

Pensioenbewustzijn begint bij de werkgever



Pensioen is voor veel mensen een ver-van-mijn-bed-show, zeker als je jong bent. Nu ik bij APG werk, besef ik hoe belangrijk het is om goed geïnformeerd te zijn over de opbouw van je pensioen en de pensioenregeling waaraan je deelneemt. Als ik terug denk aan mijn tijd als manager in de detailhandel realiseer ik me dat er niet actief over pensioenopbouw of de pensioenregeling werd gesproken. Het contract, een kopie van of een verwijzing naar het CAO werd meegegeven, aanmelding bij de pensioenuitvoerder vond plaats en de rest was van latere zorg.

Volgens de pensioenbewustzijn-meter uit 2009 is 66% van Nederland pensioen onbewust.¹ Dit wil zeggen dat zij onvoldoende op de hoogte zijn van het pensioeninkomen van later. Volgens de Pensioenmonitor uit 2022 was dit percentage in 2016 nog 67% en is het in 2022 gedaald naar 57%.² Dit laat een groei in het pensioenbewustzijn zien. Wie is verantwoordelijk voor deze groei in het pensioenbewustzijn van de werknemer? Voorheen was het de pensioenuitvoerder die de grootste verantwoordelijkheid had in het informeren van de deelnemer. Totdat de Wet Pensioencommunicatie op 1 juli 2015 in werking trad. Het doel van deze wet is namelijk om de informatieverstrekking over pensioenen richting de deelnemer te verbeteren. Het perspectief van de deelnemer moet meer centraal worden gesteld en meer aansluiting op de informatiebehoeften van de deelnemer moet plaatsvinden.

De vraag is nu wie de sleutelrol heeft bij het vergroten van het pensioenbewustzijn van de deelnemers. In dit essay leg ik eerst uit wat het pensioenbewustzijn precies is en waarom het van belang is. Vervolgens ga ik in op de verantwoordelijkheden van de deelnemer, de pensioenuitvoerder en de werkgever bij het vergroten van het pensioenbewustzijn.

Pensioenbewustzijn

Pensioenbewustzijn kan op verschillende manieren worden uitgelegd. Naast een algemene notie van pensioen betekent pensioenbewustzijn vooral dat de betrokkenen kennis hebben van de gebeurtenissen die van invloed zijn op pensioen zodat zij een reactie daarop kunnen bepalen.³ Pensioenbewustzijn kan ook worden omschreven als de mate waarin men op de hoogte is van pensioeninkomen bij ouderdom, overlijden en arbeidsongeschiktheid, weet of dat in de eigen situatie voldoende is, weet (indien gewenst) welke oplossingen er zijn en daar een afweging in maakt.⁴ In aansluiting hierop zou pensioenbewustzijn ook gedefinieerd kunnen worden als 'besef van het belang van een goed pensioen en weten wat in de eigen situatie voor een goed pensioen nodig is'.⁵ Kortom pensioenbewustzijn betekent dat de werknemer op de hoogte is van de eigen pensioenregeling en weet hoe hoog het eigen pensioeninkomen is om te kunnen bepalen of dit inkomen wel voldoende is op de pensioengerechtigde leeftijd. Aan de hand van deze informatie kan de werknemer bepalen of er aanvullende maatregelen getroffen moeten worden.

De deelnemer

Driekwart van de Nederlanders vindt een goed pensioen belangrijk. Toch weet meer dan de helft (60%) niet of hij of zij na pensionering genoeg inkomen heeft om alle uitgaven te kunnen betalen. Een verklaring hiervoor kan zijn dat 40% van de mensen het onderwerp pensioen moeilijk te begrijpen vindt. Een kwart weet niet waar hij of zij moet beginnen om een beeld te krijgen van zijn financiële situatie na pensionering.⁶ Pensioen is zeker niet voor iedereen een makkelijk onderwerp, maar toch is het van belang om als deelnemer goed op de hoogte zijn van je eigen pensioen en wat er nodig is om een goed pensioen op te bouwen.

¹ [Pensioenbewustzijn_meter_2009.pdf \(wijzeringeldzaken.nl\)](#)

² [PowerPoint Presentation \(wijzeringeldzaken.nl\)](#)

³ 'Op weg naar pensioenbewust zijn, de bevindingen van het debat Pensioenbewustzijn' een rapport van de SER Pensioencommissie - 2008

⁴ 'De pensioenbewustzijn-meter' een onderzoek van CentiQ – 2009

⁵ 'Pensioenbewustzijn' NETSPAR panel paper 37 van Prast & Van Soest - 2014

⁶ [Rapport De Nederlanders en hun pensioen \(2015\) - Nibud](#)



Een goed pensioenbewustzijn draagt onder andere bij aan financiële geletterdheid. Dit heb je nodig om de juiste beslissingen over geldzaken te kunnen nemen, om schulden te voorkomen en meer te kunnen sparen. Een goed financieel overzicht geeft goed inzicht in de financiële positie om, indien nodig, tijdig actie te kunnen ondernemen.⁷ De hoogte van het pensioen van later staat niet vast en hoeveel pensioen je uiteindelijk krijgt is daardoor nog onzeker. Het aannemen van een proactieve houding hierin zorgt ervoor dat de deelnemer beter in staat is om snel te handelen wanneer zogeheten

pensioengebeurtenissen zich voordoen: de regeling van het pensioenfonds waar je aan deelneemt kan veranderen, de financiële markt verandert continu en wet- en regelgeving kan ook aangepast worden. Dit geldt ook voor persoonlijke gebeurtenissen die van invloed kunnen zijn op het pensioen. Denk hierbij onder andere aan promotie, salarisverhoging, arbeidsongeschiktheid, trouwen en scheiden.

Met het invoeren van de Wet toekomst pensioenen op 1 juli 2023 en het invaren in het nieuwe pensioenstelsel zal straks meer risico bij de deelnemer komen te liggen. In de wet liggen afspraken vast die in 2019 door werkgevers, werknemers en het kabinet zijn gemaakt in het Pensioenakkoord. Eén van de doelen van deze wet is een pensioenstelsel dat beter aansluit bij de huidige situatie. Mensen werken namelijk niet meer 40 jaar bij dezelfde baas, maar wisselen vaak van werkgever en daarmee ook van pensioenfonds. Een verschuiving van het risico naar de deelnemer is dan ook logisch. Wanneer je goed op de hoogte bent van je pensioen(opbouw) en de verschillende regelingen ben je in staat om, indien nodig, tijdig te schakelen en actie te ondernemen.

De pensioenuitvoerder

Voor het intreden van de Wet Pensioencommunicatie had de pensioenuitvoerder de grootste verantwoordelijkheid om de deelnemer te informeren. Waarom zou dit moeten veranderen? Een hoofdtaak van de pensioenuitvoerder is het informeren van de deelnemer en het verhogen van het pensioenbewustzijn. Hierdoor kan de pensioenuitvoerder meer middelen en aandacht besteden aan voorlichting en ondersteuning. We kunnen stellen dat de sleutelrol bij pensioenbewustzijn bij de pensioenuitvoerder hoort te blijven. Een pensioenuitvoerder beheert namelijk het pensioen en is gespecialiseerd in de complexe materie en regeling. Door deze gespecialiseerde kennis en expertise van de pensioenuitvoerder wordt gedetailleerde, accurate en gelijke informatie aan de werknemers verstrekt. Er is uniformiteit in de informatieverstrekking vanuit de pensioenuitvoerder, ongeacht of er van werkgever wordt gewisseld. Dit zorgt voor een stabiele en doorlopende ondersteuning in de pensioenplanning van de deelnemer.

De werkgever

Volgens de Wet Pensioencommunicatie zou een sleutelrol hierin juist bij de werkgever moeten liggen, maar waarom? Het aanbieden van een pensioenregeling is vaak onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket bij de werkgever. Het pensioenbewustzijn kan al gelijk vanaf de onboarding worden meegenomen in de ontwikkeling. Vanuit de werkgever kan het vergroten van het pensioenbewustzijn ook meteen gekoppeld worden aan belangrijke momenten in de loopbaan van de werknemer, zoals promoties, salarisverhogingen of veranderingen in het privé leven. Zo spelen de HR-afdeling en/of de afdeling salarisadministratie een actieve rol bij het bieden van ondersteuning en advies aan de werknemer. Door de directe relatie met de werkgever hebben werknemers vaak meer vertrouwen in de werkgever dan in een externe pensioenuitvoerder. Het is gemakkelijker om informatie bij deze afdelingen te vragen en vragen te stellen.

De werkgever heeft, volgens de Wet Pensioencommunicatie, ook een zorgplicht in het vergroten van het pensioenbewustzijn van haar werknemers. Dit betekent dat de werkgever zich actief moet inzetten om dit te realiseren. De werkgever kan verschillende mogelijkheden benutten en tools inzetten om de informatieverstrekking op peil te houden en het pensioenbewustzijn te vergroten. Hierbij kan gedacht worden aan het versturen van nieuwsbrieven, het plaatsen van artikelen over pensioen op het eigen intranet, het laten zien van informatieve video's. Daarnaast zijn er ook mogelijkheden om online spreekuren te organiseren, pensioenconsulenten uit te nodigen op de werkvloer en online cursussen te volgen. Verder kan de werkgever ook op regelmatige basis workshops, voorlichtingssessies en seminars organiseren om de werknemers geïnformeerd te houden over het pensioen.

⁷ [PowerPoint-presentatie \(wijzeringeldzaken.nl\)](#)

Deelnemen aan de 14e editie van de Pensioen3daagse is ook een mogelijkheid voor de werkgever om het pensioenbewustzijn bij de werknemers te vergroten. Dit evenement vraagt landelijke aandacht voor het onderwerp pensioen en is opgezet door 'Wijzer in geldzaken', een initiatief van het ministerie van Financiën. In 2024 zal de Pensioen3daagse plaatsvinden op 12 tot en 14 november met als thema: 'Wat kun jij doen voor je pensioen? Check het nu!'. Werkgevers, pensioenaanbieders en pensioenadviseurs bundelen hun krachten tijdens dit evenement met als doel om de deelnemers aan te zetten hun pensioen, al dan niet voor de eerste keer, te checken. Op deze manier worden mensen aangespoord om in actie te komen voor hun pensioen en wordt tegelijkertijd het pensioenbewustzijn vergroot.⁸



Conclusie

Door mijn eigen ervaringen was ik, vóór het schrijven van dit essay, van mening dat de sleutelrol in het vergroten van het pensioenbewustzijn bij de pensioenuitvoerder behoort te liggen. Ik sprak in mijn rol als werkgever vrij weinig over pensioen en het was voor mij vanzelfsprekend dat alle verantwoordelijkheid bij de pensioenuitvoerder lag. Na het schrijven van dit essay heb ik mijn mening hierin bijgesteld.

Hoewel de pensioenuitvoerder uiteraard beschikt over onmisbare kennis en expertise, speelt juist de werkgever een cruciale oftewel sleutelrol in het vergroten van het pensioenbewustzijn van de werknemer. De werkgever heeft een directe relatie met de werknemer gedurende zijn of haar gehele loopbaan. De focus op het pensioenbewustzijn kan in de dagelijkse interactie worden meegenomen, wat de werkgever bijzonder effectief maakt in het informeren en ondersteunen van haar personeel. Door deze actieve betrokkenheid vanaf moment van indiensttreding kan de werkgever de tevredenheid, betrokkenheid en loyaliteit van de werknemer vergroten en daarmee ook het pensioenbewustzijn van de werknemer. De werkgever draagt hierdoor niet alleen bij aan het financiële welzijn van haar werknemer, maar zeker ook aan het succes van de organisatie in het geheel. De sleutelrol in het vergroten van het pensioenbewustzijn ligt wel degelijk bij de werkgever. Sterker nog: het pensioenbewustzijn begint bij de werkgever!

⁸ [Pensioen3daagse - Wijzer in geldzaken](#)