

Onze blogreeks over keuzebegeleiding.

Door Montae & Partners

Deel 6

Een win-win-win situatie



Frank Janse

frank.janse@montaepartners.nl
Mobiel: +31 (0)6 21 97 64 62



Florens Voogd

florens.voogd@montaepartners.nl
Mobiel: +31 (0)6 21 35 86 16

Blog 6: Een win-win-win situatie

Financieel inzicht en keuzebegeleiding zijn eerst en vooral in het belang van de deelnemers. Maar er zijn meer partijen die hier baat bij hebben. Voor pensioenuitvoerders biedt het de gelegenheid om de relatie met hun deelnemers te verdiepen. Voor werkgevers kan het bijdragen aan een duurzamere inzetbaarheid van werknemers en een hogere waardering van het arbeidsvoorwaardenpakket. Een win-win-win situatie dus. In dit blog ligt de focus op de toegevoegde waarde van financieel inzicht en keuzebegeleiding voor werkgevers.

De kop in het zand steken

Uit Nederlands onderzoek blijkt dat veel werknemers liever naar de tandarts gaan of hun belastingaangifte doen, dan zich te verdiepen in hun pensioensituatie. Het effect daarvan laat zich raden. Uit ons landelijke deelnemersonderzoek in 2021 blijkt dat bijna de helft van de werknemers niet weet in welk soort pensioenregeling zij deelnemen. Als belangrijke oorzaken om 'de kop in het zand te steken', noemen werknemers vaak dat ze pensioen ingewikkeld vinden en niet goed weten waar ze moeten beginnen. Dit laatste blijkt ook uit ons deelnemersonderzoek. Daarin valt op dat een deel van de werknemers geen idee heeft bij wie ze terecht

kunnen met vragen over hun pensioen. Ook zagen wij dat maar een klein deel zich wendt tot de werkgever. Best opvallend, aangezien pensioen één van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden is.

Hoop doet leven

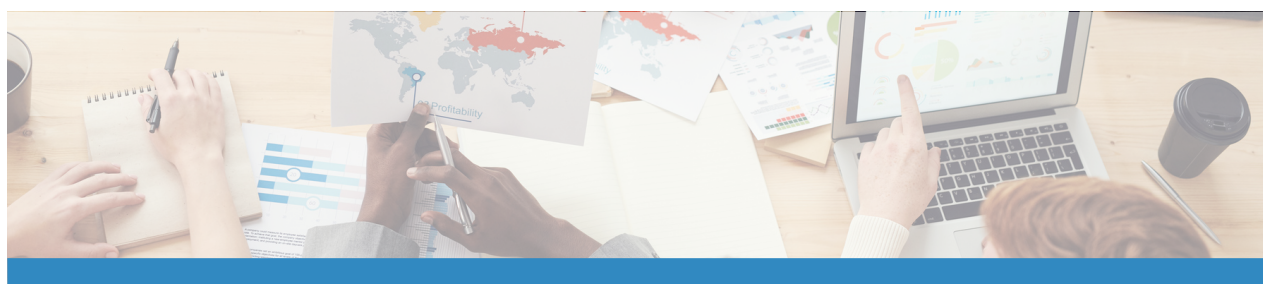
Ondanks de zorgelijke signalen, zien we een aantal lichtpuntjes die hoopvol stemmen. Uit diverse onderzoeken in de afgelopen jaren blijkt dat pensioen door werkgevers en werknemers als dé belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarde wordt gezien. Dat is een teken dat het belang van een goed pensioen wordt onderkend. Uit onderzoek van onder meer de AFM blijkt bovendien dat de meeste Nederlanders uitgebreide informatie willen ontvangen over hun pensioen, zodat ze eventueel actie kunnen ondernemen. Dit duidt erop dat er geen sprake is van onwil bij de deelnemer, maar eerder van onwetendheid ten aanzien van het onderwerp. Uitmondend in een passieve houding. Dat biedt echter hoop. Het biedt ruimte om met gerichte acties de oorzaken van de lage pensioengeletterdheid aan te pakken en deelnemers te activeren. Met de juiste (keuze)begeleiding kan pensioen laagdrempeliger worden en meer gaan leven.

Meerdere vliegen in één klap

Voor pensioenkeuzebegeleiding wordt al snel gekeken naar de pensioenuitvoerder en dat is logisch. Minder logisch is dat werkgevers hierin vaak niet of nauwelijks een rol spelen. Pensioen is en blijft immers een arbeidsvoorwaarde. Bovendien staan werkgevers relatief dicht bij hun werknemers en kunnen zij misschien wel beter dan wie dan ook inschatten welke initiatieven wel en niet aanslaan bij hun werknemers. We zien in de praktijk echter nog vaak dat werkgevers alleen verwijzen naar de pensioenplanner van de pensioenuitvoerder. Dat is een gemiste kans, niet alleen voor de werknemers maar óók voor de werkgever zelf.

Voor goede, volwaardige pensioenkeuzebegeleiding is integraal financieel inzicht nodig. Werkgevers kunnen hier een rol in pakken en daar zelf ook de vruchten van plukken. Het geeft werkgevers de gelegenheid om één van de duurste arbeidsvoorwaarden in de schijnwerpers te zetten. Dit leidt doorgaans tot meer waardering voor de pensioenregeling. Het faciliteren van financieel inzicht, overzicht en handelingsperspectief is op zichzelf ook een arbeidsvoorwaarde die door werknemers vaak zeer goed wordt gewaardeerd. Met andere woorden: het versterkt het arbeidsvoorwaardenpakket van de werkgever, draagt bij aan goed werkgeverschap en kan leiden tot hogere werknemerstevredenheid.

Bijkomend voordeel is dat een werknemer met volledig inzicht in zijn financiële situatie beter in staat is keuzes te maken ten aanzien van bijvoorbeeld eerder stoppen met werken of juist langer doorwerken, het al dan niet gebruik maken van (de verruimde mogelijkheden van) verlofsparen, een RVU-regeling of generatiepactregeling, enzovoorts. Daar profiteert de werkgever dan weer van in het kader van zijn strategische personeelsplanning. Dat geldt overigens niet alleen voor werknemers die hun pensioendatum naderen, maar voor alle werknemers die loopbaankeuzes maken. Denk bijvoorbeeld ook aan meer of minder gaan werken, het al dan niet opnemen van een sabbatical en wel of niet de stap zetten naar omscholing. Een belangrijke randvoorwaarde voor deze keuzes is dat dit past binnen het totale financiële plaatje van de werknemer. Dat begint met financieel inzicht. Langs die weg kan financieel inzicht eraan bijdragen dat een werknemer voor hem passende keuzes maakt, meer plezier heeft in het werk en in staat is zijn werk langer vol te houden. Nog los van het positieve effect dat vermindering van financiële stress heeft op werknemers. Het bieden van financieel inzicht past daarmee ook prima binnen een duurzaam inzetbaarheidsbeleid als onderdeel van de HR-strategie. Iets waar werkgevers de komende jaren toch al nadrukkelijker mee aan de slag moeten.



Een win-win-win situatie

De kost gaat voor de baat uit

Natuurlijk hangt er voor werkgevers een kostenplaatje aan het bieden van financieel inzicht als arbeidsvoorwaarde. Het is daarbij echter ook van belang naar de baten te kijken. Zo blijkt uit onderzoek dat financieel inzicht tot minder financiële stress bij werknemers leidt en dat dit een positief effect heeft op gezondheid en prestaties. Financieel fitte werknemers hebben doorgaans een hogere arbeidsproductiviteit en een lager ziekteverzuim. Daarmee worden de kosten van financieel inzicht als arbeidsvoorwaarde (deels) terugverdiend.

Het ijzer smeden als het heet is

Uit ons deelnemersonderzoek van vorig jaar blijkt dat slechts ongeveer een kwart van de werknemers van mening is zelf over voldoende pensioenkennis te beschikken om keuzes te maken. Er valt dus nog genoeg te winnen met het bieden van financieel inzicht en het intensiever begeleiden van werknemers. Alleen al daarom is het goed dat in de Wet toekomst pensioenen de nieuwe norm keuzebegeleiding voor pensioenuitvoerders is opgenomen.

Pensioenuitvoerders kunnen op verschillende manieren en met verschillende intensiteit invulling geven aan deze norm. Daar gaan we in een later blog uitgebreider op in.

Afhankelijk van de invulling die de pensioenuitvoerder kiest, kan een werkgever hier vervolgens op voortborduren. In de praktijk zien we al diverse alternatieven bij werkgevers. Dat varieert van het aanbieden van groepsbijeenkomsten aan bijna-gepensioneerde werknemers tot het introduceren van financieel fit programma's en het faciliteren van een persoonlijke jaarlijkse pensioen- en financiële APK's. De introductie van de open norm keuzebegeleiding in de Wet toekomst pensioenen is in ieder geval ook voor werkgevers een ideaal momentum om hierover na te denken en de eigen begeleiding naast die van de uitvoerder te zetten. Immers, de loopbaankeuzes van werknemers kunnen ook van invloed zijn op de keuzes binnen de pensioenregeling.

