



Verhoging van de financiële vitaliteit

Oplossing en noodzaak liggen in de gezamenlijkheid

Amsterdam, 20 november 2018
Jan-Olivier Kuijkhoven

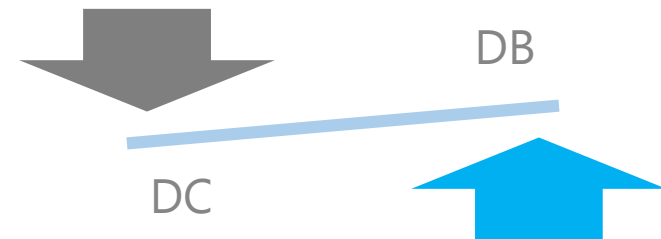
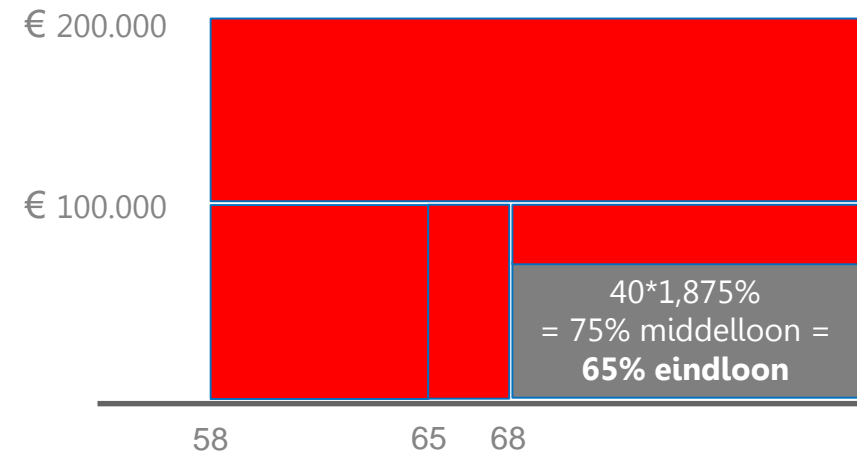
Het valt toch allemaal reuze mee met de financiële vitaliteit?

- het Nederlandse pensioenstelsel is voor het eerst in zeven jaar (weer) het beste ter wereld*
- er zit een recordbedrag van € 1.400 miljard in de kassen van de pensioenfondsen
- de huidige generatie gepensioneerden is de meest financieel vitale ooit
- kapitaaldekking, de 70%-pensioennorm en verplichtstelling zijn zeer effectief. Polder en politiek willen dit continueren
- de polderpensioendiscussie gaat over een stelsel dat midden vorige eeuw werd geïntroduceerd en onderhoud nodig heeft



Nee, wegens risicotransitie naar de werknemer

- de AOW- en fiscale pensioenrichtleeftijd verschuiven automatisch.
- Het huidige fiscale kader is ver verwijderd van de 70%-norm:
 - bij lage carrière 65% eindloon
 - bij hoge carrière 55% eindloon
 - over salaris tot € 105.075
- toenemende onzekerheid over de uitkomst van het pensioen wegens:
 - opkomst DC
 - premiemaximalisatie
 - onzekerheid van indexatie
 - vergrijzing



Nee, veel mensen hebben al een ontoereikend pensioen

- een belangrijk deel van de werkenden heeft een ontoereikend pensioen, zelfs als alle vermogensbestanddelen in aanmerking worden genomen*
- voor de gemiddelde werkende zijn alle vermogensbestanddelen momenteel wel voldoende
- 72% van de beroepsbevolking wil **gemiddeld** 6 jaar voor de AOW-datum stoppen met werken**
- een jaar eerder stoppen leidt tot een 8% lagere uitkomst

Van de werknemers bouwt **31%** te weinig 'pensioen' op.

De totale vervangingswaarde voor werknemers is gemiddeld **83%**.

68 jaar:	83%
67 jaar:	77%
66 jaar:	71%
65 jaar:	66%
64 jaar:	61%
63 jaar:	57%
62 jaar:	53%

Van de zzp-ers bouwt **43%** te weinig 'pensioen' op.

Totale vervangingswaarde voor zzp-ers is gemiddeld **74%**.

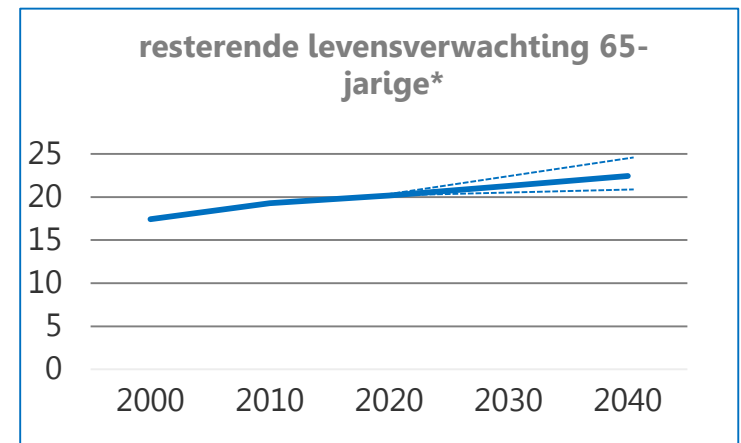
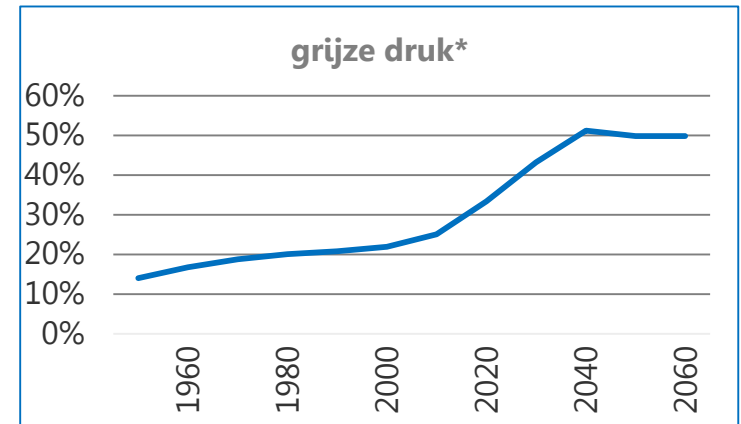
68 jaar:	76%
67 jaar:	70%
66 jaar:	65%
65 jaar:	60%
64 jaar:	56%
63 jaar:	52%
62 jaar:	48%

Opmerkingen:

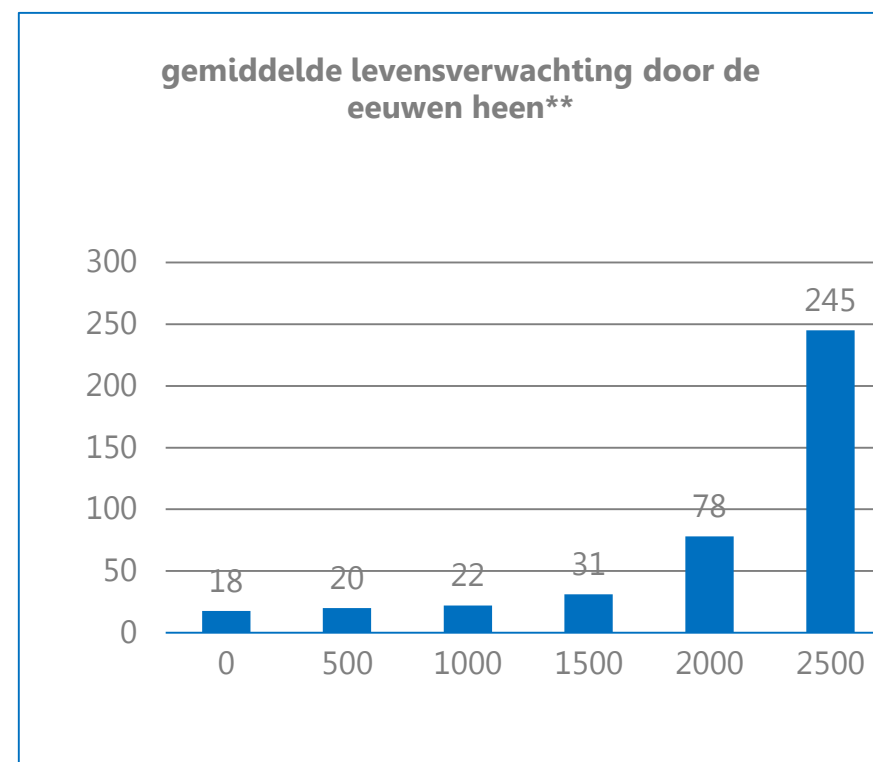
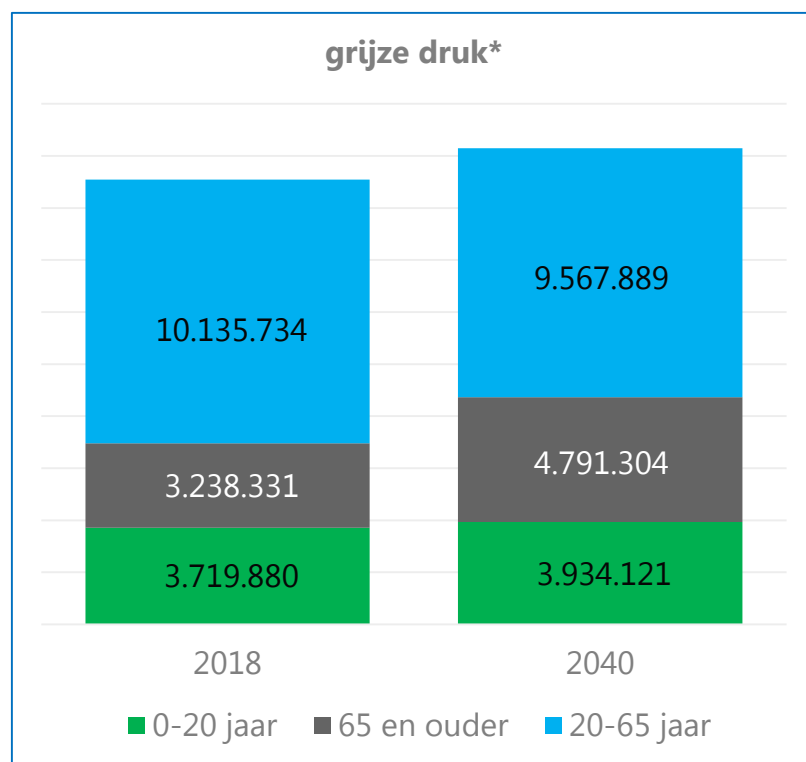
- een eigen huis smaakt niet lekker
- vermogen en overwaarde eigen huis zijn niet bestand tegen het langlevensrisico
- toekomstige achteruitgang in het fiscale kader niet meegenomen

Nee, wegens vergrijzing en langer leven

- de grijze druk is niet langer een sluipmoordenaar, maar een killer
- met het voorspellen van de levensverwachting zitten we er steeds naast
- de mens raakt meer en meer geëquipeerd de eigen evolutie te definiëren
- de wetenschap zelf verwacht op den duur dodelijke ziektes, aandoeningen en ouderdom te kunnen voorkomen en/of te genezen



Inzoomen op vergrijzing en uitzoomen op langer leven



De werknemer zorgt natuurlijk zelf voor financiële vitaliteit? de beroepsbevolking volgens Pensioenmonitor 2018 (Wijzer in Geldzaken)

- 73% maakt zich geen zorgen of er na pensionering voldoende geld is om normaal te leven
- 72% wil gemiddeld 6 jaar eerder stoppen met werken dan de AOW-leeftijd. 54% van hen treft geen enkele maatregel
- 70% van de beroepsbevolking weet niet / niet goed hoe de eigen pensioensituatie is
- 64% van het laatstverdiende inkomen. Dat is het bedrag dat men gemiddeld aan (alleen) pensioen en AOW denkt te krijgen
- 60% weet niet of het pensioen verlaagd of geïndexeerd wordt in 2018
- 56% is bewust meer aan pensioenvoorbereiding te moeten doen
- 34% neemt de ontvangen informatie van de pensioenuitvoerder grondig door
- 15% maakt geregeld tijd om zich in de pensioensituatie te verdiepen



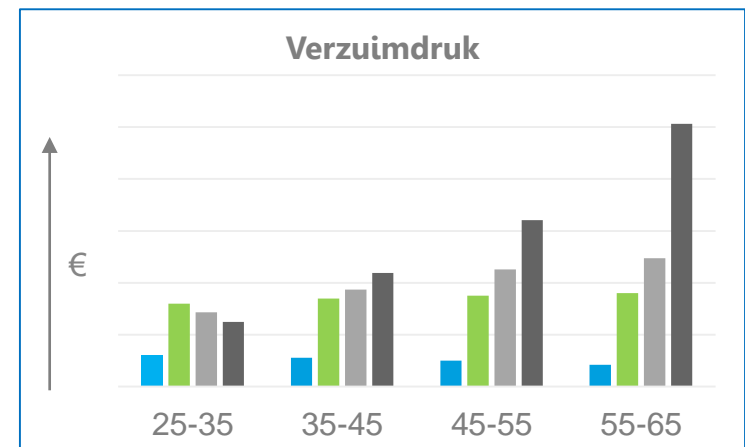
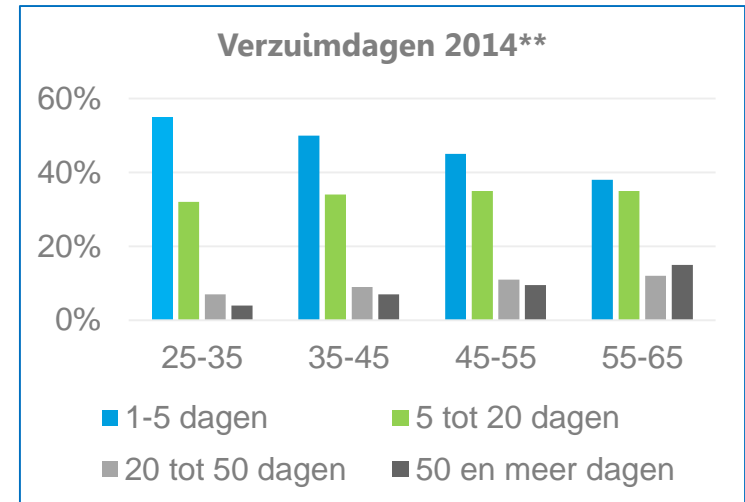
Financieel niet-vitale werknemers hebben financiële impact

- personeel met schulden leidt voor werkgevers (indicatief) tot de volgende kosten*:
 - 20 procent minder concentratie en arbeidsproductiviteit (slechter functioneren);
 - 7 dagen extra ziekteverzuim per jaar als gevolg van de financiële problemen;
 - 3 uur afhandeling van loonbeslag.
- de financiële problemen van een werknemer met een voltijds dienstverband en een modaal inkomen kost een werkgever omgerekend € 13.000 euro per jaar*



Fysiek en mentaal niet-vitale werknemers hebben financiële impact*

- oudere werknemers zijn gemiddeld niet vaker ziek, wel langer
- hogere verzuimdruk naar mate de leeftijd stijgt
- burn-out en stress scores hoog in alle gevallen van langdurig verzuim
- ouderen verzuimen langer wegens fysieke klachten (rug-, nek- en gewrichtsklachten, hart- en vaatziekten)
- de discussie over slijtende beroepen is terecht. Financiële en fysieke vitaliteit en employability had hoger op de agenda moeten staan?



* Zie jaarlijkse Nationale Arbeidsenquêtes i.o.v. CBS/TNO

** Nationale Arbeidsenquête (NEA) 2014

Hoe is de matige financiële vitaliteit te verklaren?

- we zijn homo sapiens, geen homo economicus;
 - genetisch geprogrammeerd om voorkeur te geven aan korte termijn genot
 - korte termijn pijn gaan we uit de weg, ook als dat irrationeel is
 - goed in voornemens, minder goed in de uitvoering
- er blijkt een groot - en neuropsychologisch gezien onterecht - vertrouwen te zijn in de eigen verantwoordelijkheid van de homo sapiens
- pensioen is complex en keuzes daarin leiden met name tot stress en vluchtgedrag
- financiële vitaliteitsparadox: werkgevers zorgen voor solide pensioenregelingen maar laten de financiële vitaliteit tijdens de dienstbetrekking aan de werknemer zelf over



Hoe is de (financiële) vitaliteit van werknemers te verhogen?

niet focussen op de intentie van de werknemer maar op gedragsverandering

- een duwtje in de goede richting geven (nudging)
- een bonus stellen op het gewenste gedrag
- de keuze voor het verkeerde gedrag lastiger maken
- drempels verlagen
- verplichting / negatief piepsysteem hanteren
- pensioen coaching
- schuldenproblematiek bespreekbaar maken binnen de organisatie

en dus niet focussen op:

- brieven schrijven
- voorlichting en communicatie
- bewustzijn creëren
- het goede voorbeeld geven



Praktijkvoorbeelden

Samenvatting maatregel	Deelnamemethode	Deelnamegraad
1. netto lijfrente voor 'boventonners'	opt-in	<1%
2. netto pensioen voor 'boventonners'	opt-out	>75%
3. spaar- en beleggingsrekening vroegpensioen	verplicht	100%
4. spaar- en beleggingsrekening voor vitaliteit	opt-in	10%
5. spaar- en beleggingsrekening voor vitaliteit	opt-in	100%
6. pensioen coaching	opt-in	<20%
7. pensioen coaching	opt-out	100%

Door een deel van toekomstige salarisverhogingen en/of pensioencompensatiebedragen in het financiële vehikel te storten is een werkgever niet duurder uit.



Samenvatting en conclusie

- + werknemers hebben weinig vrije financiële buffers
- + zorg en huis gaan werknemer steeds meer kosten (terugtrekkende overheid wegens grijze druk)
- + door risicotransitie daalt het pensioen en/of wordt de hoogte onzeker
- + pensioen en vermogen zijn in een belangrijk aantal gevallen onvoldoende
- + de grijze druk brengt óók de houdbaarheid van de AOW in gevaar
- + bij genetisch/medische doorbraken wordt langlevens en daarmee AOW en pensioen onbetaalbaar
- + werknemers zorgen in de praktijk lang niet altijd voor de eigen (financiële) vitaliteit
- + schulden van werknemers leiden tot een hoger verzuim
- + wegens fysieke klachten neemt de verzuimdruk van oudere werknemers toe
- + sturen op gedragsverandering heeft veel meer impact dan sturen op bewustzijn en intenties

= gedragsveranderende maatregelen sociale partners om financiële vitaliteit werknemer te verhogen

