

Maak van pensioen een onderscheidende arbeidsvoorwaarde

Werkgevers willen goed zorgen voor hun werknemers. Niet alleen nu maar ook voor later. Daarom sluiten ze vaak een collectieve pensioenregeling af bij bijvoorbeeld een verzekeraar of pensioenfonds. Toch zijn werknemers zich nog in beperkte mate bewust van het pensioen dat ze opbouwen. Tegelijkertijd hebben ze moeite om het pensioen op waarde te schatten, omdat ze er in veel gevallen te weinig kennis over hebben. Ook hebben werknemers behoefte aan begeleiding bij het maken van pensioenkeuzes. En daar ligt de gezamenlijke uitdaging voor werkgever en pensioenuitvoerder. Uitgangspunt is dat de werknemer regie kan voeren over zijn pensioen en daarmee over zijn beoogde financiële toekomst en zijn werkzame leven. Volgens Folkert Pama, directeur sales en klantbediening bij a.s.r. pensioenen, levert dat voor werkgevers een mooie bonus op, namelijk het pensioen te gebruiken voor hun HR-beleid en zich positief te onderscheiden in een krappe arbeidsmarkt.

“Als werkgevers gewicht willen geven aan pensioen als arbeidsvoorwaarde, dan zullen zij duidelijk moeten maken wat werknemers kunnen verwachten van een pensioenregeling”

Welke rol hebben werkgevers in het verzorgen van een goed pensioen?

“Als werkgevers gewicht willen geven aan pensioen als arbeidsvoorwaarde, dan zullen zij duidelijk moeten maken wat werknemers kunnen verwachten van een pensioenregeling. Die verwachting verschilt overigens per levensfase. Iemand die een paar jaar voor zijn pensioen staat, heeft meer interesse voor de mogelijkheden om geheel of gedeeltelijk met pensioen te gaan dan een werknemer die net begint met werken. Een pensioenregeling biedt vaak meer dan werknemers verwachten. Het is daarom belangrijk om de aspecten van het pensioen, waar werknemers waarde aan hechten, onder de aandacht te brengen. Denk dan aan flexibiliteit van de pensioenregeling, wel of geen gegarandeerd pensioen en duurzaam beleggen. Werkgevers hebben ook een faciliterende rol. Zo kunnen zij een gesprek met een financieel adviseur aanbieden, zodat werknemers hun financiële situatie eens in de zoveel tijd kunnen evalueren. Daarnaast is het goed om de handen ineen te slaan met een pensioenuitvoerder. Samen kunnen zij werknemers goed informeren over de keuzes die van invloed zijn op het pensioen. Bijvoorbeeld met al dan niet op maat gemaakte digitale tools, zoals uitlegvideo's, webinars en berichten op intranet.”

Welke rol is voor de werknemer zelf weggelegd?

“Werknemers en werkgevers hebben een gedeelde verantwoordelijkheid wat pensioen betreft. Toch wordt de rol van werknemers groter en hebben ze in toenemende mate meer eigen



Folkert Pama

regie over het pensioen. Dat komt ook doordat pensioenregelingen steeds meer premieovereenkomsten worden, waarbij werknemers meer keuzes hebben. Willen werknemers keuzes maken die het beste bij ze passen, dan is goede stap-voor-stap-begeleiding nodig. De pensioenuitvoerder kan bijvoorbeeld een slimme digitale tool aanbieden, waarmee werknemers regelmatig nagaan of het te bereiken pensioen aansluit bij wat ze later nodig denken te hebben. En sluit het niet aan, dan kan een financieel adviseur helpen bij wat ze hier vroegtijdig aan kunnen doen. Zodat werknemers nu al kunnen bijsturen op de financiële situatie voor later.”

“Door als werkgever inzicht te bieden in wat je hebt geregeld in het geval van overlijden, dan komt het belang van pensioen ineens een stuk dichterbij”

Hoe valt het pensioenbewustzijn (als arbeidsvoorwaarde) onder werknemers te vergroten?

“Onderzoek toont aan dat werknemers wel geïnteresseerd zijn in hun pensioen. Om ervoor te zorgen dat ze er bewust mee aan de slag gaan, is het nodig dat ze stap-voor-stap-begeleiding krijgen bij belangrijke momenten in hun leven. Dan krijgen ze meer inzicht in hun pensioen en daarmee in de aspecten die

op dat moment voor hun belangrijk zijn. Neem het nabestaandenpensioen. Door als werkgever inzicht te bieden in wat je hebt geregeld in het geval van overlijden, dan komt het belang van pensioen ineens een stuk dichterbij. Hierdoor wordt er direct veel meer waarde aan het pensioen gehecht.”

Wat doen jullie om het pensioenbewustzijn te vergroten?

“Vanuit onze visie helpen we door te doen. Wij zetten een mix van middelen in om werknemers inzicht te geven in het pensioen. We zetten e-mailtriggers in om werknemers op belangrijke momenten van relevante informatie te voorzien. De relevante informatie is ook terug te vinden op de persoonlijke pensioenomgeving die wij werknemers bieden: ‘Mijn Pensioenplein’. Daar maken werknemers ook hun keuzes en we laten zien wat een keuze nu betekent voor het pensioen later. Daarnaast zetten we aanvullend services in om de werkgever te helpen het pensioenbewustzijn van de werknemer te vergroten. Denk aan een pensioenstand bij de werkgever, het verzorgen van webinars voor werknemers, presentaties, informatiebrochures en andere middelen.”

Hoe ziet binnen dit alles de rol van adviseurs eruit?

“Wij geloven in de kracht van een onafhankelijk adviseur. Dat kan de eigen adviseur van een werknemer zijn of die van de werkgever. Waarom is het nou zo

belangrijk dat die betrokken wordt? Een werknemer heeft steeds meer te kiezen binnen een pensioenregeling en die keuzes zijn lastig of lastig te overzien. Wij zien dat werknemers deze keuzes willen valideren bij een adviseur, om zeker te weten dat de keuze past bij hun situatie. Want een adviseur die jou persoonlijk spreekt, die vragen stelt en ziet hoe jij reageert, kan veel beter inschatten waar de behoefte ligt. Een adviseur kan bovendien kijken naar de totale financiële planning van een werknemer. Dit omvat het totale financiële plaatje van nu tot aan en voorbij de pensioendatum. Een adviseur biedt dus toegevoegde waarde. Daarmee kunnen werknemers echt de waarde van het pensioen inschatten en werkgevers hun pensioen als onderscheidende arbeidsvoorwaarde gebruiken.”

Meer informatie

Meer informatie over het Werknemers Pensioen van a.s.r. vindt u op www.asr.nl/werknemerspensioen