conquest



Drophead uit 1956, er zijn wereldwijd 35 bekende exemplaren en slechts één in Nederland.

Tijdens de sleuteloverdracht, inmiddels een traditie bij bpRR, werden inspirerende speeches gegeven door Stuart Maring TAR Event Lead, Norman Meerkerk, CDU OPS Superintendent en Bernhard Niemeyer-Pilgrim VP Refinery Rotterdam.



Voordat de sleuteloverdracht plaatsvond waren er al heel veel mensen aan het werk geweest. Operations heeft, onder leiding van Jeroen Prins en zijn medewerkers de betrokken fabrieken veilig uit bedrijf genomen en door een aangepaste procedure zeer schoon opgeleverd. HSE&C heeft heel veel mensen bekend gemaakt met onze veiligheidsregels en normen, Security zorgde o.a. voor de verstrekking van de keycards etc. etc.

Tijdens de speeches van de sleuteloverdracht kon je het ratelen van de slagtolen op de achtergrond horen, iedereen had er zin in en we gingen ervoor.

Enkele spectaculaire highlights tijdens TAR2024 omvatten werkzaamheden aan het crudeformuis (vervangen van tubes), wandversterking van de crudetoren (overlay welding), volledig vervangen van de HGO / BPA droger– stripertoren, vervangen van de Crude overhead exchangers, onder stikstof condities vervangen van catalyst in de



Een deel van het HSE&C en Security team



Zomaar wat beelden van ijzer. Maar belangrijker zijn de mensen, de helden die het werk plannen en uitvoeren op een hoog veiligheidsniveau, de echte helden van de TAR!!!



Mannen en vrouwen, bedankt allemaal, het was een top prestatie!!

TAR2024 is zonder incidenten, binnen budget en ondanks veel meerwerk op tijd overgedragen aan operations.....Op naar TAR2025.

Ontwikkelingen in pensioenland

Vanaf de dag dat wij ons niet meer dagelijks hoefden in te zetten voor Nerefco / bpRR hebben we veel vrije tijd. Het inkomen is voor de rest van ons leven geregeld middels het opgebouwde pensioen, vastgelegd in de afspraken en het pensioenreglement.

Maar dan maakt de overheid het voornemen bekend om het pensioenstelsel te wijzigen en wordt er in de Tweede en Eerste Kamer, Pensioenfondsbesturen en andere belangenvertegenwoordigers lang gedebatteerd. In juli 2023 wordt de WTP (Wet Toekomst Pensioen) aangenomen waarin o.a. is vastgelegd dat uiterlijk 1 januari 2027 iedereen; actieven, slapers en gepensioneerden, geïnformeerd moeten zijn over hun persoonlijk toekomstig pensioen.

De hamvraag, zeker voor gepensioneerden is: Wat betekent dit voor mij? Wanneer wordt ik geïnformeerd en welke keuzes heb ik, of is er niets te kiezen? Deze vraag blijft tot op heden onvoldoende beantwoord. Voeg daaraan toe dat de inflatie in 2022 erg hoog was, de prijzen enorm zijn gestegen, er onvoldoende indexering is toegekend, de koopkracht van gepensioneerden al jaren achteruit gaat, de geruchten in de media, de publicaties over de pensioen indexering in Engeland, de oprichting van een whatsapp groep naast de bestaande vertegenwoordiging en de beperkte kennis van veel gepensioneerden over de pensioenen, dan is het begrijpelijk dat er veel onzekerheid en onrust is.

Het Seconer bestuur bespreekt, als belangenbehartiger voor de gepensioneerden, regelmatig de ontwikkelingen met onze vertegenwoordiger in het DMC (Dutch Management Committee), dhr. Paul Koole.

Probleem is dat het overgaan naar het nieuwe pensioenstelsel zeer complex is en er veel mens- en denkracht ingezet moet worden om de implementatie van de WTP goed te organiseren. De behoefte om geïnformeerd te worden is duidelijk. Wat we kunnen publiceren doen we, aldus Paul Koole.

Naar verwachting zal een uitgebreide informatie campagne tegen het eind van de zomer gereed zijn. Voor nu verstrekt Paul Koole een notitie, zie onderstaand, die hopelijk het één en ander duidelijker maakt.

Als er vragen of opmerkingen zijn dan kunt u die per mail sturen naar:

secretaris@seconer.nl of voorzitter@seconer.nl

Voor verdere informatie: <https://www.pensioenfondsbp.nl/het-pensioenfonds>

Organisaties van pensioengerechtigden

Gepensioneerden in het OFP bp pensioenfonds zijn naast de vertegenwoordigers van de Nederlandse werkgever en de Ondernemingsraden met twee afgevaardigden vertegenwoordigd in het DMC Nederland.

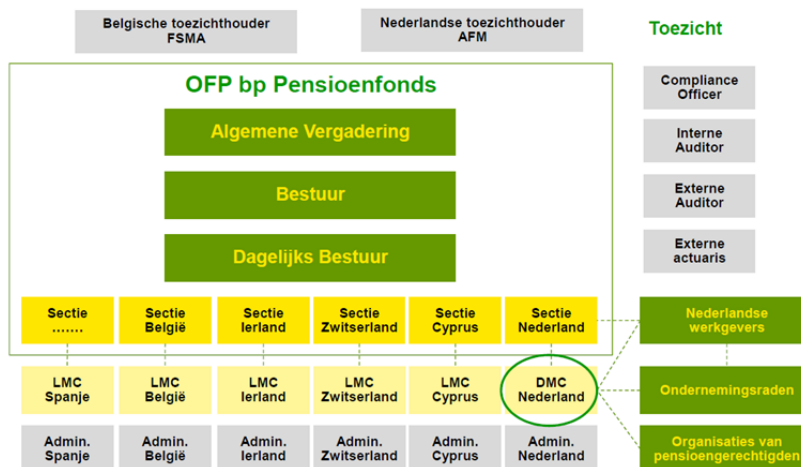
Namens Seconer is dit dhr. Paul Koole en namens VOBP (Vereniging oud bp-medewerkers) is dit Sjoerd Gunnewijk.

Dutch Management Committee

Het Dutch Management Committee (DMC) ziet toe op een goede uitvoering van de Nederlandse pensioenregelingen door het Pensioenfonds bp. Ze coördineert de communicatie naar de Nederlandse deelnemers en pensioengerechtigden. Daarnaast heeft het Dutch Management Committee een adviserende rol richting de Raad van bestuur van Pensioenfonds bp. Op belangrijke onderdelen moet de Raad van bestuur het Dutch Management Committee om advies vragen. Het Dutch Management Committee bestaat uit 7 leden, 3 leden namens de werkgever, 2 leden namens de werknemers en 2 leden namens de gepensioneerden.



Organisatie Europees Pensioenfonds bp (I)



Aan deze informatie kunnen geen rechten worden ontleend

Wil je meer weten over de organisatie van het OFPP bp pensioenfonds dan kun je die vinden op:

[OFPP bp Pensioenfonds \(pensioenfondsbp.nl\)](https://www.pensioenfondsbp.nl) - <https://www.pensioenfondsbp.nl/het-pensioenfonds>

Update Pensioenen door Paul Koole

We zien dat de informatie over pensioenen op de website van het pensioenfonds door met name onze gepensioneerden veel geopend en gelezen wordt. Over het algemeen is de reactie die daarop gegeven wordt positief. Toch komen er bij het fonds ook af en toe opmerkingen binnen dat de materie wel erg ingewikkeld is en dat de uitleg die er gegeven wordt niet altijd voor iedereen duidelijk is.

De moeilijkheid is dat hoe simpeler je het vertelt hoe meer nuance je mist, en het pensioenfonds wil geen verkeerde verwachtingen wekken. Met dit stukje in de Nestor willen ik een zo duidelijk mogelijke uitleg geven over de laatste ontwikkelingen.

Dit artikel is geschreven op 14 juli en gebaseerd op wat er bekend is op die datum. Omdat "de Nestor" later dan gepland verschijnt kan het zijn dat u via nieuwsbrieven inmiddels aanvullende informatie heeft gekregen.

In onderstaand stukje begin ik met een aantal duidelijke stellingen over een viertal onderwerpen waarna ik voor de geïnteresseerden daarna nog wat nuance toevoeg:

A: De nieuwe pensioenwet:

1. De nieuwe pensioenwet is voor gepensioneerden NIET van toepassing omdat we een Belgisch fonds zijn. Dus geen invaren, geen hoorrecht voor gepensioneerden en geen transitieplan.
2. De actieven krijgen een nieuwe regeling waarover wordt onderhandeld door werkgever en OR, deze nieuwe regeling staat los van het bestaande pensioenfonds.
3. De wetswijziging is aanleiding voor veel werkgevers om te onderzoeken of dit niet het moment is om het fonds te sluiten en de pensioenen ergens anders onder te brengen.

B: Indexatie:

1. De indexatie wordt al ruim 15 jaar vastgesteld op basis van een 5 jarig gemiddeld overrendement, zie het artikel in de Nestor van april 2023 voor een gedetailleerde uitleg.
2. Het DMC heeft geen directe invloed op de hoogte van de indexatie.
3. De pensioenen kunnen niet gekort worden.



C: Toekomst pensioenfonds:

7. In overleg en met toestemming van de OR heeft werkgever besloten om de optie van het overdragen van de pensioenen naar een verzekeraar te onderzoeken.
8. Voor een overdracht is goedkeuring van de OR nodig.
9. Er kan op individuele basis bezwaar worden gemaakt tegen de overdracht, men blijft dan in het oude fonds.
10. Overdracht zal leiden tot een gegarandeerde indexatie van een percentage van de Europese inflatie.

D: Structuur en bestuur pensioenfonds:

11. Het DMC heeft geen directe invloed op de beleggingen.
12. Het beheer van de beleggingen berust bij het bestuur van de OFP in België.
13. Rol van DMC is vooral controle op afspraken en Nederlandse wetgeving en communicatie.

Toelichting A: De nieuwe pensioenwet

De nieuwe pensioenwet is niet van toepassing op Internationale pensioenfondsen zoals het onze. Dat houdt in dat waar in Nederland de discussie gevoerd wordt over invaren en de zeggenschap van de gepensioneerden hierover (het hoorrecht) voor ons niet van toepassing is. De wet heeft dus geen effect op de al opgebouwde pensioenen. Omdat de actieven volgens de wet over moeten naar een nieuwe regeling met individuele pensioenpotjes kunnen de oude en nieuwe pensioenen niet gezamenlijk beheerd worden.

Dit houdt dus in dat het oude fonds geen nieuwe premie inleg meer krijgt en dus steeds kleiner wordt. Ook moeten er dan in de toekomst 2 aparte regelingen en pensioenvermogens worden beheerd wat leidt tot hogere kosten.

Dit alles is voor veel ondernemingspensioenfondsen, zoals het onze, aanleiding om te kijken of dit niet het juiste moment is om het pensioenfonds te sluiten en de pensioenen over te dragen naar een andere partij zoals bv een verzekeraar.

Toelichting B: Indexatie

Ik begrijp dat er velen teleurgesteld en verrast zijn dat de indexatie de laatste jaren achterblijft bij de inflatie. Dit is vooral door de hoge inflatie in 2022. We brengen dit als gepensioneerden vertegenwoordigers regelmatig naar voren bij het OFP bestuur maar zijn er tot nu toe niet in geslaagd om de indexatieformule te vervangen door een zekere indexatie. De werkgever houdt zich aan alle afspraken die in het verleden zijn gemaakt qua bijstorting en indexatie en ziet geen reden om die te veranderen. Wel zijn we nu in overleg in het kader van de eventuele overdracht van de pensioenen naar een verzekeraar om te komen tot een meer zekere indexatie.

De systematiek van de indexatieformule maakt het onmogelijk om gedurende het jaar een uitspraak te doen over de verwachte indexatie over dat jaar. Wel staat natuurlijk al vast wat het overrendement uit de 4 voorafgaande jaren is en die is 3,2%. Mocht het overrendement in 2023 nul zijn dan kan er een indexatie verleend worden van 2,5%, maar als het overrendement negatief is door bijvoorbeeld een sterker dalende rente dan de beleggingsopbrengst dan zal dit minder worden. Bij een positief overrendement zal het hoger worden.

Een begrijpelijke vraag is waarom het fonds niet indexeert op basis van de dekkingsgraad zoals de meeste fondsen in Nederland doen. Dit heeft te maken met de bijstortverplichting. BP heeft op zich genomen om zorg te dragen voor een goede dekkingsgraad zodat de pensioenen zeker zijn en er niet gekort hoeft te worden. Als deze bijstorting direct leidt tot een indexatie is er sprake van een min of meer gegarandeerde indexatie en dat wil de werkgever niet.



Toelichting C: Toekomst pensioenfonds

De werkgever, OR en het OFP bestuur hebben besloten om deze optie te onderzoeken. Het DMC wordt op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen en op het moment dat blijkt dat het een uitvoerbare optie is zal er in detail over worden gecommuniceerd. Mocht het uitvoerbaar zijn dan moet het aantrekkelijk zijn voor alle partijen dus o.a. een gegarandeerde redelijke indexatie en voldoen aan de eisen van de Belgische en Nederlandse toezichthouder.

Er is geen wettelijke eis dat gepensioneerden worden gehoord bij dit proces, wel zullen ze een individueel bezwaarrecht hebben. Bij bezwaar zullen ze in het oude fonds blijven.

Toelichting D: Structuur en bestuur pensioenfonds

Op de website staat een uitgebreid overzicht van de structuur van het fonds. De OFP zetelt in België en wordt bestuurd door een 5 koppig bestuur die allemaal door de werkgever worden benoemd. Twee leden kunnen voorgedragen worden door de Nederlandse werkgever.

Het bestuur heeft bij wet de verplichting om het fonds te besturen met inachtneming van de belangen van alle betrokken partijen. Dit wordt ook geborgd door jaarlijkse controle van o.a. accountant en actuaaris en toezicht van de Belgische toezichthouder.

Het OFP bepaalt en houdt toezicht op het beheer van het pensioenvermogen van alle aangesloten landen. Het D(utch) M(anagement) C(ommitte) is verantwoordelijk voor de contacten met de Nederlandse uitvoerder, het bijhouden van de Nederlandse wetgeving, de controle van uitkeringen, indexatie en de communicatie met de deelnemers. Zij rapporteert hierover via de twee Nederlandse bestuurders van het OFP. Tevens moet het DMC toestemming geven als er een verandering in het beleggingsbeleid komt die de indexatievooruitzichten kan veranderen.

Ook de DMC leden dienen de belangen van alle partijen in hun beslissingen mee te nemen.

Als uw afgevaardigde breng ik de zorgen en wensen van de gepensioneerden elke vergadering naar voren en ben ik gezien mijn financiële en beleggingsachtergrond ook in staat om kritische vragen te stellen over het beleggingsbeleid. De werkgever betreft ook alle DMC leden bij de verschillende werkgroepen (nieuwe pensioenplan en overdracht verzekeraar) en daardoor kunnen we ook daar de belangen van de gepensioneerden naar voren brengen.

Blijf het nieuws volgen via de nieuwsbrieven en de website van het fonds, dat toont de meest actuele informatie. Vragen en opmerkingen kunt u per mail sturen naar secretaris@seconer.nl of voorzitter@seconer.nl. De vragen zullen we gebundeld doorsturen naar onze vertegenwoordiger. De beantwoording ontvangt u in uw mailbox.



Woestijnenergie

(Door een tip van (oud) collega Rick Gelderblom, kwam ik op het onderstaande verhaal. Rick heeft voor BP een aantal jaren gewoond en gewerkt in de Egyptische plaats Maadi).

Olie, oorlog en zonneshijn

Toen u en ik ooit bij BP kwamen werken, kwamen we in dienst bij een oliemaatschappij. Die omschrijving was toen doodnormaal en gold eveneens voor al die andere bedrijven hier op de strip, die eveneens aardolie raffineerden. Sinds een paar jaar is dat, zoals u vast wel weet, nogal veranderd. BP is inmiddels, net als al die andere grote olie-multinationals veranderd in een **energiebedrijf**.

Energie, in de meest brede zin van het woord. Je kunt tegenwoordig langs de weg gewoon elektriciteit “tanken”. Hoe het met waterstof staat, weet ik eigenlijk niet zo precies, maar het zal denk ik, ook niet zo lang meer duren voordat je ook dat product gewoon “aan de pomp” kunt tanken. Een elektrische auto voor de deur en wat zonnepanelen op je dak is tegenwoordig bijna de standaard en dus heel normaal. Aardolieproducten worden eigenlijk geleidelijk aan, vervangen door alternatieve energiebronnen zoals wind en zonne-energie. Over met name dat laatste, gaat dit verhaal.



Andere tijden



Er is een tijd geweest, waarin het gebruik van aardolie als energiebron nog verre vanzelfsprekend was. We hebben het dan over het begin van de vorige eeuw. (rond het jaar 1900 dus) De enorme hoeveelheid energie die, bijvoorbeeld de zon dagelijks over onze aarde strooit, bracht sommige mensen op bijzondere ideeën. Zo iemand was bijvoorbeeld Frank Shuman, een Amerikaanse uitvinder die zijn fortuin had gemaakt met de uitvinding van glas dat met draad was versterkt (draadglas dus).

Hierdoor konden er bijvoorbeeld in Amerika en elders voor het eerst grote glazen lichtkoepels worden gebouwd, iets wat voordien blijkbaar niet mogelijk was.

Shuman had op die vinding het patent aangevraagd en was zodoende financieel onafhankelijk genoeg geworden om zich te gaan wijden aan zijn grootste hobby, namelijk het uitvinden van nieuwe dingen.

Het liefst hield hij zich daarbij bezig met zaken die de wereld verder zouden helpen.

Egypte

Het enige product dat er in die tijd uit Egypte kwam en een goede reputatie had, was katoen. Tot op de dag van vandaag is Egyptisch katoen wereldwijd een begrip. Blijkbaar was dat toen de allerbeste kwaliteit katoen die er te koop is, Dat was 150 jaar geleden het geval en tot op de dag van vandaag is dat blijkbaar nog steeds het geval. (vraag het maar aan uw vrouw) Een probleem bij de katoenteelt is echter het feit, dat die planten, zeker in de zuidelijke hitte van Egypte, erg veel water nodig hebben om goed te kunnen groeien en de aanvoer van water was ruim een eeuw geleden blijkbaar een groot probleem.

Engels bewind

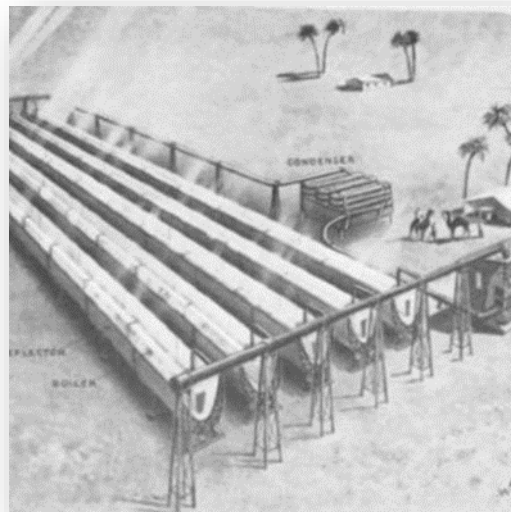
Aan het eind van de negentiende eeuw, zo rond het jaar 1890 was Egypte een Brits protectoraat, zoals dat toen zo mooi heette. De Engelse aanwezigheid daar had natuurlijk alles te maken met het niet lang daarvoor gegraven en toen net geopende Suezkanaal. Dat was de economisch een enorm belangrijke handelsroute tussen Europa en India. De Engelsen hadden er natuurlijk alle belang bij om die route open te houden, want het scheelde voor een schip maar liefst zo'n 8000 kilometer varen in vergelijking met een reis rondom Afrika!

Egypte had, om inkomsten te genereren aandelen uitgegeven van het Suezkanaal en de Engelsen hadden al die aandelen opgekocht, vandaar dan ook hun aanwezigheid daar.

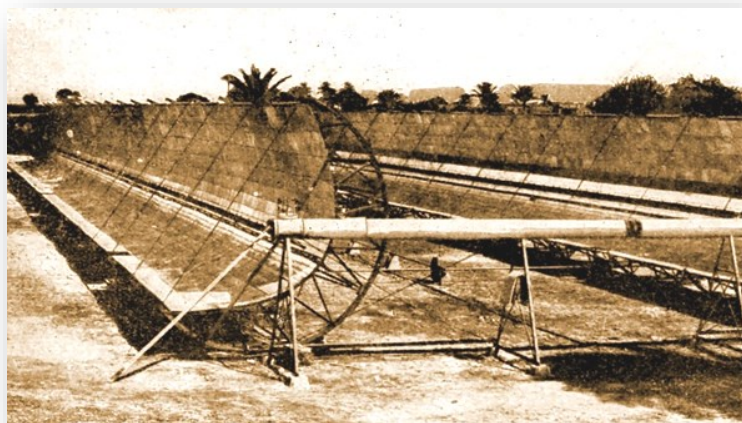
De enige manier om een beetje extra rendement uit de "kolonie Egypte" te halen, een land zoals we weten, dat grotendeels uit woestijn bestaat, was het telen van die katoen. Daar was dus heel veel water voor nodig en dat bleek een groot probleem. De rivier de Nijl is daar de enige bron van het kostbare zoete water, maar hoe krijg je nou dat Nijlwater bij die katoenplantages? Vanuit Engeland werden er daartoe grote waterpompen aangevoerd.

Die pompen moesten natuurlijk op hun beurt weer worden aangedreven en in die tijd waren dat nog grote stoommachines, die toen allemaal nog op kolen draaiden. Kolen die vanuit de Engelse kolenmijnen in Wales, met schepen moesten worden aangevoerd, en daar zat dan ook economisch gezien het grote probleem. De katoenteelt werd op die manier natuurlijk wel erg duur en daardoor werd het economisch niet echt aantrekkelijk meer.

Uitvinder Frank Shuman bedacht, dat als er nu maar een goedkopere water-bevloeiingsmethode zou komen, de productie van katoen veel rendabeler zou kunnen worden en zo enorm zou kunnen groeien. Hij redeneerde dat die energie eigenlijk, zeker in een land als Egypte, al dagelijks voorhanden was en ook nog eens in onbeperkte hoeveelheden beschikbaar was in de vorm van zonne-energie. Als je die waterpompen nou eens op zonne-energie kon laten draaien, ja dan zou de katoenindustrie opeens weer wél economisch rendabel kunnen worden.



Een eerste test



In zijn tuin in Philadelphia bouwde Frank een proefmodel van een systeem dat hij een zonne-boiler noemde. Het was in feite een zwarte warmtewisselaar met daarop spiegels en reflectoren gemonteerd om het zonlicht te kunnen bundelen. Bij een eerste proef, produceerde het systeem inderdaad wat stoom, net voldoende om het speelgoed stoommachientje van zoontje te kunnen laten draaien. Dat was voor Frank echter voldoende bewijs dat het in principe mogelijk was om met zonne-energie een stoommachine aan te kunnen drijven. Hij besloot daarop, naar Egypte te vertrekken om het daar wat groter en

vooral veel geavanceerder aan te gaan pakken. In de buurt van de plaats Maadi (de plek waar nu nog steeds een belangrijk BP kantoor is gevestigd) begon hij zijn eerste grote zonne-energiecentrale te bouwen. Hij had allerlei verbeteringen in zijn nieuwe installatie verwerkt om het rendement daarvan zo hoog mogelijk op te krikken. Draaibare en instelbare parabolische spiegels, om het zonlicht te kunnen centreren en een vacuümsysteem om het kookpunt van water te kunnen verlagen enz. Zijn eerste zonneboiler was al direct een groot succes.

Bij de eerste in bedrijfstelling van de installatie, bleek deze prima te functioneren en al voldoende groot om een stoommachine van ca. 65pk te kunnen vervangen. De daarop aangesloten waterpomp, bleek bij inbedrijfstelling al een enorme hoeveelheid Nijlwater te kunnen verpompen!! Bij de eerste demonstratie, was de zojuist nieuw aangestelde Engelse gouverneur van Egypte, Lord Kitchener, ook aanwezig. Hij was diep onder de indruk van deze geweldige vinding en Shuman kreeg van hem dan ook direct de opdracht om nog veel meer van deze installaties te gaan bouwen. Ook de aanwezige Duitse ambassadeur liet zijn interesse blijken. Shuman was dus overduidelijk geslaagd in zijn missie en eindelijk zouden de Engelsen nu van die verrekte dure kolentransporten worden verlost.

Olie en oorlog



Al deze grootse plannen ten spijt, en hoe onwaarschijnlijk het hier ook moge klinken, er is allemaal niets van terecht gekomen! De bouw van deze zonneboilers is nooit echt tot uitvoering gekomen. Het begin van de twintigste eeuw was wereldwijd namelijk nogal een roerige periode. Er was veel politieke onrust en de eerste wereldoorlog kondigde zich als het ware al een beetje aan. In het naburige Iran werd ongeveer in diezelfde tijd bijvoorbeeld aardolie aangeboord. Die olievondst werd overigens gedaan door een Engels bedrijf of beter gezegd door een aantal verzamelde Engelse bedrijven, later genaamd de Anglo-Iranian Oil Company.

Het geheel van dit consortium stond onder leiding van een Britse ondernemer, genaamd William Knox D'Arcy. Als u nu denkt, hé die naam komt me bekend voor, dan kan dat kloppen. Deze mijnheer is namelijk de oorspronkelijke oprichter van BP. De weg waaraan onze Raffinaderij is gelegen heet dan ook niet voor niets "de D'Arcyweg". In Europa zat men inmiddels ook niet stil. Een Duitse Ingenieur / uitvinder, genaamd Rudolf Diesel, vond ongeveer in diezelfde periode een motor uit, die een veel hoger rendement bleek te hebben dan de stoommachine. Hij noemde deze motor naar zichzelf, de Dieselmotor. De rest van het verhaal kunt u zich nu wel min of meer zelf wel voorstellen denk ik . . .

Ruim een eeuw verder

We zijn nu zo'n honderdttwintig jaar verder in de tijd. Hoe het toen allemaal is verlopen met die aardolie hoeft ik u natuurlijk niet te vertellen. We hebben er bij wijze van spreken, de afgelopen decennia allemaal, bijna dagelijks met onze neus bovenop gestaan. . .

De onuitputtelijke (en schone) energie die de zon ons nog steeds dagelijks levert, is nu als energiedrager weer volop in beeld. Alhoewel er nog wel enige discussie is of het milieutechnisch wel zo'n goed idee is om grootschalige zonneparken in de woestijnen aan te leggen, (de grote zwarte vlakken van zonnepanelen reflecteren niet, maar absorberen warmte en verhogen daardoor de omgevingstemperatuur nóg meer) Toch wordt er nu opnieuw volop energie gewonnen uit Zonneschijn, maar dan toch weer nét even anders dan Frank Shuman dat ooit had kunnen bedenken. . .



Her(verkiezing) DMC afgevaardigde

In het stukje van de bestuurstafel is aangekondigd dat de 1e zittingstermijn van onze belangenbehartiger / vertegenwoordiger, dhr. Paul Koole, in het DMC (Dutch Management Committee), onderdeel van het OFP bp pensioenfonds, afloopt. Paul heeft desgevraagd laten weten dat hij zich voor een 2e termijn herkiesbaar stelt en het Seconer bestuur steunt dit. Gedurende de afgelopen jaren heeft Paul de belangen van de gepensioneerden, mede door zijn grote kennis en ervaring, uitstekend behartigd.

Het Seconer bestuur zou zijn werk niet goed doen als we andere gepensioneerden niet de gelegenheid boden om zich kandidaat te stellen voor deze belangrijke vertegenwoordiging in het DMC.

Voor de goede orde: het Seconer bestuur draagt één of meerdere kandidaten voor die voldoen aan het functieprofiel. Daarna volgt een toetsing door het DMC, zeg maar sollicitatiegesprek. Als blijkt dat er meerdere geschikte kandidaten zijn dan volgt een verkiezing. Over de procedure informeren wij de Seconer deelnemers per mail en via de website <https://www.Seconer.nl>

Het Seconer bestuur nodigt hierbij gepensioneerden uit die zich kandidaat willen stellen als DMC vertegenwoordiger voor de gepensioneerden om dit uiterlijk 15 september 2024 kenbaar te maken door een mail te sturen naar secretaris@seconer.nl of voorzitter@seconer.nl.

Dat de taken en verantwoordelijkheden als lid van het DMC niet onderschat moeten worden blijkt uit het functieprofiel. Het tijdsbeslag, maar ook de vereiste kennis en competenties spreken voor zich.

Onderstaand het functieprofiel waartegen kandidaten worden getoetst, voorgedragen en geïnstalleerd.

Als u niet geïnteresseerd bent in de tekst van het functieprofiel dan kunt u verder lezen op pagina 18

Functieprofiel lid Dutch Management Committee

Inleiding

OFP bp Pensioenfonds ('OFP') is het pensioenfonds voor diverse Europese pensioenregelingen van bp, waaronder die van bp Raffinaderij Rotterdam B.V. ('BPRR'), bp Europa SE – bp Nederland en Castrol Nederland B.V. (samen 'BPNL'). Het OFP is gevestigd in België. De belangen van de werkgevers, (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van de Nederlandse bp-pensioenregelingen worden vertegenwoordigd door het Dutch Management Committee ('DMC'). Het DMC werd per 1 juni 2016 gevormd door de toen zittende Nederlandse bestuursleden van Stichting Pensioenfonds BP. Het DMC wil de kwaliteit binnen het pensioenfonds blijven waarborgen. Daartoe heeft het DMC voor leden van het DMC een functieprofiel opgesteld. Dit profiel beschrijft de vereisten van geschiktheid en competenties en wordt ingezet voor werving en selectie en periodieke beoordeling van de leden van het DMC. Het DMC volgt de geschiktheidseisen voor bestuursleden van Nederlandse pensioenfonds: de Beleidsregel geschiktheid 2012 van DNB en de AFM en de door de Pensioenfederatie in februari 2014 verstrekte Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur.

De Dutch Management Committee

De taken en bevoegdheden van het DMC zijn in het DMC Charter en het reglement van het DMC beschreven. Het DMC is geen officieel orgaan van het OFP in de zin van de Belgische wetgeving. Het DMC ziet toe op een goede uitvoering van de Nederlandse pensioenregelingen door het OFP. Het DMC coördineert de communicatie naar de Nederlandse (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

Daarnaast heeft het DMC een adviserende rol richting het bestuur van het OFP.



Op belangrijke onderdelen moet het bestuur van het OFP het DMC om advies vragen en heeft het DMC een verbindend adviesrecht naar het OFP-bestuur. Het DMC kent een paritaire samenstelling. De zittingstermijn van de leden bedraagt vier jaar. De leden treden af volgens het rooster van aftreden, maar kunnen worden herbenoemd. Het DMC vergadert tenminste één keer per jaar. De leden van het DMC richten zich bij de vervulling van hun taak naar de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken werkgevers, (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden en zorgen ervoor dat deze zich op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden DMC

De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het DMC hebben alleen betrekking op de Nederlandse sectie van het OFP. Deze komen in algemene zin neer op het leveren van een bijdrage aan:

- ✓ het informeren van de raad van bestuur van het OFP over de wijzigingen in het Nederlandse sociaal- en arbeidsrecht;
- ✓ het monitoren van het operationele handelen van het OFP;
- ✓ het formuleren van normen in verband met de aard en de kwaliteit van de diensten die derden aan het pensioenfonds verlenen;
- ✓ het informeren van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden;
- ✓ het geven van verbindend advies met betrekking tot een aantal onderwerpen;
- ✓ het gevraagd of ongevraagd adviseren van de raad van bestuur van het OFP en aan de aangesloten ondernemingen;
- ✓ het voordragen van kandidaten in het geval van specifieke vacatures in de Raad van bestuur van het OFP.

Commissies

Het DMC heeft een Dagelijks bestuur en een Communicatiecommissie ingesteld. Deze commissies vormen een belangrijke schakel met de Raad van bestuur en met de externe partijen aan wie de pensioenadministratie, de actuariële advisering en de DMC-ondersteuning zijn uitbesteed.

Hieronder wordt een overzicht van de taken en bevoegdheden opgenomen van de Communicatiecommissie:

- ✓ adviseren over het communicatiebeleid;
- ✓ voorbereiden van het communicatieplan;
- ✓ voorbereiden van het communicatiebudget;
- ✓ toezien op de uitvoering van het communicatieplan;
- ✓ beoordeling van de (concept) communicatie-uitingen .

Tijdsbeslag

De pensioenwereld en daarmee het pensioenfonds zijn continu in ontwikkeling. Dit vraagt dus voortdurend tijd en aandacht van de leden van het DMC. Afhankelijk van de rol binnen het DMC dient rekening te worden gehouden met een gemiddelde totale tijdsbesteding van minimaal een hele dag per week. Het DMC komt minimaal een keer per jaar bijeen. In het algemeen vergadert het DMC vier keer per jaar. De Communicatiecommissie komt minimaal een keer per jaar bijeen. Naast het bijwonen van de vergaderingen vraagt het grondig doornemen van beleidsnotities, vergaderstukken en educatie de nodige tijd.

Diversiteit

Er wordt gestreefd naar een samenstelling van het DMC waarbij de belanghebbenden op een zo evenwichtige mogelijke wijze zijn vertegenwoordigd, maar het DMC ook complementair is samengesteld zodat de leden competenties en invalshoeken inbrengen die elkaar aanvullen. Het DMC streeft er naar dat in het DMC ten minste één man en één vrouw zitten en ten minste één lid boven en één lid onder de veertig jaar. De eis van geschiktheid prevaleert boven diversiteit.

Randvoorwaarden leden DMC algemeen

Hieronder volgen 'randvoorwaarden' die gelden voor elk lid van het DMC. Ook nieuwe leden moeten aan deze randvoorwaarden voldoen.



- ✓ Beschikbaarheid voor deelname in commissies;
- ✓ Geschiktheid op niveau A of B competenties conform de specifieke vacature (zie tabel op pag. 19);
- ✓ Vereiste competenties aanwezig en ontwikkelbaar (en daartoe bereid);
- ✓ Een teamplayer en passend in het bestaande team;
- ✓ Inzicht in bestuurlijke processen;
- ✓ Bereidheid om cursussen, congressen e.d. bij te wonen;
- ✓ Bereidheid de gedragscode van het fonds te ondertekenen en na te leven;
- ✓ Procedure tot benoeming als lid met goed gevolg doorlopen;
- ✓ Gedegen kennis van de maatschappelijke functie van het pensioenfonds en van de belangen van alle betrokkenen.

Randvoorwaarden leden DMC bijzonder

- ✓ Beschikbaarheid DMC-leden gemiddeld minimaal 8 uur per week;

Gewenste voorwaarden leden DMC algemeen.

Hieronder volgen 'gewenste voorwaarden' die gelden voor een lid van het DMC.

- ✓ Zoveel mogelijk passend in het diversiteitsbeleid;
- ✓ De intentie om twee termijnen van vier jaar zitting te nemen in het DMC.

Geschiktheid

De leden van het DMC vullen elkaar aan in kennis en competenties. Het gehele DMC beschikt over deskundigheid (minimaal op niveau A) op de volgende aandachtsgebieden:

- * Het besturen van een organisatie;
- * Relevante wet- en regelgeving;
- * Pensioenregelingen en pensioensoorten;
- * Financieel-technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering;
- * Administratieve organisatie en interne controle;
- * Communicatie;
- * Uitbesteding.

Het DMC draagt er zorg voor dat het via permanente educatie op de hoogte blijft van actuele ontwikkelingen op deze aandachtsgebieden en tegelijkertijd aangesloten blijft op brede maatschappelijke ontwikkelingen die van belang kunnen zijn voor de pensioenregeling en de uitvoering daarvan. Het DMC draagt er verder zorg voor dat de volgende competenties binnen het DMC als geheel aanwezig zijn, worden onderhouden en waar mogelijk verder ontwikkeld: het vermogen tot strategisch denken, multidisciplinair denken en oordeelsvorming, verantwoordelijkheid kunnen nemen en over reflecterend vermogen beschikken, omgevingsbewust zijn, communicatief vermogen, samenwerken, loyaliteit, strategische sturing, stressbestendigheid, onafhankelijkheid, authenticiteit, overtuigingskracht, klant- en kwaliteitsgerichtheid, besluitvaardigheid, onderhandelingsvaardigheid, (en dit geldt voor de voorzitter:) voorzittersvaardigheid en leiderschap.

Ieder lid van het DMC onderschrijft de volgende uitgangspunten:

- * Integriteit en onafhankelijkheid vormen de eerste voorwaarde om te kunnen functioneren.
- * DMC-leden staan er borg voor voldoende tijd voor de uitoefening van de functie beschikbaar te hebben. Zij stellen zich op de hoogte van wat de regelgeving op dit punt voorschrijft.
- * DMC-leden hebben een grondige kennis van het fonds zelf in termen van de regeling, de populatie, de cultuur e.d. De doelstellingen van het fonds en de op de fondskaracteristieken afgestemde uitgangspunten zitten DMC-leden als het ware 'in de genen'.

Die doelstellingen en uitgangspunten zijn voor de DMC-leden van cruciaal belang voor de evenwichtige afweging van belangen en voor de omgang met dilemma's. DMC-leden zijn zich ervan bewust dat de cultuur van een (financiële) instelling voorspeller is van de prestaties van de organisatie en zijn zich bewust van het belang van voorbeeldgedrag: 'the tone at the top'.

DMC-leden hebben open oog voor de werking van groepsdynamische processen en voor het belang om individueel respectievelijk gezamenlijk regelmatig te reflecteren op eigen gedrag en op het gezamenlijke functioneren.

Competenties algemeen

Omdat geschiktheid niet alleen bestaat uit deskundigheid, maar ook uit vaardigheden en professioneel gedrag, is in kaart gebracht welke competenties behoren bij welke rol. Elk DMC-lid beschikt (in meerdere of mindere mate) in ieder geval over de volgende competenties (in de bijlage is een toelichting op de competenties opgenomen):

- √ Reflecterend vermogen;
- √ Multidisciplinair denken;
- √ Loyaliteit;
- √ Omgevingsbewustzijn hebben;
- √ Samenwerken;
- √ Onafhankelijkheid;
- √ Besluitvaardig.

Competenties bijzonder

Voorts geldt dat, afhankelijk van de rol van het DMC-lid andere competenties gelden. Hieronder zijn de competenties aangegeven die voor de specifieke vacature gelden. Wanneer een competentie niet is aangemerkt (X) als vereiste competentie, geldt uiteraard dat deze competentie wel gewenst is. De competentie 'toezicht en overzicht houden' wordt door het DMC gezien als een competentie die wordt gedekt door het gehele DMC.

Competenties Toetsing

De selectie van de kandidaten voor het lidmaatschap in het DMC wordt door het DMC gemaakt aan de hand van het functieprofiel. Het periodiek laten toetsen van geschiktheid en competenties is van belang om te meten wat het niveau is van de aanwezige geschiktheid en competenties en in welke mate. Dit geeft inzicht, zodat het DMC kan besluiten om extra aandacht te besteden aan bepaalde geschiktheidsgebieden of competenties per lid of als collectief. Het DMC toetst dan ook periodiek de aanwezige geschiktheid en de competenties. Op basis van de toetsing kan het DMC besluiten om bepaalde geschiktheid of competenties (verder) te ontwikkelen.

Werving en selectie op basis van profielen

Vacature Strategisch denken (en strategische sturing)		Communicatief vermogen	Onderhandelingsvaardigheid
Multidisciplinair denken (A)	X	Samenwerken (A)	Klant-, kwaliteit- en Resultaat-gerichtheid (A)
Reflecterend vermogen (A)	X	Stressbestendigheid (A)	Overtuigingskracht
Verantwoordelijkheid		Onafhankelijkheid (A)	Leiderschap (B)
Loyaliteit (A)	X	Authenticiteit	Voorzittersvaardigheid (B)
Omgevingsbewustzijn (A)	X	Besluitvaardigheid (A)	Een beschrijving van de competenties is beschikbaar bij de redactie.

Werving en selectie van de nieuwe DMC-leden vindt plaats via dit functieprofiel. Nadat een curriculum vitae van een potentieel DMC-lid is ontvangen, zal door het DMC bepaald worden of op het eerste gezicht sprake is van een passende kandidaat. Op basis hiervan wordt vervolgens bepaald of de kandidaat wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek.

De hoogte van de vergoeding of de onkostenregeling

De leden van het DMC ontvangen geen beloning van het pensioenfonds. Leden van het DMC die de gepensioneerden vertegenwoordigen, ontvangen een vergoeding per vergadering.

Automatisering bij bpRR Oil Movement

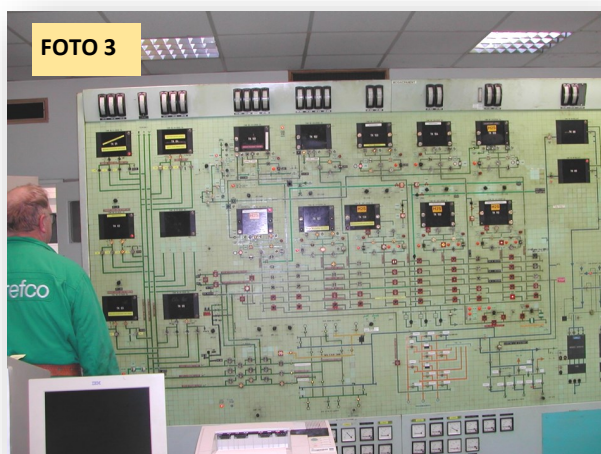
Een poosje geleden verzocht de redactie aan deelnemers / lezers van “de Nestor” om eens na te denken over een leuke bijdrage als artikel voor ons contactblad. Meestal blijven reacties op dergelijke oproepen uit, maar deze keer ontvingen we van Jeroen Dijkshoorn (zie foto 5 op pagina 23) een leuk artikel over de automatisering bij Oil Movement. Klaas Kuipers en Jan Ketellapper, destijds beiden betrokken bij het automatiseringsproject, hebben het stuk van Jeroen aangevuld en uit de archieven zijn zowaar nog wat foto's tevoorschijn gekomen.

Deel 1 beschrijft hoe in OM gewerkt werd voor inbedrijfstelling van RIS 2 (Refinery Information System 2)

(Redactie) Wie is Jeroen Dijkshoorn? Jeroen is bijna 73 jaar en heeft ruim 34 jaar in Oil Movement in dagdienst en projecten gewerkt. Nu geniet Jeroen van zijn pensioen en deelt hij zijn ervaring over het automatiseren van Oil Movement met RIS2 (Refinery Information System 2).

Deel 1— Hoe werkte OM voor de inbedrijfstelling van RIS2

Oil Movement bestond in die tijd uit 2 controlekamers, de Main Controlroom en de Nieuwe Entrepot Controlekamer. In de Nieuwe Entrepot Controlekamer was 1 Westinghouse Paneel waarop alle Crude Import en Exports werden uitgevoerd van en naar de Crude Tanks (01 t/m 06 & 101 t/m 110), de MOT (Maasvlakte Oil Terminal) en werd de Crude Voeding naar de CDU's verzorgd. Maar de werking was gelijk aan die in de hoofdcontrole kamer (foto 3).



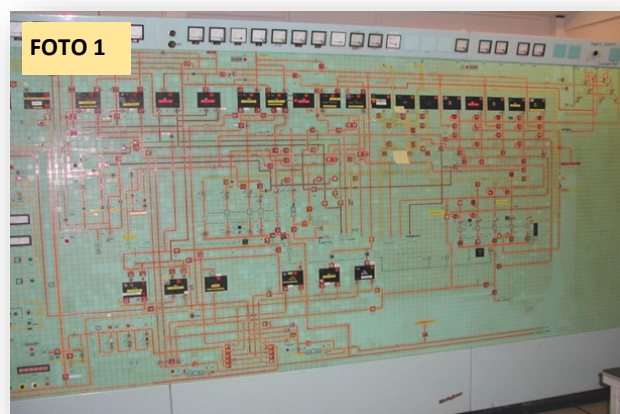
In de Main Controlroom werden alle Transfers uitgevoerd door op 2 Westinghouse panelen de afsluiters in de leidingen te bedienen en pompen te starten en te stoppen (FOTO 1).

Er was nog een derde paneel met daarin de bediening van 6 Blenders en voor elke tank een eigen instrument voor de Tankniveau standen (FOTO 4 – volgende pagina).

Een opijning gebeurde door de operator die eerst met het vingertje de gekozen opijning volgde om te controleren of er geen conflicten zouden ontstaan met een andere transfer opijning en als dat niet het geval was werden de bijbehorende afsluiters d.m.v een schakelaar open gezet.

Op het juiste moment werd de pomp gestart en de opbrengst (lees snelheid) werd gecontroleerd aan de hand van de Ampère Meter en het veranderende Tank Niveau. Die twee instrumenten stonden soms wel 10 meter uit elkaar.

De opdracht om een bepaalde hoeveelheid te verpompen kon alleen worden gecontroleerd door de opgegeven hoeveelheid om te rekenen naar het aantal millimeters van de bijbehorende tank(s) en dan de eindstand met een label aan de Tankniveau meter aan het paneel te hangen.



(Op Foto 4 ziet u zo'n kaartje hangen net boven de Operator aan het paneel.)

Alle Transfers werden met de hand in- en uitgeschreven op 24 uren lijsten en om middernacht werden er nieuwe lijsten geschreven met alle Ongoing transfers en werden de oude lijsten ingeleverd bij Customs & Documentation in het Main Office & Oil Accounting.

Deel 2 - RIS2 (Refinery Information System 2)

Inleiding

RIS2?. Maar was er dan ook een RIS1 ? Jazeker, maar dat was met name voor de orders vanuit Engeland voor Productie Planning en voor Oil Movement de gegevens van Zeeschepen die kwamen Laden en lossen. Bij het ontwerp van dat systeem was niemand namens Oil Movement (OM) betrokken. Wel waren Production Planning en Customs & Documentation betrokken bij het ontwerp. De gegevens van RIS1 werden gebruikt als basis voor de facturering aan kanten van bp.

Zo ergens in 1986 besloot BP Engeland om op de BP Raffinaderij Rotterdam RIS2 te gaan bouwen. Het moest een systeem worden waarbij alle Administratieve + Logistieke handelingen zouden worden geautomatiseerd. Het logistieke deel was dus het uitvoeren van de orders in OM, zoals nu in het Yokogawa systeem gedaan wordt. Het Administratieve deel was dus het in computersystemen bijhouden van alle soorten transfers met de daarbij behorende handelingen. Bij een succesvolle implementatie zou dat systeem als blauwdruk worden gebruikt voor BP om op andere locaties uit te voeren. Dit laatste is in zeer beperkte mate gelukt. Alleen in bp Bulwer Island werd het systeem ook ingevoerd met grote aanpassingen.

Het logistieke deel is na een periode van onderzoek, mogelijkheden en kosten geschrapt.

Het Admin systeem moest modules gaan bevatten voor Productie Planning, Oil Accounting, Customs & Documentation en Orders voor de Units & OM. En al die verschillende Modules moesten met elkaar verbonden worden.

Verkorte Route van b.v Orders uit Engeland 1- Productie planning, 2 - OM Operations, (Uitvoeren Transfers), 3 - OM Customs & Documentation (Leveren van Import & Export documentatie), 4 - Customs & Documentation Main Office (Controle etc), 5 - Oil Accounting, 6 - Rapportage terug naar Engeland als zijnde afgehandeld.

Uiteraard moesten er wat computers geïnstalleerd worden, en dat werden computers van Digital Equipment, toendertijd een toonaangevende leverancier. Het systeem was gebaseerd op vax-vms als operating systeem. Nu wordt dat nauwelijks meer gebruikt.

De computers waren zo groot als een woonkamerkast uit de jaren 80, met de verwerkingskracht waarvoor tegenwoordig een moderne Laptop zich zou schamen. Maar voor die tijd Top!

Ontwerp en Programmeren Ris2 OM

BP was in die tijd eigenaar van Scicon . In deze tak van bp waren alle software ontwikkelingen gebundeld.. Tijdens de ontwikkeling van het RIS2 systeem is Scicon verzelfstandigd. Een team van Scicon kwam naar de raffinaderij het systeem te gaan ontwerpen en bouwen samen met mensen van Production Planning , CDS , Oil Accounting en Oil Movement

Namens OM werd Klaas Kuipers (Bottlek Supervisor) aan het ontwerpteam toegevoegd.



Klaas keerde op een gegeven moment terug naar de Botlek en werd vervangen door Berend Klooster (Senior Operator). In de daarop volgende maanden werd het steeds drukker en er kwamen steeds meer programmeurs. Op het hoogtepunt van het project waren er zo'n 40-50 Scicon mensen aanwezig.

Het RIS2 systeem was gebaseerd op een relationele database (Oracle) hetgeen in die tijd gezien de grootte van het systeem lastig was te ontwerpen. Zo was de responstijd van de schermen in het begin onacceptabel lang. Dat is in de loop van de tijd sterk verbeterd. De OM functies werden opgeleverd, vervolgens getest door Berend, eventueel gecorrigeerd / aangepast, opnieuw getest en uiteindelijk vrij gegeven voor training.

Er moesten uiteraard handleidingen geschreven worden, waarvoor een extern bedrijf werd ingehuurd. Op een gegeven moment werd het werk voor Berend teveel en wilde hij een assistent hebben en, waarom weet ik niet, maar ik werd daarvoor gevraagd en raakte zodoende dus betrokken bij RIS2.

Mijn eerste taak werd het controleren van de handleidingen die door het ingehuurde bedrijf waren geschreven. Hoewel het systeem nog lang niet echt klaar was, werd er op een gegeven moment begonnen met het trainen van de OM Operators, en die taak ging naar Berend Klooster. Ook tijdens de training werden er nog fouten ontdekt, gecorrigeerd en opnieuw getest. Omdat Berend druk was met training kwam het testen van nieuw opgeleverde of aangepaste schermen en functies deels bij mij terecht.

Op een ochtend kwam ik op Kantoor en ging aan mijn bureau zitten. Naast mij was het bureau van Richard (R.F.M.) de Oude, de Project Leider RIS2 OM, ik weet dat niet meer. Even later kwam Richard eraan en riep, Jeroen we hebben je NU nodig. Berend is ziek en er zitten een stuk of 10 Operators te wachten in de Trainingsruimte, dus dat moet je NU gaan doen. Volkomen onvoorbereid en onzeker ga je dan naar de trainingsruimte, leg je uit waarom je daar bent en niet Berend Klooster en geef je aan dat ik weliswaar de functie en werking van het systeem wel weet, maar geen flauw benul heb hoe ik de training moet geven. Er was gelukkig een soort van overzicht welke functies en in welke volgorde er getraind moest worden, dus had ik toch nog enig houvast.

Na een paar weken was Berend weer terug en werd er besloten dat wij met z'n tweeën om beurten de trainingen zouden gaan geven zodat er tenminste een vervanger zou zijn als iemand ziek werd of vrij wilde hebben. Het OM Ris2 systeem was ingedeeld in Import, Export, Units Feed & Rundowns, Blends en Interne Transfers. In het oorspronkelijk gebouwde systeem stonden alle Imports bij elkaar in 1 scherm, en hetzelfde voor de exports.

Import & Export

Bij Import, stonden dus zowel Schepen als Pijpleiding import transfers, maar kon de operator wel kiezen om alles tegelijk te zien, of selecteren op Type.

VR = Vessel receipt (Dus import vanaf schepen, zowel Zeevaart als Binnenvaart)

PR = Pipeline Receipt (dus import via pijpleiding b.v vanaf MOT (Maasvlakte Oil Terminal)

VD = Vessel Delivery (Dus export naar schepen, zowel Zeevaart als Binnenvaart)

PD = Pipeline Delivery (dus export via pijpleiding b.v naar MOT. RMR (Rhein Main Rohr Leitung)

Verder was er nog de Keuze om te selecteren op Status.

S = Scheduled (door Productie Planning en nog niet uit te voeren door OM)

P = Planned (Kan in OM uitgevoerd worden)

O = Ongoing (Transfers worden uitgevoerd)

Unit Feed & Rundown

De Verschillende Fabrieken en units stonden ook allemaal bij elkaar en moest / kon de operator selecteren welke unit hij wilde zien. Bv FCCU, CDU1, 2, 3, 4 (die waren er nog allemaal in die tijd)

Ook hier was er dan nog de Keuze om te selecteren op Status. S. P.O.



Interne Transfers

Er waren verschillende andere Transfer types, zoals Blending, Tank-Tank Transfers etc, maar allemaal gebaseerd op bovenstaande Statussen

Overzicht

In de Jaren 80 was het aanzienlijk minder druk dan later in de Jaren 90 & 2000, maar toch was het aantal Ongoing Transfers gemiddeld 60-80 **op** elk moment van de dag

Om de Operators een overzicht te geven van alle lopende transfers was er het Ongoing Transfers scherm. In dit scherm werden ALLE transfers getoond die op dat moment lopende (dus Ongoing) waren. Hier kon Geen selectie worden gemaakt op Type of Status, maar werd de volgorde bepaald door het Type, met als belangrijkste de Import & Export bovenaan en als (relatief) minst belangrijke de Unit Feed & Rundowns onderaan.

Het Maintain Movement Scherm

Dit scherm werd door OM Operations gebruikt om een Transfer Administratief te Starten en te Stoppen. Er werden wat gegevens gecontroleerd / aangepast of ingevuld en op het moment dat er Gestart of Gestopt moest worden, werden de Start / Stop tijd en Tank Gegevens zoals Niveau en Temperatuur automatisch ingevuld.

Het grote probleem van dit scherm was dat er 1 Maintain Movement Scherm voor ALLE soorten transfers gebruikt moest worden. Ondanks dat we voor die tijd dus moderne computers hadden was dat scherm bij tijd en wijle onbruikbaar door de lange tot zeer lange wachttijden voor alle data op het scherm stond, waardoor OM Operations nog steeds alle Transfers op hand geschreven lijsten bijhield. En dat was natuurlijk niet de bedoeling van een miljoenen kostende project.

Soms waren er Transfers die al waren gestopt met juiste tijd en tank niveau op de handgeschreven lijst, die 10-15 minuten later eindelijk in het systeem zichtbaar waren en gestopt konden worden!

Ondertussen in de OM Main Controlroom

Hoewel het Logistieke Deel van Ris2 dus was geschrapt, werden er wel een aantal verbeteringen in de OM controlekamer uitgevoerd. Er werd een Operator bedieningsconsole gebouwd waarin een aantal Ris2 schermen werden geplaatst.

De 6 Blenders van het paneel uit foto 4 werden vervangen door een Foxboro Blendcomputer. De individuele Tank Niveau meters werden verplaatst naar 1 nieuw paneel en bovendien aangesloten op het ENRAF Microlect Tank Niveau & Temperatuur meet systeem. Dit systeem gaf de tank gegevens elke 2 minuten door aan Ris2 en alle gegevens waren voor de operator direct afleesbaar op een apart Enraf Computerscherm. Er werden, met name voor de export, een aantal Spectratek Flowcomputers geïnstalleerd (Zie Foto 5).

Maar zoals met elk Project, er komt een eind aan en dus gaat het Team uit elkaar, wordt het hele systeem ondanks de gebreken in gebruik genomen en bleven we in OM zitten met een systeem waar de Operators niet echt blij van werden, en ik ging weer terug naar de B Shift in OM.



Het vervolg en aanpassen Ris2

Na een aantal maanden Ris2 in bedrijf en behoorlijk wat klachten over de langzame werking, werd ik op een bepaald moment op kantoor geroepen bij Wim Kassels, de toenmalige Operations Manager OM. Hij vertelde tegen mij, Jeroen ik wil dat je weer terug gaat naar de afdeling IT en samen met hen het Ris2 systeem gaat aanpassen zodat het beter, sneller en vooral overzichtelijker word. Je gaat daar samen met een klein team onder leiding van Arie in't Veld werken en ik wil je niet meer terug zien voor het in orde is.

Arie in't Veld was door BP ingehuurd en had op dat moment nog meerdere collega programmeurs in het team. Dat team had ondertussen een kopie gemaakt van het Ris2 systeem en op een aparte machine gezet om te testen en onderzoek uit te kunnen voeren zonder Ris2 OM Operations te verstoren.

Na dagen lang overleg en onderzoek met het team, was het duidelijk dat de enorme hoeveelheid Software regels die de functionaliteit van het Maintain Movement Scherm aanstuurde het probleem was. Het moest simpeler en eenvoudiger worden en dat werd mijn taak. Met mijn taak bedoel ik dan dat ik met voorstellen moest komen hoe we het simpeler en eenvoudiger konden maken en zouden de programmeurs dat omzetten in software.

Het lijkt simpel, maar dat was het niet. B.v. Een Source (Bron) van een transfer kan zijn, een schip, pijpleiding, tank, blender, Unit, maar ook kleine stromen zoals slops (afvalstromen) die overal vandaan komen en in feite oneindig zijn en niet aan een bepaalde hoeveelheid moeten voldoen. maar voor Oil Accounting zeer belangrijk zijn om de Totale voorraad olie te kunnen verantwoorden.

Bovenstaande geldt ook voor de Destinations (Bestemming) van een transfer. En elk soort transfer heeft zijn eigen kenmerken voor wat betreft de gegevens die er nodig zijn. Een Import of Export heeft b.v een referentie nummer waarmee Customs & Documentation, Oil Accounting de juiste gegevens vast legt en uiteindelijk ergens iemand de Centjes gaat betalen voor de geleverde of ontvangen hoeveelheid product.

Bovenstaande gaat ook op voor Pijpleiding Import & Export, maar dan wordt er behalve het Referentie nummer ook nog een Batch Nummer aan toegevoegd. Bij Blends kunnen er wel 3 tot 8 verschillende stromen samen worden gemengd tot 1 product. Die stromen krijgen als Source dus een Tank, maar de Destination is een Blender. Terwijl de uitgaande 1 product stroom dus als Source een Blender heeft en als Destination een Tank. Om dit samen te voegen is er een Blend Nummer nodig.

Zo zijn er nog een aantal mogelijkheden, die dus allemaal op dat Maintain Movement Scherm moesten worden getoond, afhankelijk van het Type Movement.

Versimpelen Ris2 Schermen OM

Als eerste ben ik de verschillende Transfer types (die we in OM Movements noemen) gaan inventariseren en soms nieuwe types toegevoegd. (b.v. Slops want die stonden gewoon tussen Unit Rundowns of Tank Transfers)

Als tweede ben ik gaan beschrijven van elk transfer type, welke gegevens er noodzakelijk zijn om op de schermen getoond te worden, en dat daarna onderverdeeld in Maintain Movement (door OM), Start Movement, Ongoing Movement en Stop Movement en ook nog een functie Create Movement om als dat nodig is een gestopte movement te kunnen kopiëren met alle daarbij behorende gegevens. Als laatste dan nog Completed Movements (voor nakijken als dat nodig is)

Daarna heb ik voor elk type transfer schermen ontwikkeld die alleen dat tonen wat voor het betreffende movement type noodzakelijk was.

Als laatste heb ik een nieuw Ris2 OM menustructuur opgezet die gebaseerd was op Movement Types en duidelijkheid voor wat betreft status (S, P, O)

Uiteraard werd alles wat hierboven staat door de programmeurs gebouwd en door mij getest, voordat het langzaam Type voor Type aan OM operations werd gegeven, waarbij meestal On The Job Training werd gegeven in de controlekamer door mij.

Al met al is het destijds ontwikkelde systeem zonder noemenswaardige veranderingen in dienst gebleven tot aan de uiteindelijke vervanging van Ris2 in 2018.

###

Mantelzorg

Wat kan ONVZ nog meer voor u betekenen?

Zoals wellicht bekend loopt via Aon voor SVG0 (Stichting Verenigde Gepensioneerden Oliebedrijven) een collectieve zorgverzekering bij ONVZ. Namens de gepensioneerden hebben Ad van 't Zelfde (VOBP), Theo van der Hoeven (CCL) en Rinus Poppelaars (Seconer) zitting in deze stichting.

Tegen het einde van het jaar ontvangt u altijd informatie over de wijzigingen die het volgende jaar van kracht worden, maar vorige jaar zijn we begonnen om informatie over het thema "zorgverzekeringen in het buitenland".

Gedurende het jaar kunt u gebruik maken van de dienstverlening die door ONVZ wordt aangeboden. Dat is ook de reden dat SVG0 ervoor heeft gekozen om een paar keer per jaar deze dienstverlening middels een specifiek thema met allerlei nuttige tips bij u onder de aandacht te brengen. Het thema waar we nu voor gekozen hebben is het thema "Mantelzorg".

Gun jezelf mantelzorgondersteuning!



Wat is mantelzorg?

Mantelzorg is hulp die u langdurig en onbetaald geeft aan iemand uit uw directe omgeving. U kunt bijvoorbeeld mantelzorger zijn voor uw kind, partner of vriend(in) met een ziekte of met een beperking. De hulp die een mantelzorger geeft kan uiteenlopen van het doen van kleine klusjes in huis, helpen bij het aan- en uitkleden, het toedienen van medicatie, helpen bij het wassen of douchen tot het doen van de administratie of financiën.

Alle mogelijkheden voor mantelzorg-ondersteuning op een rij

Mantelzorg is zorg die u onbetaald aan een naaste geeft. ONVZ vindt het echter belangrijk om u te ondersteunen, zodat u niet overbelast raakt. Daarom bieden zij verschillende vergoedingen voor mantelzorg, afhankelijk van uw (aanvullende) verzekering.

Mantelzorgondersteuning en mantelzorgmakelaar



Wat u vergoed krijgt

Een mantelzorgondersteuner kan u helpen om in balans te blijven. De ondersteuner biedt een luisterend oor, en helpt u bijvoorbeeld om grenzen te stellen, of uw sociale netwerk (weer) uit te breiden. Of bij het combineren van mantelzorg en werk. De Zorgconsulenten van ONVZ zijn opgeleid tot mantelzorgondersteuner. Zij kunnen de ondersteuning combineren met hun kennis van de gezondheidszorg. Zo kunnen zij ook met u meedenken over zorg en vergoedingen.

De ONVZ Zorgconsulenten zijn bereikbaar van maandag tot en met vrijdag van 9.00 tot 17.30 uur onder telefoonnummer 030 639 6224.

Een mantelzorgmakelaar gaat een stap verder dan de mantelzorgondersteuner. Een mantelzorgmakelaar beantwoordt uw vragen en geeft advies over uw situatie, maar neemt ook tijdrovende regelzaken uit handen als het gaat om zorg, welzijn of financiën. De mantelzorgmakelaar kent de situatie in uw regio en kan u zo naar de juiste organisaties verwijzen.

De mantelzorgondersteuner en mantelzorgmakelaar bieden vormen van mantelzorgondersteuning. Die krijgt u van de gemeente. De precieze vorm van ondersteuning verschilt per gemeente.

Daardoor kan het zijn dat uw gemeente andere vormen van mantelzorgondersteuning heeft.

Biedt uw gemeente geen mantelzorgondersteuning of mantelzorgmakelaar?



En heeft u 3 maanden of langer minimaal 8 uur per week mantelzorg gegeven? Dan kunt u met een aanvullende verzekering Startfit of hoger terecht bij de ONVZ ZorgConsulent voor mantelzorgondersteuning. De aanvullende verzekeringen Optifit en hoger vergoeden daarnaast de mantelzorgmakelaar die de ZorgConsulent van ONVZ voor u regelt.

Vergoeding ONVZ bij mantelzorgondersteuning en mantelzorgmakelaar

Keuze pakket	Vergoeding (alleen bij de ONVZ Vrije Keuze Polis)
Basisverzekering	Geen vergoeding
Startfit	Mantelzorgondersteuning van ZorgConsulent
Benfit	Mantelzorgondersteuning van ZorgConsulent
Optifit	Mantelzorgondersteuning van ZorgConsulent € 350 voor mantelzorgmakelaar
Topfit	Mantelzorgondersteuning van ZorgConsulent € 500 voor mantelzorgmakelaar
Superfit	Mantelzorgondersteuning van ZorgConsulent € 750 voor mantelzorgmakelaar

Wat u zelf betaalt

Voor hulp bij mantelzorg betaalt u geen eigen bijdrage en er geldt geen eigen risico.

Dit moet u zelf doen

Neem altijd contact op met de ONVZ ZorgConsulent. Zij kunnen nagaan welke mantelzorg ondersteuning uw gemeente biedt en kijkt samen met u wat (daarnaast) nodig is.

Goed om te weten:

De algemene regels zijn altijd van toepassing,

De ondersteuning door de gemeente gaat voor.



Vervangende mantelzorg

‘DE MANTELZORGER KAN WEER EVEN
HELEMAAL OPLADEN’

Wat u vergoed krijgt

Mantelzorg is onbetaalde, vaak langdurige zorg voor een partner, familielid of vriend(in) met een ziekte of beperking. Bent u mantelzorger, maar moet u er langere tijd tussenuit? Of kan uw mantelzorger voor langere tijd geen zorg bieden? Bijvoorbeeld door vakantie of een medische behandeling? Dan kunt u vervangende mantelzorg krijgen.

Heeft u een vervangende mantelzorger nodig? Bespreek dan eerst met de gemeente van degene die de mantelzorg krijgt op welke manier zij u kunnen ondersteunen.

Biedt de gemeente u geen vervangende mantelzorg? En heeft de mantelzorger 3 maanden of langer minimaal 8 uur per week mantelzorg gegeven?

Neem dan contact op met de Zorgconsulent van ONVZ om een vervangende mantelzorger te regelen.

De aanvullende verzekeringen Benfit en hoger vergoeden vervangende mantelzorg die de ONVZ Zorgconsulent voor u regelt. Als u mantelzorg krijgt, of als u mantelzorger bent. Heeft u allebei zo’n aanvullende verzekering? Dan keert ONVZ de vergoeding voor die situatie 1 keer per kalenderjaar uit. Zijn dit niet dezelfde aanvullende verzekeringen? Dan geldt de hoogste vergoeding.



Vergoeding ONVZ bij vervangende mantelzorg

Keuze pakket	Vergoeding
Basisverzekering	Geen vergoeding
Startfit	Geen vergoeding
Benefit	Maximaal € 800 per kalenderjaar, via ZorgConsulent
Optifit	Maximaal € 1.200 per kalenderjaar, via ZorgConsulent
Topfit	Maximaal € 2.000 per kalenderjaar, via ZorgConsulent
Superfit	Maximaal € 2.500 per kalenderjaar, via ZorgConsulent

Dit wordt niet vergoed

Vervangende mantelzorg als u een persoonsgebonden budget heeft vanuit de Wet Langdurige Zorg (Wlz-pgb)

Wat u zelf betaalt

Voor vervangende mantelzorg betaalt u geen eigen bijdrage en er geldt geen eigen risico.

Dit moet u zelf doen

Vraag de vervangende mantelzorg op tijd aan bij de Zorgconsulent van ONVZ anders kunnen zij de vervanging niet op tijd voor u regelen, of krijgt u geen vergoeding.

Goed om te weten

- De algemene regels zijn altijd van toepassing
- De ondersteuning door de gemeente gaat voor
- De vervangende mantelzorger biedt geen medische zorg. Vervangende mantelzorg is ondersteuning in de thuissituatie. Als er medische hulp nodig is, loopt dat via de thuiszorg of huisarts



Tips en informatie

Meer informatie hierover is te vinden op: <https://www.onvz.nl/zorgadvies/mantelzorg>



MantelzorgNL

Iedereen die belangeloos voor een naaste zorgt, kan bij MantelzorgNL terecht voor informatie, advies en een luisterend oor. Ook ondersteunen en adviseren ze professionals en gemeenten in hun samenwerking met mantelzorgers.

Voor meer informatie of advies kunt u contact opnemen met de mantelzorglijn van MantelzorgNL, bereikbaar op telefoonnummer 030-760 60 55.

Daarnaast is alle informatie te vinden op:

<https://www.mantelzorg.nl/onderwerpen/ondersteuning/ondersteuning-van-je-gemeente>

###

Dagbesteding, hoe kom je de dag door?

Nu ik van mijn pensioen geniet kan ik aandacht besteden aan één van mijn passies en vul ik mijn dagen met wat ik graag doe. Zoals ik al eerder in mijn stukjes schreef, heb ik iets met auto's, met name oudere auto's. Hiervan begrijp ik de techniek en kan je er zelf nog wat aan sleutelen. Zeker omdat ik in een grijs verleden wat scholing heb genomen in autotechniek die toen gangbaar was en nu nog voorkomt in klassiekers. Ik heb nooit als professioneel sleutelaar gewerkt, wel 2 jaar in de autobranche gewerkt, echter in de verkoop dus meer de commerciële kant. Toen kreeg ik een goed advies: "Je kunt beter hobbymatig met auto's werken, kom bij bp werken dan verdien je genoeg om je hobby te beoefenen". Dat advies heb ik ter harte genomen na 38 jaar voor bp gewerkt te hebben geniet ik nu van een goed pensioen. Nu ben ik ook lid van de auto klassiekerclub op Goeree Overflakkee en is bekend dat ik iets begrijp van de auto's van *toen*. In het land der blinden is één oog koning en word ik regelmatig gevraagd om advies en assistentie.

Zo was er de restauratie van een Fiat 500, na het plaatwerk door een specialist, moest hij weer in elkaar gezet worden. De eigenaar had wel technische kennis maar net niet specifiek genoeg om hem weer in elkaar te zetten en vroeg mij hem te helpen. Leuke klus en omdat alles schoon en nieuw was leverde dat niet echt vuile handen op.



De Fiat is klaar en schittert weer als nieuw. Helaas kreeg de eigenaar gezondheidsproblemen en staat de auto inmiddels te koop.

Nu heb ik weer een nieuw project. Ik help bij de restauratie van een Suzuki Alto uit 1985, ook hier doe ik

niet het plaatwerk maar wel het sleutelwerk.

Het was destijds geen bijzondere auto en je zag ze op iedere straathoek staan, mede omdat het destijds de goedkoopste auto in aanschaf was.

Inmiddels zijn er nog maar een stuk of 20 rijdend in Nederland en is het een exclusieve auto geworden.





We hebben nu de auto geheel uit elkaar en staat hij bij de plaatwerker om het verleden van de carrosserie (ook wel patina genoemd) weg te werken en hem weer te voorzien van een mooi kleurtje. Daarna gaan we hem weer in elkaar zetten.

Voor de afwisseling zijn er ook anderen die graag gebruik van mijn kennis maken. Zo werd ik door een vriend gevraagd of ik mee wilde gaan naar een kijkdag van een autoveiling om daar mijn mening te geven over de staat van een Rover P5B uit 1968.



Het bleek een keurige auto en is het gelukt om de auto te kopen. Het scherpe bod werd tot verbazing geaccepteerd.

Na aflevering bleek er toch wel puntjes van aandacht te zijn, zoals de remmen en een broze benzineleiding. Dus weer de handen uit de mouwen en kan hij weer veilig de weg op.

Ook kwam de vraag over een Jaguar XJ6 uit 1976: *"Lex, hij start moeilijk en na aanslaan staat de motor nogal te schudden, weet jij wat er aan de hand kan zijn?"* Dus weer aan de slag, ontsteking controleren en afstellen dan verder stoeien met de carburateurs.



Tegelijkertijd is dat ook kennisoverdracht wat het nog leuker maakt en zorgt dat weggezakte kennis weer paraat is.



Vorig jaar heb ik een Citroen Traction BL11 weer aan de gang gebracht. Recent kwam de eigenaar langs met het bericht hij deed het prima tot 2 weken geleden, nu start hij helemaal niet meer. *"Zou je willen kijken, als je tijd hebt?"*. Nu is tijd geen argument om nee te zeggen, dus weer op pad.

Bleek dat de benzinepomp de geest had gegeven. Tja, de auto is uit 1953 dan kunnen onderdelen gaan falen.

Revisie maakte de pomp niet betrouwbaar, dus een toch maar een nieuwe besteld bij de Traction specialist en de Citroën loopt weer als een zonnetje.

Kortom, ik heb nog steeds mijn agenda nodig om dubbele afspraken te voorkomen en vooral afspraken niet te vergeten.

Voor de goede orde, ik doe dit allemaal onbezoldigd. Het is hobby en ik help vrienden, dat wil ik graag zo houden!

###

Personalia

OVERLEDEN :

27-03-2024 Mevr. M. Gebraad - Abbenbroek, in de leeftijd van 89 jaar.

9-4-2024 Mevr. G.M. van Ladesteijn-van Rutten, in de leeftijd van 84 jaar.

23-04-2024 Dhr. A. (Alex) Langendoen, in de leeftijd van 63 jaar.

1-5-2024 Dhr. B (Bobby) Fredriksz, in de leeftijd van 71 jaar.

8-5-2024 Dhr. H.J. Hokke, in de leeftijd van 90 jaar.

15-5-2024 Dhr. J.O. (John) Mackenzie, in de leeftijd van 87 jaar.

17-5-2024 Mevr. M.W. Rog-Kuijper, in de leeftijd van 90 jaar.

19-5-2024 Dhr. A.W. (Aad) van der Kraan, in de leeftijd van 86 jaar.

28-05-2024 Dhr. J.S. (Jan) Winterdal, in de leeftijd van 80 jaar.

31-5-2024 Dhr. H.T. (Harry) Schaaïj, in de leeftijd van 72 jaar.

5-6-2024 Mevr. H. Kleine - Schellekens, in de leeftijd van 77 jaar.

16-6-2024 Dhr. M. de Bruijne, in de leeftijd van 76 jaar.

20-07-2024 Dhr. J. P. (Jean) van Amen, in de leeftijd van 79 jaar.



IN MEMORIAM

Contacten

REDACTIE “de Nestor”

Rinus Poppelaars

Eindredactie

Dreischor

06-23695978

Poppelm@zeelandnet.nl

Rob van Breda

Brielle

06-26585772

rjvanbreda@gmail.com

Lex Zoethout

Sommelsdijk

06-40703100

lex.zoethout@delta.nl

Jos Werring

Heenvliet

06-17672122

werri036@planet.nl

BESTUUR STICHTING SECONER

Rinus Poppelaars

Voorzitter

Dreischor

06-23695978

Voorzitter@seconer.nl

Redactie@seconer.nl

Paul Vieveen

Secretaris

Puttershoek

06-24441453

Secretaris@seconer.nl

Gerrie Smeenck

Penningmeester

Vlaardingen

06-33720167

penningmeester@seconer.nl

smeenkgj@gmail.com

Jan Ketellapper

IT-zaken

Brielle

06-19200128

info@seconer.nl

Jan Bevaart

Algemeen

Zuidland

06-42676462

janennancy@live.nl

Chris van de Weg

Algemeen

Hellevoetsluis

06-46285266

c.weg1@chello.nl

BELANGRIJKE ADRESSEN

Seconer mutaties

Nieuw lid - Recent gepensioneerd

www.seconer.nl Klik aan: CONTACT en vragen

aan bestuur, kies doorgeven:

Personalia/adreswijziging/e-mail wijzigen

of schriftelijk Van Hogendorpstraat 9 3299 AR Maasdam.

ASR Levensverzekering N.V.

Postbus 2072 — 3500HB Utrecht

Tel.: 030-2574400

e-mail: www.asr.nl/e-mail

Www.mijnaspensioen.nl/chevron

Pensioenfonds bp

website: www.pensioenfondsbp.nl

adres: Pensioenfonds bp

p/a Syntrus Achmea

Postbus 90170, 5000 LM Tilburg

Telefoon (09.00-17.00 uur): 013 4622352

email: pensioenfondsbp@achmea.nl

bp Raffinaderij Rotterdam B.V.

Doorgeven van mutaties:

T.a.v. afdeling HR-services

Postbus 1033

3180AA Rozenburg

email: hrservicesbpr1@bp.com

Port Betaald
Port Payé
Pays-Bas



www.editoo.nl



www.fsc.org

MIX
Papier van
verantwoorde herkomst
FSC® C017135

Indien onbestelbaar retour : de Nestor p/a Bogerdweg 39, 4315CB Dreischor



www.seconer.nl