

Het pensioenakkoord: dé kans om je arbeidsvoorwaardenbeleid te updaten

De knoop is doorgehakt: er komt een nieuw pensioenstelsel. Dat duurt nog even, maar dat geeft werkgevers juist de ruimte om zich voor te bereiden en het pakket aan arbeidsvoorwaarden aan te passen aan de huidige tijd. “Het is een mooie kans als je je anders wilt positioneren als werkgever”, tipt Myra van Herwijnen van VLC & Partners.



Pensioen was ooit een op zichzelf staande arbeidsvoorwaarde waar nauwelijks iemand naar omkeek. Maar de tijden zijn veranderd: pensioen is nu niet meer los te denken van andere arbeidsvoorwaarden en past ook prima in het duurzame-inzetbaarheidsbeleid van werkgevers, geeft Myra van Herwijnen aan. Ze is manager Employee Benefits bij VLC & Partners. “De meeste pensioenregelingen zijn ooit gebouwd op het idee dat je als werkgever goed wilt zorgen voor je werknemers. Dat is nog steeds zo, maar die verzorgende gedachte kan nu op een andere manier ingevuld worden.”

De belangrijkste stap is inzicht krijgen in of je pensioenbeleid nog past binnen de huidige tijdgeest

Dat maakt het pensioenakkoord, waarin de oudedagsvoorziening op meer individuele leest wordt geschoeid, een geschikt moment om je als werkgever te bezinnen op je arbeidsvoorwaardenbeleid. “Ook al is nog niet duidelijk wanneer we precies overgaan naar het nieuwe pensioenstelsel, het loont de moeite om nu al goed te bepalen wat je als werkgever wilt. De belangrijkste stap is inzicht krijgen in of je pensioenbeleid nog past binnen de huidige tijdgeest. Daarmee moet je niet wachten tot vlak voor de deadline.”

Meer keuze en flexibiliteit



Myra van Herwijnen: “Werknemer gaat meer eisen stellen.”

Dat de tijdgeest is veranderd, is inmiddels wel duidelijk. “De werknemer gaat veel meer eisen stellen aan zijn **arbeidsvoorwaarden** en dus ook aan zijn pensioenregeling”, zegt Myra. “Die wil meer flexibiliteit en meer keuze hebben. Millennials hebben niet per se meer behoefte aan een gevulde pot op pensioendatum, maar willen juist nu al keuzes kunnen maken. Die verandering moet je meenemen.”

“Daarnaast verwacht de maatschappij dat de werkgever een steeds grotere rol gaat spelen. “We verwachten bijvoorbeeld dat je goed voor je mensen zorgt, ook na uitdiensttreding of na pensioendatum. Door die veranderingen wil je misschien andere keuzes gaan maken dan je als werkgever jaren geleden hebt gemaakt.”

Millennials hebben niet per se meer behoefte aan een gevulde pot op pensioendatum, maar willen juist nu al keuzes kunnen maken

Welk gelijkblijvend premiepercentage kies je?

De invoering van het gelijkblijvende premiepercentage is de grootste verandering in de pensioenopbouw, zegt Myra. “Er waren altijd twee varianten. Je had de beschikbare premieregeling met doorgaans een stijgende staffel, waarbij de procentuele premie stijgt per leeftijdsgroep, en de gegarandeerde middelloonregeling. Er mag alleen nog maar een beschikbare premieregeling met een vlakke staffel worden gehanteerd, dus gelijke premiepercentages voor alle leeftijden. Als werkgever moet je daarin nu een keuze maken. Die keuze, in bijvoorbeeld de hoogte van dat premiepercentage, kan je financiële ruimte geven om je arbeidsvoorwaardenpakket anders vorm te geven.”

Niet bewust kiezen is een risico

Kiezen voor een lager premiepercentage en een lager pensioen om medewerkers meer flexibiliteit te geven, is dat wel zo slim? Myra vindt van wel, mits je het goed aanpakt. Ze geeft een voorbeeld: “Stel, je kiest voor een vlak percentage van 25%, waarmee je een gelijkwaardig pensioen zou kunnen opbouwen als nu. Dat is best hoog. De helft van de werknemers zit daar nu meestal onder en de andere helft zit erboven. De bijdrage voor jonge medewerkers wordt daardoor een stuk hoger en bovendien wil je als werkgever je bestaande personeel misschien compenseren voor die hogere bijdrage. Dat is best complex.”

Lager percentage

De andere kant is kiezen voor een veel lager percentage, bijvoorbeeld 7%. “Dan heb je een veel lagere pensioenopbouw. Dat is een veel groter risico dan wanneer je voor een hogere premie kiest. Je hebt dan echter veel meer budget om in mensen te investeren en ze in staat te stellen om zelf keuzes te gaan maken. Binnen de fiscale mogelijkheden kun je dan individueel alsnog hetzelfde pensioen opbouwen als bij een hoger percentage.” Het voordeel is dat medewerkers dan zelf aan het roer komen te staan van hun financiële toekomst, zegt Van Herwijnen. “Het is dan wel belangrijk dat je flink investeert in communicatie, zodat mensen echt een bewuste keuze kunnen maken. Kies je niet voor bewuste vervolgstappen, dan neem je een groot risico.”

Flexibiliteit geven betekent veel communiceren

Inzetten op lage pensioenopbouw kan dus wel, mits je ook volledig inzet op communicatie. Van Herwijnen: “Dat is een beleid dat je langdurig voor je mensen wilt voeren. Het is geen eenmalige keuze, je moet werknemers hierover voortdurend informeren zodat ze zich echt bewust worden van die keuzemogelijkheden én keuzemomenten, op arbeidsvoorwaardengebied.”

Het is een gedwongen keuzemoment, maar een mooie kans als je je anders wilt positioneren als werkgever

“Heb je geen tijd of middelen om dit grondig aan te pakken, kies dan voor een hoger premiepercentage. Dan zorg je nog steeds goed voor je mensen. Past meer flexibiliteit binnen je bedrijf, dan zou ik zeker voor een lager percentage kiezen. Maar ga dan goed na wat past bij je bedrijf en hoe je naar de toekomst kijkt. Het is een gedwongen keuzemoment, maar een mooie kans als je je anders wilt positioneren als werkgever. Dit is hét moment om je arbeidsvoorwaardenbeleid te heroverwegen.”

Inzicht geeft waardering

Net als met duurzame inzetbaarheid is het belangrijk om eerst inzicht te krijgen. Niet alleen voor de werkgever, maar ook voor de werknemer. “De meesten hebben geen idee wat voor pensioen ze opbouwen. Het algemene gevoel is dat het tegenvalt. Als je begint met het geven van inzicht in de huidige situatie en daarnaast ook mogelijkheden geeft om de pensioenopbouw te verbeteren, gaat de waardering met grote stappen omhoog. Je werknemer heeft dan het gevoel dat hij er grip op heeft.”

Een goede keuze voor een werkgever die werknemers meer flexibiliteit wil geven, is het aanbieden van individueel financieel advies. “Informatie geven alleen is niet genoeg, anders komt je werknemer niet in actie.”

Mocht je de arbeidsvoorwaarden willen aanpassen, begin daar dan wel op tijd mee. Het is een traject dat tijd kost, bijvoorbeeld in het overleg met je adviseur en met de OR. Zorg dus dat je de tijd en ruimte neemt om dit zorgvuldig aan te pakken.

Dit artikel is tot stand gekomen in samenwerking met [VLC & Partners](#)