

Het vergroten van waardering voor en betrokkenheid bij pensioen



Krista Nauta

Bijna 70 procent van Nederland is volledig pensioenonbewust. Het is werkgevers veelal een doorn in het oog dat de één na duurste arbeidsvoorwaarde zo slecht gewaardeerd wordt. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft onlangs een rapport gepubliceerd met 30 aanbevelingen over pensioencommunicatie. Er is dus heel wat mis met de communicatie over pensioen!

Communicatie wordt omschreven als *'het overbrengen en ontvangen van een boodschap'*. De pensioensector is sterk in het overbrengen (zenden) van wettelijk voorgeschreven informatie. De toets of deze boodschap wordt ontvangen (begrepen) ontbreekt. Nu werkgevers de premies maximaliseren, verschuift het risico steeds meer richting de werknemer. De werknemer is zich hier onvoldoende van bewust. Evenmin weet de werknemer dat:

- vaak onnodig teveel belasting wordt betaald;
- het pensioenresultaat bijna altijd lager is dan verwacht;
- het inkomen voor de partner na overlijden vaak lager is dan verwacht;
- de inkomsterugval in geval van arbeidsongeschiktheid enorm kan zijn.

Financiële planning is communicatie

Tijdig inzicht en een optimaal onafhankelijk advies gericht op de persoonlijke situatie, niet op het afsluiten van producten, zorgen ervoor dat de werknemer tijdig met pensioen kan en financiële risico's worden weggenomen. In een persoonlijk gesprek worden wensen en doelstellingen geïnventariseerd. Daarnaast wordt getoetst of de werknemer begrijpt wat er besproken wordt. Het uiteindelijke advies is de route naar het realiseren van de wensen en doelstellingen en geeft de werknemer handelingsperspectief. Er wordt immers aangesloten bij de totale persoonlijke financiële situatie en er is inzage in de opbrengst.

Als werkgever een financieel planningsgesprek faciliteren voor werknemers resulteert in:

- meer waardering voor en betrokkenheid bij de pensioenregeling;
- een vitale werknemer;
- de mogelijkheid de pensioenregeling in te zetten als instrument ter ondersteuning van het in- door- en uitstroombeleid;
- voldoen aan de zorgplicht en de aanbeveling dat werkgevers een meer prominente rol moeten innemen in de communicatie over pensioen;
- implementatie van de 30 aanbevelingen van het Ministerie in één instrument.

In de Gids nr. 6 schreef Jan-Olivier Kuijkhoven in deze column over 'anders denken over pensioen'. Als dat andere denken past binnen het HR beleid, ontvangen werknemers ieder een salaristoeslag en beslissen zij (deels) zelf welk deel hiervan wordt besteed aan pensioen. Anders denken over pensioen in combinatie met financiële planning levert de werknemer veel op. Vaak blijkt het niet altijd voordelig zo veel mogelijk pensioen te sparen. Middelen kunnen soms beter anders worden ingezet (bijvoorbeeld voor aflossing van de hypotheek). Anders denken over pensioen geeft werknemers de mogelijkheid een keuze te maken, financiële planning zorgt ervoor dat werknemers deze keuzevrijheid op de juiste manier kunnen invullen. Er is geen onderzoek van het Ministerie voor nodig om te kunnen begrijpen dat de waardering voor en de betrokkenheid bij pensioen aanzienlijk toenemen.

Krista Nauta is senior consultant bij KWPS.

