

Pensioenbewustzijn

“Zijn jongeren pensioen bewust en wat is hierin de rol van pensioencommunicatie?”

Financial Services Management
Project 70



Auteurs

Evie Joosten
Paul Megens
Maikel van Herten
Stephan Lammerts van Bueren

Datum

25 mei 2010

Colofon

<i>Versie, datum</i>	2.0, 12 februari 2010
<i>Onze referentie</i>	2.0/project FSM 70, februari 2010
<i>Auteurs</i>	Evie Joosten Paul Megens Maikel van Herten Stephan Lammerts van Bueren
<i>Project</i>	FSM 70
<i>Document</i>	Onderzoeksrapport

Voorwoord

Voor u ligt het rapport welke wij geschreven hebben in het kader van onze studie Financial Services Management in Eindhoven. Gedurende Project 70 hebben wij onderzoek gedaan naar het pensioenbewustzijn van jongeren en hoe we dit kunnen verbeteren met behulp van pensioencommunicatie. De resultaten zijn verwerkt in dit verslag, dat beschrijft op welke manier instellingen die zich bezig houden met pensioencommunicatie kunnen bijdragen aan het pensioenbewustzijn van jongeren.

Dit rapport is tot stand gekomen in samenwerking met de heer T. Schut en de heer H. van Aerts, docenten aan de opleiding Financial Services Management en de heer C. Beugelink, eigenaar van Chardes pensioencommunicatie www.chardes.nl. Naar deze personen gaat ook onze dank uit.

Terugkijkend op dit project, kunnen wij zeggen dat we een leuke en leerzame periode hebben gehad. Wij zijn ervan overtuigd dat we de ervaring en kennis die wij hebben opgedaan tijdens dit project kunnen gebruiken bij ons afstuderen.

Eindhoven, 25 mei 2010.

Auteurs

Evie Joosten
Paul Megens
Maikel van Hertem
Stephan Lammerts van Bueren

Studentnummers

2092697
2096125
2096191
2129035

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	6
Hoofdstuk 1: Inleiding	7
Hoofdstuk 2: pensioenstelsel in Nederland	10
Hoofdstuk 3: Zijn jongeren pensioenbewust?.....	13
Hoofdstuk 4: Vergroten pensioenbewustheid onder jongeren?	19
4.1 Hoe zou je de pensioenbewustheid onder jongeren kunnen vergroten?	19
4.2 Wat vinden de instanties over pensioencommunicatie naar jongeren?	19
Hoofdstuk 5: conclusie en aanbevelingen.....	24
5.1 Conclusie	24
5.2: aanbeveling	25
Hoofdstuk 6: Bronnenlijst.....	28
Hoofdstuk 7: bijlagen	29
7.1 enquête	29
7.2 Interviewlijst organisaties	33
7.3 deskresearch	34
7.3.1 Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen.....	34
7.3.2 Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen.....	36
7.3.3 SPF Beheer BV	37
7.3.4 Renske Biezeveld	38
7.3.5 Centiq	39
7.3.6 Marga Ruitenbeek	40
7.3.7 Kool Baas & De Quelerij.....	41
7.3.8 Pensioenkijker	42

7.4: gespreksverslagen	44
7.4.1 SPF Beheer BV	44
7.4.2 Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (VB)	45
7.4.3 Renske Biezeveld	47
7.4.4 Emilie Schols	49
7.4.5 Marga Ruitenbeek	52
7.4.6 Afred Kool	53
7.5 Onze mening.....	58
7.5.1 Paul Megens	58
7.5.2 Evie Joosten	58
7.5.3 Maikel van Herten	59
7.5.4 Stephan Lammerts van Bueren	60
7.6 Krantenknipsel FD	61
7.7 Krantenknipsel FD	63
7.8 uitwerking deelvragen.....	66

Samenvatting

Zijn jongeren pensioenbewust? Daar draait dit rapport helemaal om. Wij vragen ons af hoe de pensioencommunicatie richting jongeren verbeterd kan worden. Hiervoor is naast deskresearch ook fieldresearch verricht d.m.v. kwalitatieve interviews met deskundigen in de pensioenbranche.

Uit de gevoerde interviews en de gehouden enquête blijkt dat het pensioenbewustzijn van jongeren onder de maat is. De belangrijkste reden is dat het voor de jongeren nog een “ver van mijn bed show” is. Uit de praktijk blijkt dat een werknemer pas bij een leeftijd van rond de 50 jaar zich om zijn pensioen gaat bekommeren. Vaak is het dan al te laat om in de laatste 15 jaar nog een goed pensioen te kunnen opbouwen.

De meningen van de geïnterviewden over een mogelijke aanpak om de pensioenbewustheid onder jongeren te verbeteren verschilt. Wel zeggen alle partijen dat de overheid zich ermee moet bemoeien, ondanks de steeds terugtrekkende rol van de overheid. Tevens vinden de geïnterviewden dat de verschillende koepelorganisaties de krachten het beste kunnen bundelen voor een effectiever resultaat.

Uit de gesprekken blijkt ook dat de informatie die naar jongeren verstrekt wordt; eenvoudig, concreet en interessant moet zijn. Anders hebben de jongeren niet eens de interesse om het te lezen. Veel instanties wijzen op de gedachte om een financieel lespakket op scholen te introduceren, enkel dat is makkelijker gezegd dan gedaan. De overheid is zeer terughoudend met het aanbieden van nieuwe lespakketten op scholen. Enerzijds omdat het lesprogramma al helemaal vol zit en anderzijds omdat het eerst door een groot en log overheidsapparaat heen moet dat op veel weerstand stuit.

Uit de gehouden enquête onder honderd jongeren blijkt dat meer als de helft van de Nederlandse jongeren tussen de 16 en de 27 jaar niet op de hoogte is van zijn of haar pensioen. Het grootste deel van de jongeren die wij hebben ondervraagd heeft toch wel een aardig beeld van hoe zij later rond willen komen, maar zeer opvallend is dat 62% niet weet wat zij nu van hun bruto inkomen aan pensioen betalen. De gemiddelde leeftijd waarbij onze respondenten willen stoppen met werken is 64,09 jaar. Het merendeel van de respondenten vindt dat hij/zij meer na moet gaan denken over het pensioen.

Om de pensioencommunicatie naar jongeren goed te laten verlopen komen wij met de volgende aanbevelingen. Het eerste wat moet gebeuren is dus doelgroepsegmentatie. Vooraf moet duidelijk bepaald worden hoe deze jongeren bereikt gaan worden, welke partijen mee moeten werken en wat het resultaat moet zijn. De jongeren moeten benaderd worden op een manier die hun aanspreekt. Door gebruik te maken van audiovisuele hulpmiddelen kan, zeker bij jongeren, de interesse vergroot worden. Tijdens de voorlichting moet het financiële product stukje voor stukje uitgelegd worden tot er een solide basiskennis ontstaat. Praktijkvoorbeelden kunnen hier heel zeker bij helpen. Zeker bij jongeren zijn praktijkvoorbeelden de dingen die interesse wekken. Door het goed te omkleden kan het op een interessante manier gebracht worden.

Hoofdstuk 1: Inleiding

Aanleiding

Pensioen? Daar denken veel mensen niet aan. Het is iets voor als we oud zijn en het regelen ervan komt later wel. Dit is een slechte gedachte die veranderd moet worden. Mensen moeten zich bewust worden van de mate van belangrijkheid van hun pensioen. Bovendien moet men meer gaan beseffen dat als men iets later wil, het nu geregeld moet worden.

Er zijn diverse partijen die zich bezighouden met het bovenstaande probleem. Allereerst zijn er natuurlijk de pensioenfondsen die zich bezighouden met het verstrekken van de nodige informatie met betrekking tot het opbouwen van een pensioen. Het is echter erg lastig om mensen op een goede manier te bereiken. De pensioencommunicatiebureaus zijn dan ook sterk in opkomst.

Het grote probleem is dat de informatie wel verzonden wordt, maar niet ontvangen. Er is sprake van eenrichtingsverkeer. Bovendien is het zo dat alle belanghebbende partijen op het gebied van pensioencommunicatie naast elkaar door werken. Het bundelen van de krachten in één campagne is ontzettend moeilijk. Het gevolg is dat er veel ideeën zijn maar dat deze niet worden omgezet in concrete projecten.

Een grote groep mensen is (nog) niet geïnteresseerd in hun pensioen. Meestal realiseren ze zich vanaf het moment dat ze 50 jaar zijn dat de pensioendatum dichterbij komt en pas vanaf dat moment gaan ze zich pas echt verdiepen in de hele materie. Het is echter vaak op dat moment al te laat. Het is voor de meeste mensen onmogelijk om in 15 of 17 jaar een goed pensioen op te bouwen wat voldoet aan alle wensen. Een goede pensioenopbouw begint namelijk al veertig jaar voor de pensioenleeftijd. Het is dus belangrijk dat mensen zich op jonge leeftijd zich al verdiepen in hun pensioen. De vraag is dan ook: hoe kunnen we mensen in een vroeg stadium pensioenbewust maken?

Doelstelling

Wij willen aan de hand van dit onderzoeksrapport onderzoeken hoe de pensioencommunicatie richting jongeren verbeterd kan worden. Op deze manier willen wij ook de problemen rondom pensioencommunicatie aan de orde brengen, zeker als het gaat om het communiceren richting jongeren. Dit willen wij bereiken door met diverse organisaties te gaan praten en ook de mening van jongeren te gebruiken.

Probleemstelling

Het is onmogelijk om de gehele samenleving op één en dezelfde manier pensioenbewust te maken. Een groep die de nodige aandacht verdient zijn de jongeren. Deze mensen zijn vaak nog niet begonnen of staan aan het begin van hun carrière. Het is dus erg belangrijk dat deze groep nu goed voorgelicht wordt, zodat zij straks niet dezelfde fout maken als veel werkende mensen nu, namelijk: te laat beginnen.

Probleemanalyse

De heer C. Beugelink, eigenaar van Chardes pensioencommunicatie, is van mening dat jongeren totaal niet pensioenbewust zijn. Hij heeft hier echter nog geen onderzoek naar verricht vanwege tijdsgebrek maar hij is al aan het nadenken hoe de communicatie naar de jongeren aangepakt moet worden. Hij kan dit project niet alleen beginnen en wil dus graag weten hoe diverse instanties hier tegenover staan.

Om zeker te zijn dat jongeren niet pensioenbewust zijn en om in beeld te krijgen hoe de verschillende instanties middels communicatie willen inspelen op dit mogelijke probleem is een onderzoek nodig. Daarvoor heeft de heer C. Beugelink onze hulp ingeroepen.

Centrale vraagstelling

Vanuit de opgestelde doelstelling is de centrale vraagstelling voor ons onderzoek als volgt gedefinieerd:

“Zijn jongeren pensioen bewust en wat is hierin de rol van pensioencommunicatie?”

Uitwerking definities

Jongeren:	Alle mensen tussen de 16 en 27 jaar
Pensioenbewust:	Mensen inzien hoe belangrijk zijn of haar pensioen is en wat ze er voor moeten gaan doen om en goed pensioen later te hebben. Iemand is pensioenbewust als deze daar over heeft nagedacht, een financiële planning voor zijn pensionering heeft gemaakt en weet wat hij/zij straks als pensioen kan verwachten.
Pensioencommunicatie:	Alle middelen die gebruikt worden om mensen voor te lichten over het pensioen

Deelvragen

- Zijn er verschillende groepen te onderscheiden: leeftijd, levensfase, opleidingsniveau?
- Dient er gesegmenteerd te worden of moet de communicatie algemeen verlopen?
- Wat zijn de valkuilen bij jongeren m.b.t. pensioencommunicatie?
- Wat is de rol van de overheid bij pensioencommunicatie naar jongeren?
- Hoe pakken de instanties de jongeren pensioencommunicatie aan?
- Hoe en op welke manier dient er naar de jongeren toe gecommuniceerd te gaan worden?
- Wat is het interesse niveau onder jongeren omtrent het onderwerp pensioenen?
- Hoe zit het sociale stelstel m.b.t. pensioen er in Nederland uit en aan welke wetten is het pensioenstelsel onderworpen?
- Welke instanties houden zich met pensioencommunicatie bezig en wat is hun doel?
- Wat is er in het verleden al aan pensioencommunicatie gedaan en hoe waren de resultaten?
- Door wie zou er gecommuniceerd moeten worden? Via overheid, werkgever of door de instanties zelf?
- Wat is de rol van de werkgever in het pensioenproces?
- Welke instantie zou een lijdende rol moeten spelen bij de jongerenpensioen communicatie?

Onderzoeksmethode

Om een goed beeld van de externe omgeving te krijgen wordt er deskresearch verricht, maar er zal tevens ook fieldresearch worden verricht. Het doel van dit onderzoek is om door middel van kwalitatieve interviews met alle betrokken een goed beeld te krijgen van de jongeren pensioencommunicatie. Er wordt voor kwalitatieve interviews gekozen omdat deze diep gaan en zo de diverse meningen goed weergegeven kunnen worden.

Het is belangrijk om te inventariseren wat er in het verleden al aan pensioencommunicatie is ondernomen en wat voor resultaat dit heeft gehad.

Gedurende dit onderzoek worden wij begeleid door de heer. C. Beugelink. Hij is ook de opdrachtgever in dit onderzoek. De opdracht is onderzoeken in hoeverre diverse organisaties bereid zijn om deel te nemen in een proces wat jongeren pensioenbewuster moet maken. Dit onderzoek moet als voorbereidend werk voor zijn verdere activiteiten op dit gebied dienen.

Gedurende het onderzoek wordt er onderzoek gedaan naar de rol die diverse organisaties kunnen betekenen in een betere pensioencommunicatie richting jongeren. In de kwalitatieve interviews zullen wij diep op allerlei zaken ingaan.

Onderzoeksgroep

Aan dit onderzoek namen de volgende personen deel:

- Renske Biezeveld, Lector Pensioenmanagement Hogeschool Rotterdam.
- Emilie Schols, Pensioen kijker
- Alfred Kool, Kool Baas & De Quelerij
- Dhr. Akkerman, SPF beheer
- Dhr. Kurvers, Centiq
- Marjolein Zaal, VB
- Honderd jongeren tussen de 16 en 27 jaar

Verder hebben wij nog geprobeerd contact te krijgen met het ministerie van onderwijs, cultuur en wetenschappen, het ministerie sociale zaken en postbus 51. Deze wilde echter niet mee werken. Het is niet zo dat wij slechts een keer actie ondernomen hebben en met een nee tevreden waren. In totaal hebben we meer dan 20 keer op diverse manieren contact gezocht met de overheid, maar zonder resultaat.

De enquêtes zijn gehouden onder jongeren. Deze jongeren staan ook beschreven in onze onderzoeksvraag. Met jongeren bedoelen wij personen tussen de 16 en de 27 jaar.

De kwalitatieve interviews zijn gehouden bij diverse organisaties die direct of indirect met pensioencommunicatie te maken hebben. Onder pensioenorganisaties verstaan wij dan ook een systeem waarin mensen met elkaar doelen nastreven op het gebied van pensioenen.

Als voorbereiding op dit onderzoek hebben wij een voorlichting van dhr. Beugelink bijgewoond. Hierin gaf hij informatie over zijn werk en een onderzoeksvoorstel. Dit sprak ons allen aan. Allereerst zijn we begonnen met het inlezen in de organisaties die in de presentatie genoemd werden (deskresearch). Vervolgens hebben we met behulp van dhr. Beugelink geprobeerd afspraken te maken met diverse organisaties. Dit leverde niet het gewenste resultaat op. We zijn toen, op eigen initiatief verder gaan zoeken naar de organisaties en personen die in onze ogen van toegevoegde waarde zouden zijn voor dit onderzoek. Uiteindelijk is het ons gelukt om met diverse mensen gesprekken te plannen. De gespreksverslagen treft u aan in de bijlage. Tevens hebben we nog een enquête gehouden onder jongeren om te kijken hoe zij over het pensioenverhaal denken.

Hoofdstuk 2: pensioenstelsel in Nederland¹

In een rapport over pensioenen kan een omschrijving van het Nederlands pensioenstelsel niet ontbreken. Het is voor alle belanghebbenden noodzakelijk dat het Nederlands pensioenstelsel fris in het geheugen zit om zo de zaken goed te kunnen analyseren.

Pensioenstelsel

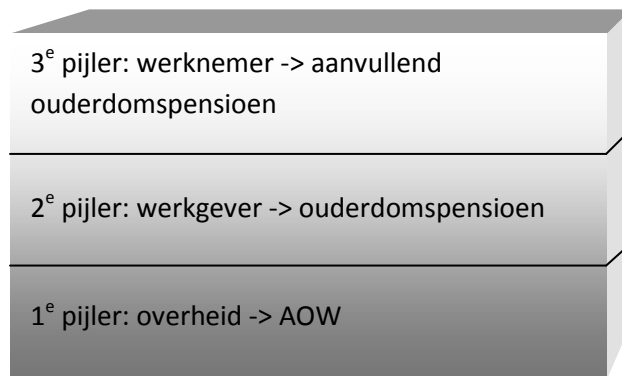
Het Nederlandse pensioenstelsel bestaat uit drie onderdelen, ook wel pijlers genoemd.

De eerste pijler betreft de sociale zekerheid. Dit is een basispensioen wat gewoonlijk door de staat is geregeld. In Nederland is dit de Algemene Ouderdomswet (AOW).

De tweede pijler bestaat uit het pensioen dat wordt opgebouwd bij de werkgever(s). Deze pensioenrechten bouwen werknemers in hun werkzame leven op. Dit pensioen geldt als aanvulling op de AOW uitkeringen. Hierdoor wordt in totaal een redelijk pensioen opgebouwd, wat in andere landen vaak niet vanzelfsprekend is.

De derde pijler bestaat uit alle inkomensvoorzieningen die mensen zelf treffen naast pijler één en twee. Hierbij kunt u denken aan sparen, beleggingen of een levensverzekering.

In onderstaande figuur staan de drie pijlers weergegeven.



Afbeelding 1: de drie pijlers

Ouderdomspensioen

Wanneer een inwoner van Nederland de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt en stopt met werken wordt pensioen uitgekeerd. Gezien de vergrijzing zal deze leeftijd opgehoogd worden naar 67 jaar. Om deze uitkering te kunnen doen zal er gedurende de arbeidsperiode van de werknemer geld opzij gelegd moeten worden. Dit gebeurt door de werkgever bij een verzekeraar, pensioenfonds of in eigen beheer. Het kan zijn dat de werkgever een eigen bijdrage in de pensioenregeling van de werknemer vraagt.

Opbouw

De basis voor de pensioenopbouw is het pensioengevend salaris (het deel van het salaris waarover het pensioen wordt opgebouwd). Het pensioengevend salaris bestaat uit vaste inkomensbestanddelen zoals het vaste jaarsalaris, het vakantiegeld, vaste dertiende maand of eindejaarsuitkering. Het pensioengevend salaris minus de AOW franchise wordt de pensioengrondslag genoemd. De AOW-franchise is een drempelbedrag waarover geen pensioenopbouw plaatsvindt. De hoogte van de franchise is veelal afgeleid uit de hoogte van AOW-uitkering. Voorgaande is niet voor niks. Pensioenfondsen nemen de stelling in dat vanaf de 65-jarige leeftijd al een AOW-uitkering wordt ontvangen. Het is dus niet nodig voor dit bedrag nogmaals pensioen op te bouwen. Over de pensioengrondslag wordt de pensioenpremie bepaald, maar ook het pensioen berekend.

¹ Reader pensioenen en sociale verzekeringen domein 50

Pensioenwet

Tot 1 januari 2007 moest de pensioenregeling voldoen aan de voorschriften van de Pensioen- en Spaarfondswet. Vanaf 1 januari 2007 is de wet vervangen door de Pensioenwet (PW).

De PW houdt zich niet alleen bezig met het cijfermatige gedeelte van pensioenen, maar verder alles met betrekking tot de pensioenregelingen. Het belangrijkste onderdeel van de PW is het waarborgen van de pensioentoezeggingen. Een werkgever die pensioen toezegt aan zijn werknemers, is wettelijk verplicht deze pensioentoezegging extern onder te brengen, bijvoorbeeld bij een verzekeraar om zo het buiten het risico van de onderneming te houden.

Pensioenovereenkomsten

In een pensioenovereenkomst legt de werkgever de afspraken vast die met de desbetreffende werknemer gemaakt zijn met betrekking tot pensioen. Elke pensioenovereenkomst leidt tot een pensioenregeling. In de fiscale wetgeving worden de eindloonregeling, middelloonregeling en de beschikbare premieregeling benoemd als mogelijke pensioenregeling. Met de invoering van de PW worden er drie soorten pensioenovereenkomsten beschreven. Elke pensioenovereenkomst moet gekarakteriseerd worden als een van de volgende overeenkomsten

- **Uitkeringsovereenkomst:** deze overeenkomst garandeert een periodieke pensioenuitkering. De indexatie verloopt conform hetgeen daarover in de regeling bepaald is;
- **Kapitaalovereenkomst:** deze overeenkomst zorgt ervoor dat een bepaald gegarandeerd kapitaal op pensioendatum overeengekomen wordt dat op die datum wordt aangewend voor pensioen. Het risico ligt bij de deelnemer;
- **Premieovereenkomst:** bij deze overeenkomst wordt alleen de premie gegarandeerd. Hiermee kan uiteindelijk pensioen worden aangekocht.

Pensioenregelingen

Er zijn verschillende manieren om pensioen bij een werkgever op te bouwen. Het is afhankelijk van het salaris en de omstandigheden van de werknemer welke regeling het voordeligst is.

Nu volgen de meest gebruikelijke pensioenregelingen.

Eindloonregeling

Tijdens de diensttijd worden pensioenrechten opgebouwd. Bij de eindloonregeling is het uiteindelijke pensioen afhankelijk van het laatstverdiende loon. Tevens spelen het aantal dienstjaren, het opbouwpercentage en de wijze waarop met de AOW rekening wordt gehouden ook een rol in het uiteindelijke pensioen. Volgens de PW is de eindloonregeling gericht op een pensioen dat na 35 jaren opbouw maximaal 70% bedraagt van het pensioengevend loon op dat tijdstip. Dit betekent een opbouwpercentage van maximaal 2% per dienstjaar. Er wordt daarnaast ook rekening gehouden met de AOW bedragen van enkelvoudig gehuwden vermenigvuldigd met factor 10/7 (dit is voor 2009 €12.466). De factor 10/7 is ontstaan doordat AOW in 50 jaar wordt opgebouwd en het pensioen uit pijler twee in 35 jaar. Door 50/35 (10/7) als factor te nemen wordt de AOW ingebouwd in 35 jaar. Pensioenopbouw over variabele loonbestanddelen is niet toegestaan.

Voor de werknemer die vaak salarisstijgingen heeft is dit een goede pensioenregeling, omdat het pensioen wordt opgebouwd over het laatstverdiende salaris. Er vindt dan een optimale pensioenopbouw plaats. Wanneer de werknemer minder gaat verdienen heeft dit nadelige consequenties voor het pensioeninkomen. De werkgever moet bij een salarisverhoging ook het pensioen over de achterliggende jaren ophogen naar het laatste niveau van de pensioengrondslag, ook wel backservice verplichting genoemd.

Middelloonregeling

Bij deze regeling wordt het pensioenrecht per dienstjaar gekoppeld aan het in dat jaar verdiende salaris. Volgens de wet mag het percentage dat per jaar wordt toegepast maximaal 2,25% bedragen. Er wordt pensioen opgebouwd over het gemiddelde salaris dat de werknemer in zijn gehele looptijd verdiend.

Salarisstijgingen worden bij dit stelsel afgevlakt, omdat de pensioenbasis bestaat uit het gemiddelde loon. Werknemers die met salarisstijgingen te maken krijgen bouwen minder pensioen op dan in een eindloonregeling. Voor werknemers die vrijwel een gelijk salaris hebben pakt dit stelsel vaak gunstig uit. Tot slot is dit stelsel gunstig voor werknemers die het aan het einde van hun carrière rustiger aan willen doen, het pensioen wordt immers opgebouwd over het gemiddelde salaris wat de werknemer verdiend.

Beschikbare premieregeling

Deze regeling is gericht op een pensioen dat na 35 jaren opbouw niet meer bedraagt van 70% van het pensioengevend loon op dat tijdstip. Bij deze regeling wordt er geen gegarandeerde pensioenuitkering toegezegd. De werknemer krijgt van de werkgever jaarlijks pensioenpremies ter beschikking gesteld om te storten in een pensioen, dikwijls met een eigen bijdrage van de werknemer, die een kapitaal vormen. De bedragen die elk jaar beschikbaar komen worden bij de verzekeraar ondergebracht in een verzekeringspolis. Alle premies worden zo lang er sprake is van opbouw belegd. Op het moment dat de pensioendatum bereikt wordt zal met tot dan toe opgebouwd vermogen een pensioen worden gekocht. Voor de werkgever is het voordeel dat deze weet wat een pensioenregeling kost. Het risico van beleggen is voor de werknemer. De werknemer zal, bij tegenvallende resultaten, zelf met een oplossing moeten komen. De regeling heeft daarentegen als voordeel voor de werknemer dat het een flexibel stelsel is. De werknemer kan zelf bepalen wat hij wil verzekeren en waarin hij wil beleggen.

Pensioenregister

Op 7 mei 2008 is de Stichting Pensioenregister opgericht, een samenwerkingsverband van de pensioenkoepels, verzekeraars en de Sociale Verzekeringsbank. De stichting gaat de ontwikkeling van het Pensioenregister begeleiden. Het register gaat alle Nederlandse pensioenregelingen via internet aanbieden. Wie straks met behulp van zijn DigiD inlogt, kan een overzicht opvragen van al zijn pensioenregelingen. Ook de AOW staat erin. Je weet zo dus wat je totaal aan oudedagsvoorziening krijgt. Het register laat bovendien zien waar het pensioen is opgebouwd en waar je terecht kunt voor meer informatie.

Hoofdstuk 3: Zijn jongeren pensioenbewust?

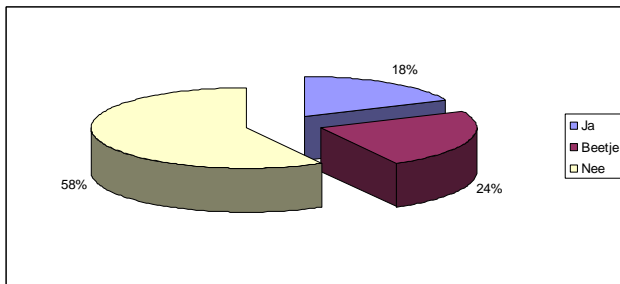
In dit hoofdstuk zullen kort de belangrijkste uitkomsten van de enquête aan bod komen. We hebben deze enquête afgenomen in onze eigen kennissenkring, onder de doelgroep. De vragenlijst van de enquête treft u aan in de bijlage.

Wat komt er bij je op als je aan pensioen denkt?

Na enkele algemene vragen zoals geslacht, leeftijd en bezigheid (werken of studeren) zijn we gaan vragen wat er bij de jongeren opkomt als ze denken aan pensioenen. De meeste jongeren antwoorden dan met termen als: “sparen”, “genieten”, “dat is voor later”, “oud zijn” en “stoppen met werken”.

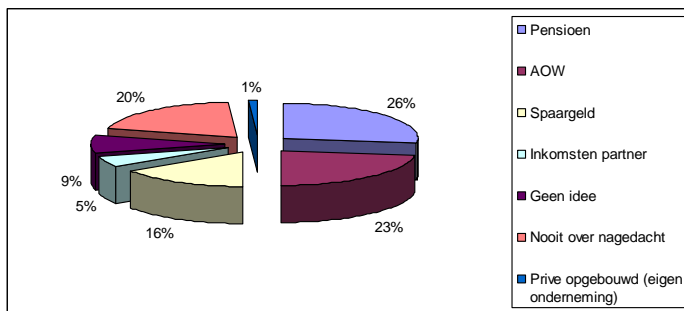
Ben je op de hoogte van je pensioen?

Meer als de helft (58%) van de Nederlandse jongeren tussen de 16 en de 27 jaar zijn niet op de hoogte van zijn of haar pensioen, vierentwintig procent een beetje. Maar 18% van de jongeren zegt wel op de hoogte van zijn pensioen te zijn.



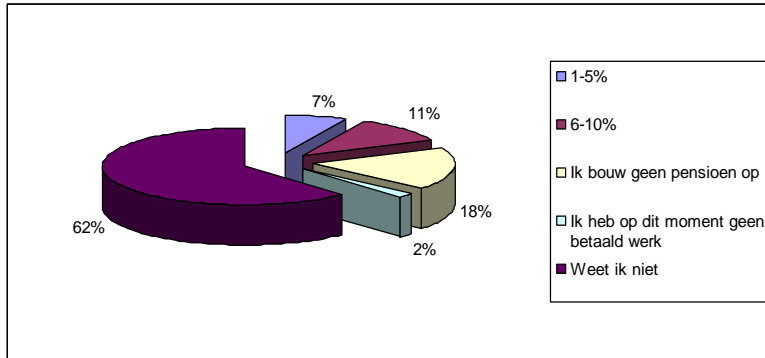
Heb je wel eens nagedacht over hoe je straks op je oude dag gaat rondkomen?

Het grootste deel van de jongeren die wij hebben ondervraagd heeft toch wel een aardig beeld van hoe zij later rond willen komen. 66% van de jongeren geeft aan rond te komen middels een pensioen, de AOW en spaargeld. 28% heeft er nog nooit over na gedacht of heeft gewoon geen idee. De overige 6% denkt rond te komen middels inkomsten partner of middels de eigen onderneming.



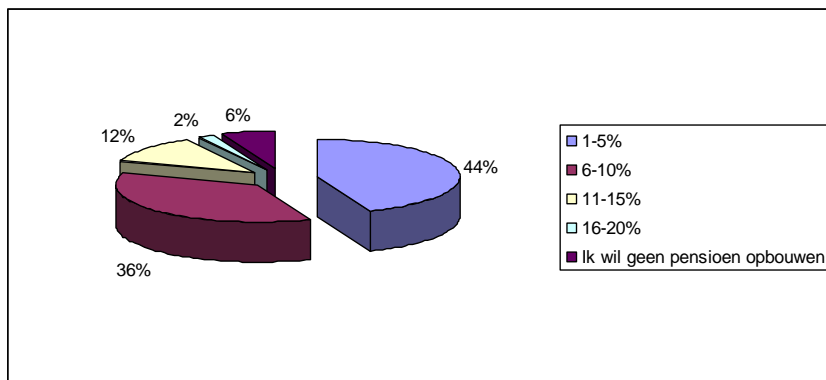
**Hoeveel procent van je bruto inkomen betaal je voor je pensioen?
(voor pensioen en AOW)**

Ook hebben wij aan de jongeren gevraagd welk percentage van het bruto inkomen zij nu betalen voor hun pensioen. Zeer opvallend hierbij is dat 62% niet weet wat zij nu betalen. Diegene die wel iets betalen voor hun pensioen betalen 1-5% (7%) en 6-10% (11%) van het bruto inkomen. Het overige deel, 20%, bouwt helemaal geen pensioen op. Zeer opvallend is dat iedereen veel minder denkt te (gaan) betalen voor hun pensioen dan dat ze daadwerkelijk betalen.



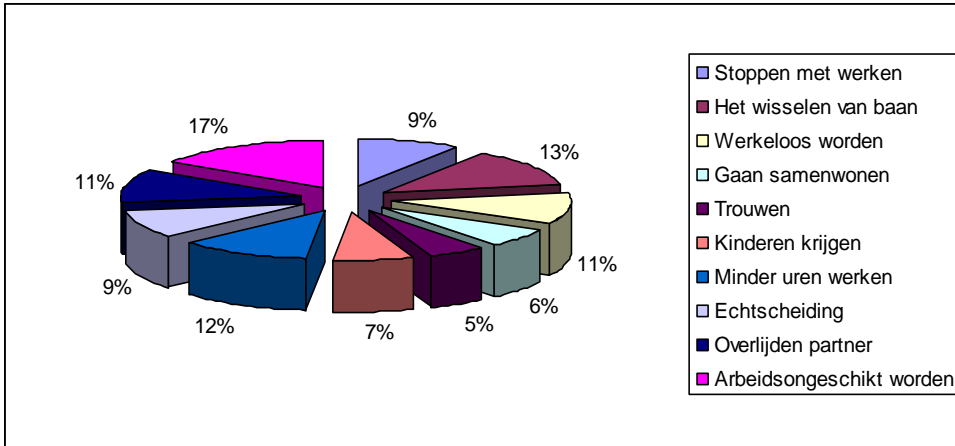
**Hoeveel procent van je bruto inkomen wil je betalen voor je pensioen?
(voor pensioen en AOW)**

Ook al wist het grootste deel niet wat zij nu betalen voor hun pensioen hebben wij toch aan iedereen gevraagd wat zij dan zouden willen betalen. Hierin zag je de al eerder genoemd percentages 1-5% en 6-10% meteen terug komen. Verder wil 14% van de respondenten 11-20% van hun bruto inkomen betalen voor hun pensioen. Dit wil dus zeggen dat iedereen minder wil betalen dan dat ze gaan betalen. Tot slot valt ons op daar toch nog mensen zijn die niks van hun bruto salaris willen af staan voor hun eigen pensioen (6%).



Welke gebeurtenissen in je leven zijn belangrijk voor je pensioen?

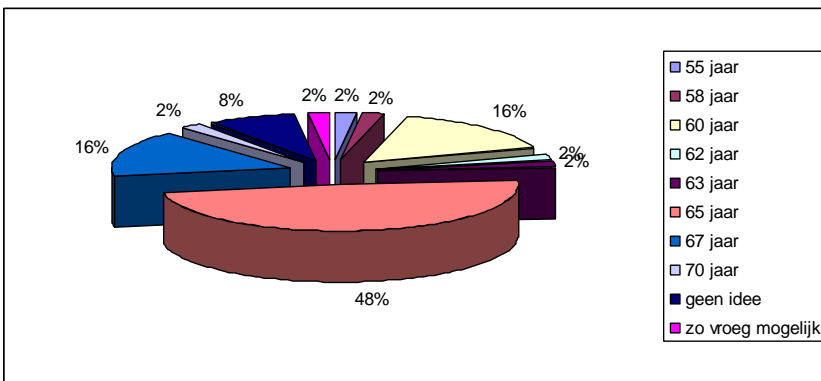
In het leven krijg je met dingen te maken die bepalend kunnen zijn voor je pensioen. Hierbij kunnen je denken aan trouwen, kinderen krijgen, enzovoorts. Aan de respondenten jongeren hebben wij gevraagd wat hun denken dat belangrijk is, hierbij mochten ze meerdere antwoorden geven. De antwoorden die de 100 respondenten gaven verschilde heel weinig van elkaar en dus liggen de percentages dicht bij elkaar.



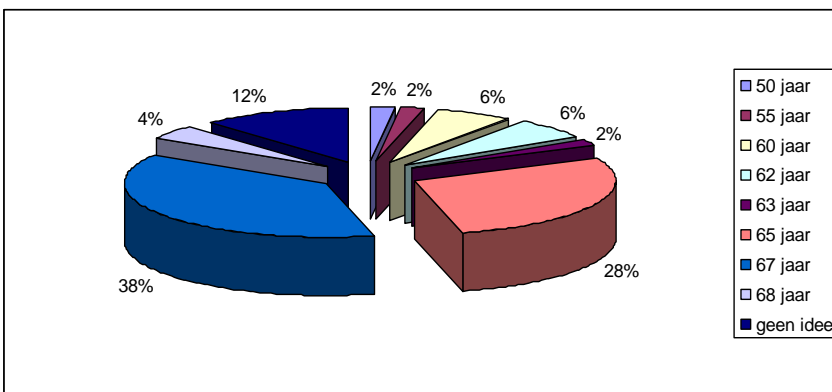
Op welke leeftijd wil je en denk je te kunnen stoppen met werken?

De gemiddelde leeftijd waarbij onze respondenten willen stoppen met werken is 64,09 jaar. Echter bij de vraag wanneer ze te denken stoppen vullen de meeste een leeftijd in die later ligt dan het gemiddelde van 64,09 jaar. Wij denken dat dit vooral komt door de nieuwe wet die bepaald heeft dat we door moeten werken tot de 67 jaar om recht te hebben op AOW.

Wil je stoppen



Kun je stoppen

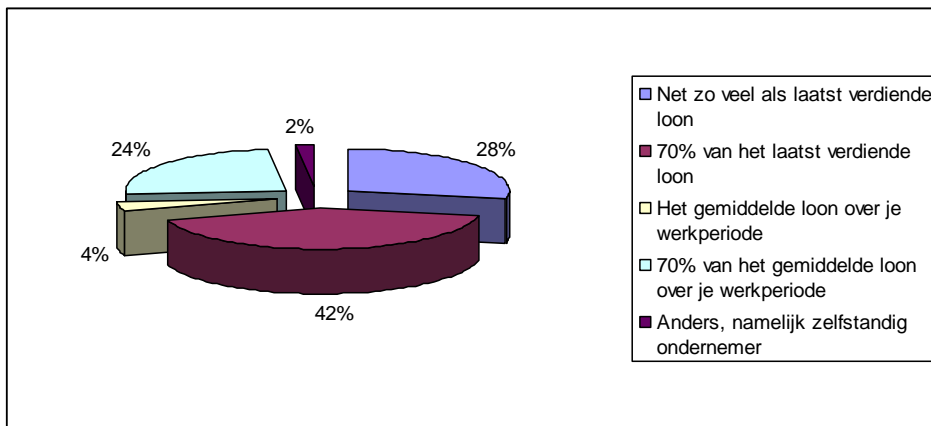


Als je stopt met werken, hoeveel geld wil en denk je dan krijgen?

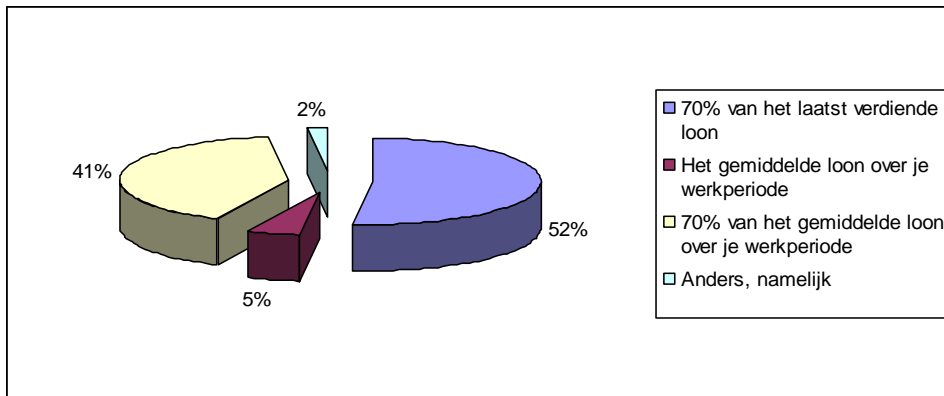
Het grootste deel van de jongeren wil als zij stoppen met werken 70% van het laatst verdiende loon krijgen. Omdat vrijwel geen bedrijven meer werken met een eindloonregeling wil dit dus zeggen dat zij buiten het pensioen dat je opbouwt via je werk en de AOW iets extra's moeten regelen. Verder wil een groot deel (26%) net zo veel inkomsten hebben als het laatst verdiende loon. Dat wil dus zeggen dat zij zonder iets te regelen een enorm pensioengat krijgen. 24% is tevreden met 70% van het gemiddelde loon over je werkperiode. 24% is tevreden met 70% van het gemiddelde loon over je werkperiode. 24% is tevreden met 70% van het gemiddelde loon over je werkperiode. 24% is tevreden met 70% van het gemiddelde loon over je werkperiode.

Buiten te vragen wat ze willen hebben wij gevraagd wat ze denken te krijgen. Het opvallendste verschil is dat het aantal dat net zo veel inkomsten wil als het laatst verdiende loon flink is afgenomen. Dit geeft dus wederom aan dat er voor diegene met die wil iets moeten regelen omdat ze iets anders denken te krijgen. Wel blijft eindloon een verwacht inkomen terwijl het zonder iets te regelen vaker middenloon zal zijn/worden.

Wil je krijgen



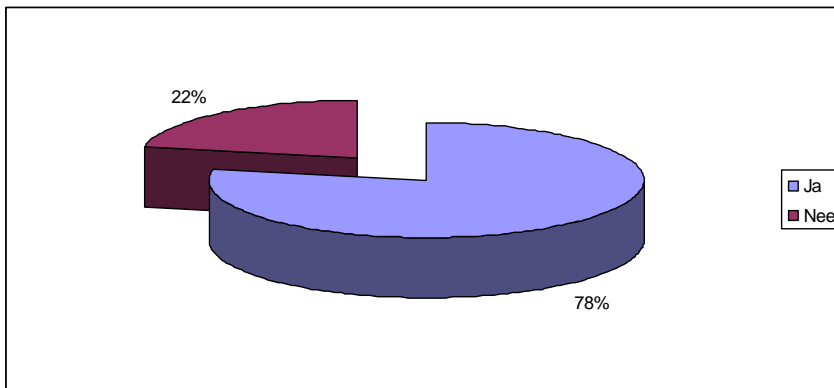
Denk je te krijgen



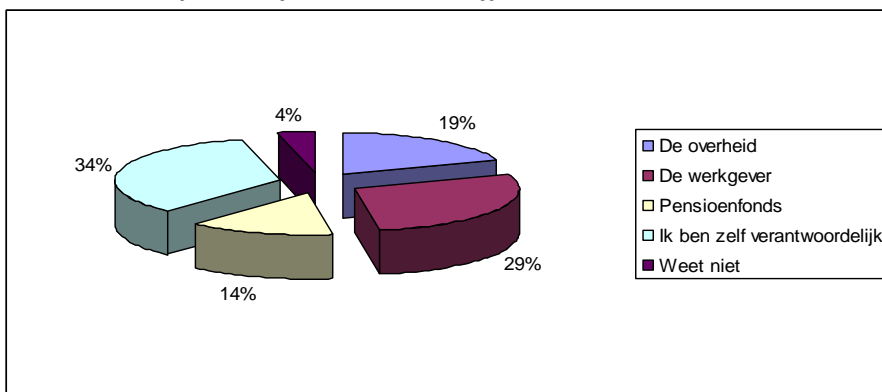
Vind jij dat je meer moet nadenken over je pensioen?

Het merendeel van de respondenten vindt dat hij/zij meer na moet gaan denken over het pensioen. De verantwoordelijkheid voor het verschaffen van deze informatie ligt volgens de respondenten bij hun zelf, de werkgever en de overheid. Diegene die zelf al informatie verzameld haalt deze vooral bij zijn werkgever of bij een adviseur. Over de manier waarop er nu gecommuniceerd wordt hebben de meeste geen mening (58%). Van het deel dat wel een mening heeft vindt het grootste deel (71%) dat de communicatie duidelijk beter moet. Het overige deel vindt het prima zo.

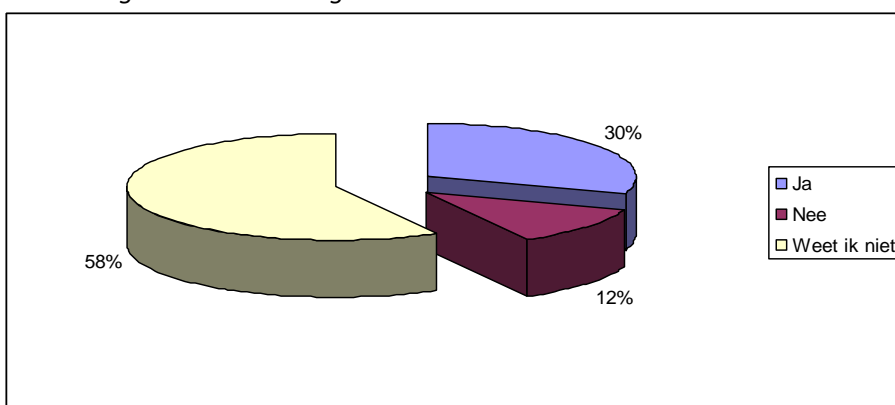
Meer nadenken ja of nee?



Verantwoordelijkheid informatie verschaffen



Is de huidige communicatie goed?



Vergelijking enquête 2010 en 2005².

Wij hebben deze enquête uitgevoerd omdat de vorige enquête dateerde van september 2005 en er zouden dus, gezien de energie die erin gestoken wordt, veranderingen zichtbaar moeten zijn. Zeker nu door de nieuwe wetwijziging het pensioen gebeuren weer wat actueler is geworden.

In vergelijking met het eerder onderzoek zijn de jongeren nog net zo min op de hoogte van hun pensioen. Ook hoe ze later denken rond te komen is nog hetzelfde gebleven. Verder is het nu nog steeds zo als in 2005 dat jongeren veel minder denken en willen betalen voor hun pensioen als dat ze daadwerkelijk gaan betalen.

Het eerste verschil met het onderzoek van 2005 is dat jongeren nu willen stoppen rond hun 64^{ste} in plaats van 60 jaar. Dit verschil heeft volgens ons te maken met de nieuwe wet waarin je pas recht hebt op AOW vanaf je 67^{ste}. Hierdoor hebben jongeren volgens ons hun stop wensen ook wat aangepast naar een wat realistischere levensjaar. Wel blijft het verschil in willen stoppen en kunnen stoppen. Ook nu ligt de grens van kunnen stoppen hoger als het willen stoppen.

De gedachten van het inkomen wat ze willen en zullen krijgen is ongeveer hetzelfde gebleven als 2005. Het merendeel wil hetzelfde inkomen hebben na het pensioen als voor het pensioen. Ook blijven ze verwachten 70% van het laatst verdiende loon te krijgen. Dit wil dus zeggen dat het merendeel echt iets moet regelen voor hun pensioen omdat er bijna nergens meer gebruik wordt gemaakt van het eindloonsysteem.

Het tweede verschil in de uitslagen van nu en toen is dat het merendeel nu wel vindt dat ze meer moeten nadenken over het pensioen. Wij denken dat dit komt omdat deze vraag als laatste van de enquête is gesteld en zij door het invullen van het pensioen erachter komen dat ze eigenlijk nog maar weinig van dit onderwerp afweten. De verantwoordelijkheid van informatie verschaffen is daar in tegen wel gelijk gebleven. De jongeren vinden nog steeds dat zij zelf, de overheid en de werkgever de verantwoordelijke hiervoor zijn. De manier waarop dit nu gebeurt, vinden zij goed of hebben hier geen mening over.

Conclusie enquête 2010

Hoe jongeren over het pensioen denken is ten opzichte van 2005 nauwelijks veranderd. Willen we de jongeren pensioen bewuster krijgen moeten we zorgen dat de jongeren meer "branchegeil" worden. Zij vinden namelijk dat de grootste verantwoordelijkheid bij hun zelf ligt. Buiten de jongeren zelf kunnen we proberen de werkgevers het belang van pensioen voorlichting te laten inzien want zij zijn na de jongeren zelf voor de jongeren de belangrijkste bron van pensioenvoorlichting.

Belangrijkste conclusie vanuit deze enquête is dat de scholen volgens de jongeren niet verantwoordelijk zijn voor de pensioencommunicatie. Wij vinden dit een belangrijke conclusie omdat ons onderzoek samenhangt met een onderzoek naar het verbeteren van communicatie over pensioenen door scholen.

² http://www.cnvjongeren.nl/uploads/media/Echt_iets_voor_later_03.pdf

Hoofdstuk 4: Vergroten pensioenbewustheid onder jongeren?

In dit hoofdstuk treft u aan hoe de pensioenbewustheid onder de jongeren zou kunnen worden vergroot. Verder vindt u ook de conclusie van de diverse gespreksverslagen aan waarin dus staat beschreven wat de instanties vinden. Hierin zijn de belangrijkste overeenkomsten en enkele opvallende verschillen opgenomen. De volledig uitgewerkte gespreksverslagen treft u aan in de bijlage.

Tijdens de interviews hebben wij vragen gesteld over onderwerpen die zowel direct als indirect betrekking hebben op pensioencommunicatie. Tevens hebben wij de geïnterviewden geconfronteerd met uitspraken van andere stichtingen.

Gezien het tijdsbeeld en de drukke agenda's van de geïnterviewden zijn wij genoodzaakt geweest een aantal mensen telefonisch of via de e-mail te benaderen. Hierbij werd vooraf een vragenlijst gestuurd zodat iedereen zich goed kon voorbereiden.

4.1 Hoe zou je de pensioenbewustheid onder jongeren kunnen vergroten?

Hier moeten we diverse manieren noemen.

- Communiceer in duidelijk Nederlandse taal naar de jongeren.
- Laat jongeren zien wat de gevolgen zijn indien ze geen goed pensioen opbouwen.
- De jongeren kenbaar maken dat het makkelijk is om een goed pensioen op te bouwen; indien je er maar tijdig aan begint.

4.2 Wat vinden de instanties over pensioencommunicatie naar jongeren?

In deze paragraaf beschrijven wij wat de diverse instanties over de pensioencommunicatie naar jongeren zeggen.

“In Nederland is toch alles goed geregeld!?”

Bovenstaande uitspraak staat hoog in het lijstje als het gaat om excuses waarom mensen (niet alleen de jongeren) niet actief bezig zijn met hun pensioen. Veel werkgevers zijn aangesloten bij pensioenorganisaties en dat is voor veel mensen de rede om zich er verder niet te druk over te maken. De werkgever zal er namelijk wel voor gezorgd hebben dat alles goed is geregeld en bovendien woon je in Nederland en daar wordt alles wel voor je geregeld. Veel werknemers zijn zich er dan ook niet van bewust dat ze zelf veel meer uit hun pensioen kunnen halen dan dat ze op dit moment doen. In Nederland is inderdaad een basisvoorziening geregeld maar deze is, volgens geïnterviewde, echt niet meer dan een basis. Wil je in de toekomst je dromen verwezenlijken? Regel dan nu dat je daar de ruimte voor hebt!

“Pensioen? Dat is voor ouderen”.

Veel jongeren zijn nog niet bezig met hun pensioen. *Het is iets voor later, voor als je oud bent.* Geen gekke gedachte volgens geïnterviewden. Als jongeren een onderwerp saai vinden of het niet goed snappen zullen ze zich er ook niet in gaan verdiepen.

Kan deze gedachte veranderd worden? Jazeker, maar dan zal ervoor gezorgd moeten worden dat het onderwerp dichter bij de jongeren moeten komen te staan. Dit kan op verschillende manieren maar geïnterviewden zijn het er over eens dat jongeren zeker speciale aandacht verdienen. Dan kan dit beeld deels veranderd worden. Ze zijn het er allemaal over eens dat het nooit het favoriete onderwerp van jongeren zal worden.

Risicoperceptie

Risicoperceptie kan het beste vertaald worden als de beleving van het risico. Als het gaat om risico's is pensioenen een ondergeschoven kindje. Alle risico's met betrekking tot de woning, leven etc. worden (deels) afgedekt door verzekeringen maar de relatie tussen pensioen en risico wordt onderschat. Mensen moeten veel meer gaan beseffen dat ze, als ze iets willen na hun pensioen, hier nu al iets aan moeten doen. Maar dat niet alleen. Er zal ook nagedacht moeten worden over de vragen: wat gebeurt er als..... In veel situaties kan het pensioen namelijk zo dusdanig veranderen dat de eerder gemaakte plannen voor de latere leeftijd in gedrang kunnen komen.

'Life events'

Alle geïnterviewden zijn het erover eens dat het niet werkt om een campagne te lanceren waarin de gehele samenleving in één keer bereikt wordt. Iedere doelgroep dient namelijk ieder op een eigen manier benaderd te worden. Maar wanneer *moeten* werknemers nu echt benaderd worden?

In de pensioencommunicatie staat het begrip 'Life events' steeds meer centraal. Een life event kan het beste omschreven worden als een belangrijke gebeurtenis in het leven, niet alleen op werkgebied maar zeker op privégebied. U kunt hierbij denken aan verandering van baan, huwelijk, kinderen krijgen, het kopen van een (ander) huis, een echtscheiding, het (deels) arbeidsongeschikt raken van één van de werkende mensen en het overlijden van één van de partners. Iedereen is het erover eens dat dit de speerpunten zijn waarop ingezoomd moet worden op het pensioen. Er verandert dan namelijk iets in de financiële situatie (al dan niet indirect). De werknemer denkt op dat moment vaak aan van alles maar niet aan het pensioen. *'Mijn hoofd staat er nu absoluut niet naar, het komt wel'* is een kreet die dan vaak naar voren komt. Maar ervaring leert: van uitstel komt afstel.

Het zou eigenlijk zo moeten zijn dat de werknemer zelf actie onderneemt omdat het besef optreedt dat er wel degelijk iets verandert voor de toekomst, dus bij zo'n life event. Maar omdat veel mensen helemaal niet met het pensioen bezig zijn is het belangrijk dat de werkgever hier een rol in speelt. Zeker op werkgerelateerde gebieden zal er een goede en duidelijke voorlichting moeten komen. Daarom zijn veel organisaties nu ook bezig om de life events centraal te stellen bij de werkgevers en HRM-medewerkers. Het herkennen en voorlichten over de gevolgen is essentieel en dit moet doordringen tot deze groep medewerkers.

Echter zijn niet alleen de werkgevers en HRM-medewerkers hierin een belangrijke groep. Ook de mensen die een beroep hebben waarin life events een belangrijke rol spelen, bijvoorbeeld een notaris of een (echtscheiding)advocaat, moeten meer bezig zijn met de financiële gevolgen van een gebeurtenis. Deze mensen zouden op zo'n moment de werknemer een seintje moeten geven om even naar het pensioen te kijken. Het is niet de bedoeling dat deze mensen ook experts gaan worden. Het signaleren en attenderen is voldoende. Pensioen kijker is een stichting die zich dit jaar dan ook richt op deze groep mensen. Het doel is dat werknemers doorverwezen worden naar een expert of de werkgever voorlicht op het moment dat een life event plaatsvindt over wat voor gevolgen dit heeft voor het pensioen.

"Het financieel bewustzijn van jongeren is vaak ver te zoeken".

Vindt u dat jongeren op dit moment financieel bewust zijn? Dit is een vraag die wij aan iedereen hebben voorgelegd. Het antwoord hierop was duidelijk: Nee. Jongeren zijn helemaal niet zo financieel bewust en het bewustzijn zit in een negatieve spiraal. Ze doen wat ze moeten doen (als het bijvoorbeeld gaat om huiswerk) maar dan houdt het ook echt op. De cultuur verandert en je bezighouden met je eigen financiële toekomst is niet iets wat bovenaan op het lijstje van leuke/belangrijke dingen staat.

Kan dit veranderd worden? Ja zeker. Het vergt alleen een goede aanpak. Alle geïnterviewden zijn het erover eens dat het op de scholen meer bijgebracht moet worden. In welke vorm? Een nieuw vak of niet? Het liefst zien alle geïnterviewden een nieuw vak ontstaan: financieel bewust worden op de middelbare school. In dit vak moet niet alleen het pensioen centraal staan maar ook andere financiële producten zoals sparen en een hypotheek. Jongeren moeten in dit vak met hun neus op de feiten gedrukt worden en beseffen dat geld niet van een boom komt en dat je er op een goede manier mee om moet gaan. Op dit moment worden jongeren door allerlei mooie en dure reclames verleid tot goedkoop lenen of tot abonnementen die veel geld kosten (zoals de mobiele telefoon). Hier moet op een effectieve manier tegendruk aan worden gegeven.

Alle geïnterviewden zijn het er echter over eens dat dit veel gemakkelijker gezegd is dan gedaan. Het onderwijsaanbod zit op dit moment meer dan vol en een nieuw vak krijg je niet zomaar in een lespakket. Er komt namelijk steeds meer op het bordje van het onderwijs te liggen. Dingen die eerst tot de opvoeding behoorden worden nu toegewezen aan het onderwijs. Het één moet dus plaats maken voor het ander. Bovendien zullen volgens pensioenkijsker en Renske Biezeveld de docenten in opstand komen. Zij moeten namelijk les gaan geven over iets wat niet in hun straatje past en iets waar zij helemaal niet zoveel kennis van hebben. Kortom: een nieuw vak zal een jarenlange strijd worden met waarschijnlijk niet het gewenste resultaat.

De ideale oplossing: het 'stiekem' introduceren. Er zijn veel vakken die een link hebben met de economie en onderwerpen zoals sparen, hypotheek en pensioenen. Hierbij kunt u denken aan vakken zoals wiskunde, economie, maatschappijleer. In deze vakken wordt op dit moment gerekend met pizzapunten, soorten sokken etc. om leerlingen dingen uit te laten rekenen. Waarom, vragen de geïnterviewden zich af? Het is misschien wel grappig maar effectief is het niet. Als wiskundesommen met percentages bijvoorbeeld vervangen worden door het berekenen van rente op een lening sla je twee vliegen in één klap. Jongeren worden namelijk op een onbewuste manier toch met hun neus op de feiten gedrukt en leggen zo een basiskennis aan.

Renske Biezeveld vindt het introduceren van een apart vak echt verspilde energie. Volgens haar zijn jongeren niet geïnteresseerd en worden ze dat ook niet als ze verplicht een vak moeten volgen.

Emilie Schols van pensioenkijsker gaat nog verder. Zij vindt, dat financieel bewustzijn een taak is van de ouders en dat dit een onderdeel van de opvoeding moet zijn. Ouders moeten ervoor zorgen dat hun kinderen een goede basis hebben van de financiële producten en goed hun verantwoordelijkheden kennen.

'Werkgever = uitleg & voorlichting'

De rol van de werkgever is een onderwerp waarover de meningen verschillen. Vanuit de eigen achtergrond redeneert iedereen anders over dit onderwerp.

Over één ding zijn de geïnterviewden het eens: de werkgever moet zorgen voor een goede uitleg en een duidelijke voorlichting. Niet alleen omdat deze vorm van zorgplicht is vastgelegd in de pensioenwet, maar ook omdat dit volgens de geïnterviewden tot de taken behoort.

Op de manier waarom deze uitleg en voorlichting plaats moet vinden verschillen de meningen nogal. De werkgevers hebben zelf al meerdere malen aangegeven dat de kennis op het gebied van pensioenen bij hun en de HRM-medewerkers vaak ontbreekt. Dit is een overduidelijk signaal dat hier wat aan gedaan moet worden. Een aantal geïnterviewden vindt dat de eisen voor werknemers en HRM-medewerkers scherper gesteld moeten worden, anderen vinden weer dat de werknemers in een dergelijk geval doorgestuurd moeten worden naar experts.

Iedereen is het er echter wel over eens dat pensioen een grote verantwoordelijkheid eist van de werkgever. Het is namelijk een erg belangrijke arbeidsvoorwaarde waarin ontzettend veel geld wordt geïnvesteerd.

De kennis van de werkgevers en HRM-medewerkers moet verbeterd worden. Bij wie ligt de taak? Hierover worden de geïnterviewden het niet eens. Stukje eigen verantwoordelijkheid misschien, hulp van het pensioenfonds? Iedereen heeft voor elke optie argumenten die het promoten of juist afwijzen.

Wat we kunnen concluderen is in ieder geval dat er een goede uitleg en voorlichting moet komen door de werkgever. De manier waarop is nog een punt van discussie, waarover men voorlopig nog niet uitgesproken is.

Is de rol van de politiek uitgespeeld?

De rol van de politiek wordt door iedereen anders beschreven. Alle geïnterviewden zijn het er echter wel over eens dat de politiek wel een rol zal moeten spelen. Iedere partij denkt vanuit de eigen achtergrond en eigen belangen. De rol van de politiek moet in de rol van de meeste geïnterviewden (met uitzondering van pensioenkijsker) beperkt worden tot een raamwerk en regels voor het beschermen van de consument.

Stichting Pensioenkijsker vindt echter: de regels die gemaakt worden, worden niet voor niets gemaakt. Ze hebben allemaal een rede en daarom is een actieve bemoeienis van de politiek belangrijk.

Het ministerie van financiële zaken heeft een aantal jaar geleden Centiq opgericht. Centiq houdt zich onder andere bezig met pensioenonderzoeken. Zij verrichten onderzoeken en brengen diverse rapporten uit. Volgens Renske Biezeveld is de rol van de politiek dan ook met het oprichten van Centiq uitgespeeld.

Volgens Marga Ruitenbeek is de politiek er zelf schuld aan dat mensen zo weinig van pensioenen begrijpen en er weinig interesse voor tonen. Veel dingen zijn zo ingewikkeld gemaakt door de overheid dat ze zelf ook bij moeten dragen aan een goede voorlichting volgens haar.

Over één ding zijn de geïnterviewden het wel eens: de overheid mag zeker niet buitenspel worden gezet. De overheid is immers de geldschieter. Geen enkel project kan uitgevoerd worden zonder steun van de overheid, al dan niet in financiële zin. Veranderingen in het onderwijs komen er nooit zonder de steun van de overheid.

We kunnen concluderen dat de geïnterviewde het niet eens kunnen worden over de rol van de politiek.

Fusie van de koepelorganisaties

De grote koepelorganisaties (VB, OPF, BPF) zijn erg optimistisch over hun samenwerking. Ze spreken zelfs over een fusie in de toekomst.

De geïnterviewden die niet namens deze organisaties spreken zijn hier uiterst verbaasd over en durven het plan zelfs onrealistisch te noemen. Volgens hen zijn de partijen veel te verschillend over gedachten. Ze handelen ieder vanuit hun eigen achterban en willen niet snel water bij de wijn doen.

Een samenwerking tussen deze partijen wordt echter wel toegejuicht. Het is belangrijk dat deze partijen zich op bepaalde gebieden samen gaan voegen, zeker als het gaat om initiatieven richting de politiek. Maar fuseren? Volgens de geïnterviewden is het: eerst zien dan geloven.

De voortrekkersrol

Wie de voortrekkersrol moet nemen is niet helder. Iedere organisatie stelt haar eigen belangen voorop. Om goed project van de grond te krijgen zal iedereen iets moeten toegeven. Iedereen vindt dat een andere partij de voortrekkersrol moet nemen. Pensioenrijker wordt genoemd maar zij weerleggen dit weer meteen omdat zij vinden dat hun organisatie hier niet sterk genoeg voor in de markt staat.

Er zal één persoon of één commissie centraal moeten staan die niet redeneren vanuit de stichting waarvoor ze werken. De voortrekkersrol moet vanuit een onafhankelijke positie worden uitgevoerd.

Duidelijkheid telt

Om bij jongeren de interesse te wekken voor pensioen zal men duidelijk moeten zijn. Communiceren in een taalgebruik van C1 niveau (wat nu vaak gebeurt) heeft geen zin. Jongeren moeten snappen wat er verteld en bedoeld wordt. Uitspraken als: *'Je werkt één dag in de week voor je pensioen'* blijven veel beter hangen bij de jongeren (zeker op een 16-jarige leeftijd).

Hoofdstuk 5: conclusie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste zaken van ons onderzoek gepresenteerd. Om de zaken concreet te houden hebben wij de uitwerkingen van de deelvragen in de bijlage geplaatst onder hoofdstuk 8.7.

5.1 Conclusie

Wil het een kans van slagen hebben om jongeren pensioenbewuster te krijgen dan zullen de diverse organisaties als één blok samen moeten gaan werken. Jongeren hebben namelijk niet de Skill en de Will om meer te weten over pensioenen. Dus je kunt wel blijven verzenden maar de informatie moet ook worden ontvangen.

Tevens moet je het oppervlakkig maar wel concreet houden. Ze hoeven niet alle ins en outs te weten. Uit de diverse gesprekken zijn enkele hoofdvragen naar voren gekomen. Als de jongeren deze kunnen beantwoorden of de antwoorden weten te vinden hebben ze een goede basis kennis m.b.t. pensioenen. Dieper op het onderwerp hoeft niet te worden ingegaan. Zij hoeven namelijk geen pensioenadvies te kunnen geven.

Verder zijn we een aantal valkuilen tegen gekomen. Deze staan hieronder beschreven.

- Te hoog taalniveau: bijna alle financiële informatie is geschreven op taalniveau C1. Minder dan de helft van de bevolking begrijpt dat. Taalniveau B1 begrijpt 95% van de bevolking;
- Te veel (niet relevante) onverplichte informatie: jongeren krijgen vaak veel informatie, maar niet alle informatie is belangrijk voor jongeren. Als u teveel informatie geeft, wordt de informatie onbegrijpelijk;
- Onoverzichtelijke informatie: soms staat informatie die bij elkaar hoort, niet bij elkaar. Bijvoorbeeld in verschillende documenten of door middel van verwijzingen. Ook lange teksten kunnen onoverzichtelijk zijn. Zeker als er geen tussenkopjes in staan. Verder is informatie in kleine letters ook niet goed toegankelijk.

5.2: aanbeveling

In deze paragraaf worden al onze aanbevelingen gepresenteerd

Gedurende dit onderzoek zijn bij ons de grootste problemen in de pensioencommunicatie duidelijk geworden. Aan de hand van deze problemen hebben wij de aanbeveling geschreven. We stellen hierin een aantal onderwerpen centraal:

- Doelgroepbenadering;
- Manier van communicatie;
- Wat moet in de voorlichting centraal staan;
- Valkuilen.

Doelgroepbenadering

Uit ons onderzoek is duidelijk naar voren gekomen dat het benaderen van de mensen essentieel is. De massacampagnes waarin men probeert de hele bevolking te bereiken werken niet. Het kost alleen maar erg veel geld en de resultaten zijn bedroevend te noemen.

Het eerste wat moet gebeuren is dus doelgroepsegmentatie. Verdeel de groep die bereikt moet worden in doelgroepen die bij elkaar horen (dit kan op basis van leeftijd maar ook op basis van andere kenmerken zoals beroep). In dit onderzoek gaat het om de jongeren in de leeftijd van 16 t/m 27 jaar. Vooraf moet duidelijk bepaald worden hoe deze jongeren bereikt gaan worden, welke partijen mee moeten werken en wat het resultaat moet zijn.

In onze opinie is het belangrijk dat jongeren niet overspoeld worden met informatie. Het is een onderwerp wat niet in de belangstelling staat dus alles helemaal tot in de puntjes uitleggen heeft geen zin. Zorg voor de basiskennis. De jongeren moeten benaderd worden op een manier die hun aanspreekt. Het moet toegankelijk zijn en anders wordt het doel (jongeren pensioenbewuster maken) compleet voorbijgestreefd. Bovendien is het taalgebruik ontzettend belangrijk. Het is belangrijk dat er gecommuniceerd wordt op het taalniveau wat deze jongeren spreken.

Manier van communicatie

Massa campagnes waarin informatie zo de wereld in wordt gegooid werkt niet. Het is onpersoonlijk geschreven (vaak niet in het taalgebruik van de doelgroep) en de informatie is afstandelijk. De beste manier is in onze ogen: face-to-face communicatie.

De informatie wordt, zeker bij jongeren, het beste overgedragen op het moment dat deze op een persoonlijke manier benaderd worden. Als er een dialoog met jongeren of tussen jongeren aangegaan kan worden zullen ze veel sneller na gaan denken. Onpersoonlijk staat in onze ogen gelijk aan niet interessant. Jongeren nemen namelijk zelf het initiatief niet tot het ondernemen van actie, dat is in het verleden wel gebleken.

Een ander groot voordeel van face-to-face communicatie is het feit dat problemen of onduidelijkheden meteen uitgelegd kunnen worden. Zeker voor jongeren geldt dat ze het moeten blijven snappen om het beetje interesse wat ze hebben te behouden en misschien te vergroten.

De manier waarop de informatie gebracht wordt is ook ontzettend belangrijk. Door gebruik te maken van audiovisuele hulpmiddelen kan, zeker bij jongeren, de interesse vergroot worden. Filmpjes, plaatjes en grafieken helpen de informatie begrijpelijker te maken.

Face-to-face communicatie is persoonlijker en begrijpelijker.

Wat moet in de voorlichting centraal staan?

Financiële informatie is vaak taai en ingewikkeld, zeker voor mensen die niet financieel onderlegd zijn. Voor jongeren geldt dit zeer zeker. Op jonge leeftijd regelen de ouders de dingen die nodig zijn en het financieel bewustzijn groeit niet echt op dit moment.

Tijdens de voorlichting moet het financiële product stukje voor stukje uitgelegd worden tot er een solide basiskennis ontstaat. Praktijkvoorbeelden kunnen hier heel zeker bij helpen. Zeker bij jongeren zijn praktijkvoorbeelden de dingen die interesse wekken. Door het goed te omkleden kan het op een interessante manier gebracht worden. In de voorbeelden moeten dingen zoals: hoe werkt het product? Wat is het doel ervan? Wat zijn de kosten? En wat is het risico? aan de orde komen.

Bovendien zal ook de mate van belangrijkheid duidelijk gemaakt moeten worden. Probeer jongeren duidelijk te maken waarom het pensioen belangrijk is en waarom het belangrijk is dat ze daar op tijd mee gaan beginnen. Als jongeren inzien waarom het pensioen zo belangrijk is zullen ze zich er eerder voor interesseren.

Valkuilen

Jongeren hebben een woordkennis die nog volop in ontwikkeling is. De mensen die de voorlichting geven moeten zich ervan bewust zijn dat het taalniveau in verreweg de meeste gevallen lager is dan het eigen taalniveau.

Zeker bij mensen die spreken vanuit het beroepenveld zijn gewend om te spreken met veel begrippen en technische werkwijzen. Dit is voor jongeren niet interessant. Ze begrijpen dit namelijk allemaal nog niet! Iemand die weinig of geen kennis heeft zal meteen afhaken op het moment dat het verhaal te technisch wordt.

Ook moet de informatie goed geselecteerd worden. Het heeft geen zin om veel informatie te geven op pensioenopbouw en dergelijke. Men moet ervoor zorgen dat jongeren alleen voorzien worden van de informatie waar zij wat aan hebben. Er kan altijd nog verwezen worden naar internetsites of boekjes. Te veel informatie heeft een negatief effect.

Vragen voor jongeren

Naar onze mening zijn er voor jongeren een aantal vragen die beantwoordt moeten worden in een pensioenvoorlichting:

- 1) Wanneer gaat mijn pensioen in?
- 2) Hoeveel geld krijg ik dan?
- 3) Hoe ziet de opbouw van mijn pensioen eruit?
- 4) Wat kost mijn pensioen me?
- 5) Wat gebeurt er met het geld als ik nog niet met pensioen ben?
- 6) Wanneer treden er veranderingen op in het pensioen?

Hoofdstuk 6: Bronnenlijst

Voor het uitvoeren van dit onderzoek hebben wij gebruik gemaakt van diverse bronnen. Hieronder treft u een overzicht aan van de door ons gebruikte bronnen:

Literatuur

- Jansen, C. (2006). Professioneel Communiceren. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff BV.
- Diverse afstudeerscripties.
- VNO: premies pensioenen kunnen vanaf 2015 lager. Het Financieel Dagblad, 21 januari 2010 donderdag, ECONOMIE & POLITIEK; Pagina 4
- Sociale verzekeringen per 1 januari 2010. Het Financieel Dagblad, 4 januari 2010 maandag, BELASTINGEN & PREMIES; Pagina 11
- Doorpakken met pensioenleeftijd. Het Financieel Dagblad, 3 december 2009 donderdag, RECHT & BELASTINGEN; Pagina 11,
- AOW is blok aan been voor overheid. Het Financieel Dagblad, 3 december 2009 donderdag, OPTIEK; Pagina 7
- Special Financieel Dagblad over pensioenen. Najaar 2009
- Jaarverslagen diverse instanties:
- SPF beheer, Vereniging van bedrijfstakpensioen, Centiq, Kool CC, Pensioen kijker, Stichting ondernemingspensioenfondsen.
- Reader verzekeren leven, IFK, maart 2009, Eindhoven
- Reader WFT pensioenen, IFK, najaar 2009, Eindhoven

Websites

- <http://company.library.fontys.nl/id/mhdwb>
- <http://company.library.fontys.nl/id/281004730000>
- <http://company.library.fontys.nl/id/301313600000>
- <http://nl.linkedin.com/pub/marga-ruitenbeek/14/11a/507>
- <http://nl.linkedin.com/pub/renske-biezeveld/4/729/87b>
- http://www.cnvjongeren.nl/uploads/media/Echt_iets_voor_later_03.pdf
- www.centiq.nl
- www.kbdq.nl
- www.marga.nu
- www.opf.nl
- <http://www.pensioen kijker.nl/home>
- www.spfbeheer.nl
- http://www.spo.nl/pages/Nieuws/Nieuw%253A_Actualiteitenprogramma_%255C%2527Pensioencommunicatie_in_tijd_van_crisis%255C%2527.php
- www.vb.nl

Hoofdstuk 7: bijlagen

7.1 enquête

Methodiek

Voor het onderzoek is een korte vragenlijst opgesteld. Voor het opstellen van de vragenlijst is gebruik gemaakt van een eerder onderzoek ("Echt iets voor later" 27 september 2005 uitgevoerd door CNV Jongeren). De verzamelde data zijn met behulp van Excel verwerkt. De uitkomsten van de enquêtes worden hieronder gepresenteerd.

Doelgroep

De doelgroep voor het onderzoek bestaat uit Nederlandse jongeren van 16 tot en met 27 jaar. Er zijn 100 vragenlijsten ingevuld. Dit aantal is gekozen aan de hand van FSM project 30 waarbij ook het aantal 100 vragenlijsten als voldoende werd beschouwd. De Nederlandse jongeren tussen de 16 en 27 jaar hebben wij verder opgesplitst op basis van leeftijdsgroepen, werkend of studierend en geslacht.

Respondenten

De groep respondenten bestaat voor 63% uit mannen en voor 37% uit vrouwen. De leeftijd van de respondenten ligt tussen de 16 en de 27 jaar, met een gemiddelde van 22,01 jaar.

Verder studeerde nog 76% van de respondenten. Van deze mensen studeert nog 43% op het HBO en 35% op het MBO. Het overige deel werkt al.

Vragenlijst enquête

Hoe krijgen we jongeren pensioenbewust?

- 1) Geslacht
 - Man
 - Vrouw

- 2) Leeftijd
 - 16 - 18
 - 19 – 21
 - 22 – 24
 - 25 – 27

- 3) Studeer je nog?
 - Ja, ga door naar vraag 3a
 - Nee, ga door naar vraag 4

3a) Hoogst genoten opleiding
(hoeft niet afgerond te zijn)

- Voortgezet onderwijs
- MBO
- HBO
- Universiteit

4) Wat komt er bij je op als je aan pensioen denkt?

.....

5) Ben je op de hoogte van je pensioen?

- Ja
- Beetje
- Nee

6) Heb je wel eens nagedacht over hoe je straks op je oude dag gaat rondkomen?

Meerdere antwoorden mogelijk

- Pensioen
- AOW
- Spaargeld
- Inkomsten partner
- Geen idee
- Nooit over nagedacht

7) Hoeveel procent van je bruto inkomen betaal je voor je pensioen?

(voor pensioen en AOW)

- 1 – 5%
- 6 – 10%
- 11 – 15%
- 16 – 20%
- 21 – 25%
- Ik bouw geen pensioen op
- Ik heb op dit moment geen betaald werk
- Weet ik niet

8) Hoeveel procent van je bruto inkomen **wil** je betalen voor je pensioen?

(voor pensioen en AOW)

- 1 – 5%
- 6 – 10%
- 11 – 15%
- 16 – 20%
- 21 – 25%
- Meer dan 25%
- Ik wil geen pensioen opbouwen

9) Welke gebeurtenissen in je leven zijn belangrijk voor je pensioen?
(meerdere antwoorden nodig)

- Tijdelijk stoppen met werken
- Het wisselen van baan
- Werkeloos worden
- Gaan samenwonen
- Trouwen
- Kinderen krijgen
- Minder uren werken
- Echtscheiding
- Overlijden partner
- Arbeidsongeschikt worden

10) Op welke leeftijd wil je stoppen met werken?

.....

11) Op welke leeftijd denk je te kunnen stoppen met werken?
(wanneer is er genoeg geld)

.....

12) Als je stopt met werken, hoeveel geld wil je dan krijgen?

- Net zoveel als laatst verdiende loon
- 70% van het laatst verdiende loon
- Het gemiddelde loon over je werkperiode
- 70% van het gemiddelde loon over je werkperiode
- Anders, namelijk.....

13) Als je stopt met werken, hoeveel geld **denk** je dan dat je krijgt?

- Net zoveel als laatst verdiende loon
- 70% van het laatst verdiende loon
- Het gemiddelde loon over je werkperiode
- 70% van het gemiddelde loon over je werkperiode
- Anders, namelijk.....

14) Vind je dat jij meer moet nadenken over je pensioen?

- Ja
- Nee

15) Waar haal jij informatie over pensioenen vandaan?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Bij de pensioenfondsen
- Op school
- Bij je baas
- Bij je partner
- Bij je vrienden
- Op internet
- Bij de overheid
- Via een (financieel, pensioen) adviseur
- Bij de vakbond
- Nergens
- Anders, namelijk

16) Wie is volgens jou verantwoordelijk voor de informatie over pensioenen?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- De overheid
- De school
- De werkgever
- Pensioenfonds
- Ik ben zelf verantwoordelijk om informatie te zoeken
- Weet niet
- Anders, namelijk

17) Vind je dat de communicatie omtrent pensioenen beter moet?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

7.2 Interviewlijst organisaties

1. Welke onderwerpen vindt u dat aan de orde moet komen?
2. Hoe breed en diep moet het onderwerp worden behandeld?
3. Met welke frequentie moet dit gebeuren?
4. Zou het kunnen werken of er een "leuke" toets aan het slot wordt gehouden?
5. Zou het een vast onderdeel van de les uit moeten maken of juist niet i.v.m. wellicht verplicht karakter en streef je doel voorbij?
6. Moet ook de werking van ons sociale stelsel voor wat betreft solidariteitsgedachte aan de orde komen?
7. Uw organisatie onderschrijft dit belang, bent u bereid mee te werken aan een pilot ook met eventuele financiële middelen (zelf kaart ik dit uiteraard aan)?
8. Ziet u vacatures in het verspreiden op gebied van pensioencommunicatie voor HBO studenten FSM?
9. Hoe denken jullie over de communicatie van pensioen, in welke fase moet dat gebeuren en hoe zien jullie dat het liefst gebeuren.?
10. Wat wil de organisatie gaan leveren aan ons project, is dat materiaal, mensen of geld?
11. Zijn er samenwerkingsverbanden met andere organisaties nodig of zijn er kennissen in jullie netwerk die zich willen aansluiten. Zijn er nog bepaalde interviews nodig, zo ja met wie?
12. Is er in het verleden al iets maatschappelijks aan pensioencommunicatie gedaan door jullie of door derden wat jullie aansprak?
13. Wat zien jullie voor toegevoegde waarde in dit project bovenop jullie huidige pensioencommunicatie of is dit te combineren?
14. Wat is jullie belang bij dit project en wanneer is dit project voor jullie geslaagd?

7.3 deskresearch³

In dit hoofdstuk komt de algemene informatie van de stichtingen/personen naar voren die zijn geïnterviewd.

7.3.1 Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen⁴

Algemeen

Zeestraat 65d
2518 AA Den Haag
www.vb.nl



Organisatie

De Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (VB) is opgericht op 22 april 1985. Namens de 81 leden behartigt VB de pensioenbelangen van circa 4,7 miljoen deelnemers in bedrijfstakpensioenregelingen, ruim 1,2 miljoen gepensioneerden en 6,8 miljoen gewezen deelnemers. Nagenoeg alle bedrijfstakpensioenfondsen zijn bij VB aangesloten. De leden van VB vertegenwoordigen samen meer dan 75% van het aantal deelnemers in collectieve pensioenregelingen. Het gezamenlijk belegd vermogen van de ledenfondsen bedroeg eind 2007 ongeveer 500 miljard euro. VB vervult een spilfunctie tussen de leden en de politieke en maatschappelijke arena en is doorlopend bezig om signalen uit de achterban te vertalen en door te geven aan de beleidsmakers in Den Haag, Amsterdam en Brussel. Tegelijkertijd monitort VB de buitenwereld, signaleert zij ontwikkelingen en geeft deze door aan haar leden. VB is vertegenwoordigd in de Europese pensioenkoepel EFRP en is lid van de Europese koepel van paritaire organisaties, de AEIP.

Taken

De drie doelstellingen van VB, belangenbehartiging, informatieverschaffing en serviceverlening, laten zich vertalen in de volgende taken:

- lobbyen op nationaal en internationaal niveau;
- vertegenwoordigen van de leden;
- informeren van de leden;
- informatieverstrekking over de leden en de sector;
- functioneren als vraagbaak voor leden, overheid, politiek, sociale partners, toezichthouders, pers en het grote publiek;
- organiseren van bijeenkomsten voor de leden.

³ <http://company.library.fontys.nl/id/mhdwb>

⁴ <http://company.library.fontys.nl/id/mhdwb>

Commissie Publieksvoorlichting

De Vereniging Bedrijfstakpensioenfondsen kent diverse commissies, waaronder de commissie Publieksvoorlichting. Deze commissie richt zich, naar eigen zeggen, op een effectieve pensioencommunicatie met werkgevers, deelnemers en gepensioneerden.

7.3.2 Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen⁵

Algemeen

Bezuidenhoutseweg 12
2594 AV Den Haag
www.opf.nl



De Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen, OPF, behartigt de belangen van Nederlandse ondernemingspensioenfondsen in Nederland en Europa. OPF telt op dit moment 350 aangesloten ondernemingspensioenfondsen, welke gezamenlijk circa 900.000 deelnemers tellen, 500.000 gewezen deelnemers en 600.000 gepensioneerden. Ze vertegenwoordigen hiermee meer dan 90% van de belanghebbenden in ondernemingspensioenfondsen. Het gezamenlijk vermogen bedraagt ruim € 200 miljard. Er is een intensieve samenwerking tussen OPF en twee andere koepelorganisaties: de Bedrijfstakpensioenfondsen (VB) en de Unie van Beroepspensioenfondsen (UvB). Er wordt gestreefd naar een gezamenlijke samenwerking met deze organisaties.

Pensioencommunicatie

OPF verzorgt speciale trainingen voor pensioencommunicatie. Tijdens deze trainingen wordt belangrijke aspecten over de pensioencommunicatie aan de orde gebracht. OPF heeft vooral een nieuwsverspreidende taak.

Resultatenrekening

	Begroting 2008	Jaarrekening 2008
bat		
contributie leden	€ 2.950.000	€ 2.886.871
bijdragen communicatie	€ 354.000	€ 359.021
effecten	€ 0	€ -295.419
interest en overige baten	€ 55.000	€ 72.655
totaal	€ 3.359.000	€ 3.023.128
lasten		
personeelskosten	€ 1.483.000	€ 1.285.798
huisvesting en inventaris	€ 219.500	€ 220.579
kantoorkosten	€ 260.000	€ 243.277
communicatie	€ 354.000	€ 322.259
publicaties	€ 100.000	€ 112.913
adviezen en onderzoek	€ 75.000	€ 60.664
Europa	€ 126.000	€ 107.378
bestuurs- en vergaderkosten	€ 85.000	€ 61.619
ALV's en themabijeenkomsten	€ 124.000	€ 161.461
jaarverslag	€ 40.000	€ 41.275
Ombudsman Pensioenen	€ 175.000	€ 183.074
leerstool Pensioenrecht	€ 20.000	€ 20.000
Expertisecentrum Pensioenrecht	€ 22.500	€ 22.500
diverse lidmaatschappen	€ 102.000	€ 2.975
diverse verenigingskosten	€ 173.000	€ 89.819
totaal	€ 3.359.000	€ 2.935.591
saldo	€ 0	€ 87.537

⁵ www.opf.nl

7.3.3 SPF Beheer BV^{6 7}

Algemeen

Arthur van Schendelstr 850
3511ML Utrecht
www.spfbeheer.nl



SPF Beheer B.V. is van oudsher een uitvoeringsorganisatie voor de pensioenfondsen Stichting Spoorwegpensioenfonds (SPF) en Stichting Pensioenfonds Openbaar Vervoer (SPOV). De core business betreft advisering en uitvoering van pensioenen, vermogensbeheer, (inkomens) verzekeringen, e-HRM (ondersteunen van de activiteiten van P&O door gebruik te maken van internettechnologie) en payroll (een bedrijf geeft zijn werkgeverschap uit handen en komt het personeel in dienst van de betreffende payroll-onderneming)

Daarnaast zijn er inmiddels nog twaalf andere klanten gecontracteerd waardoor de omzet in 2008 uitkwam op € 28,2 miljoen, de winst bedroeg € 3,8 miljoen en het aantal werknemers kwam uit op 178 FTE.

Deel van het klantenoverzicht

Stichting Spoorwegpensioenfonds
Stichting Pensioenfonds Openbaar Vervoer
Stichting Vervroegd Uittreden Openbaar Vervoer
Stichting Functioneel leeftijdsontslag
Stichting Fonds Sociale Bijstand
Stichting Fondsenbeheer Spoorwegmuseum

Toekomstvisie

SPF beheer BV wil een middelgrote speler blijven in de markt om zodoende kwaliteit te kunnen bieden en zich per klant volledig 100% kan aanpassen op de gevraagde wensen. SPF beheer BV vindt dat Nederland het beste pensioenstelsel in de wereld heeft en dat dit ook zo moet blijven.

Cijfers

Kerncijfers (bedragen x € 1.000)	2008	% mutatie	2007	% mutatie	2006	% mutatie
Resultatenrekening						
Netto-omzet	28.178	7%	26.279	-1%	26.548	15%
Personeelskosten	11.989	9%	11.006	6%	10.399	3%
Overige kosten	11.642	6%	10.949	-4%	11.441	16%
Totaal bedrijfslasten	23.631	8%	21.955	1%	21.840	9%
Bedrijfsresultaat	4.547	5%	4.324	-8%	4.708	47%
Nettowinst (na belasting)	3.785	5%	3.594	2%	3.526	50%
Balans						
Balanstotaal	17.021	-15%	20.021	1%	19.838	5%
Eigen vermogen	11.685	-19%	14.495	-3%	14.982	9%
Liquide middelen	9.231	-25%	12.310	21%	10.161	-14%
Overig						
Personeel (fte)	178	6%	168	2%	164	-2%
Percentage bedrijfsresultaat (voor belasting)	16,1%		16,5%		17,7%	
Verhouding omzet / kosten	119%		120%		122%	

⁶ <http://company.library.fontys.nl/id/301313600000>

⁷ <http://company.library.fontys.nl/id/301313600000>

7.3.4 Renske Biezeveld⁸



HOGESCHOOL ROTTERDAM

Huidige baan

Lector Pensioenmanagement aan de Hogeschool Rotterdam

Verleden

Senior policy advisor bij de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen

Post doc* onderzoeker aan de Erasmus University Rotterdam

Post doc onderzoeker aan de Erasmus Universiteit Rotterdam

Regiomedewerker Indonesië at Stichting HIVOS

Opleiding

Universiteit Leiden

Erasmus Universiteit Rotterdam

RSG West Friesland

Renske Biezeveld verrichtte totaal meer dan een jaar onderzoek in West Sumatra. Zij verdedigt op donderdag 14 februari 2002 aan de Erasmus Universiteit Rotterdam haar dissertatie tussen individualisme en wederzijdse hulp. Sociale zekerheid en natuurlijke hulpbronnen in een Minangkabau's dorp.

De promovenda deed gedurende twee periodes onderzoek in Indonesië. De eerste keer was in 1996-1997, in een periode van relatieve stabiliteit, en de tweede keer in 1998, op een moment van grote veranderingen. In het West Sumatraanse dorp Sungai Kamuyang, gelegen op de helling van de berg Sago, trachtte zij antwoord te krijgen op de vraag wat het belang is van natuurlijke hulpbronnen, in het bijzonder land en water, voor de bestaanszekerheid van de lokale bevolking.

* Post doc onderzoeker; Een Postdoc (Engels, afkorting van: post-doctoral researcher, met andere woorden: na de wetenschappelijke promotie) is een veelal pas gepromoveerde junioronderzoeker, die op basis van een tijdelijk contract (variërend van één tot vijf jaar) zelfstandig wetenschappelijk onderzoek verricht aan een universiteit. Veelal betreft het een voortzetting van of een vervolg van het onderzoek dat deze reeds als promovendus had verricht, en doorgaans is de aanstelling als postdoc aan een andere universiteit dan die waar de onderzoeker is gepromoveerd.

⁸ <http://nl.linkedin.com/pub/renske-biezeveld/4/729/87b>

7.3.5 Centiq⁹

Algemeen

Korte Voorhout 7
2511 VB Den Haag
www.centiq.nl

Platform CentiQ

In het platform CentiQ, Wijzer in geldzaken, een initiatief van het Ministerie van Financiën, werken ruim veertig partners uit de financiële sector, de overheid, voorlichting- en consumentenorganisaties en de wetenschap, samen aan financiële bewustwording en educatie van de consument. Alle partners onderstrepen het feit, dat financiële zelfredzaamheid een basisvoorwaarde is om zelfstandig te kunnen functioneren in een steeds complexere samenleving.

Achtergrond

Financiële zelfredzaamheid is een basisvoorwaarde om zelfstandig te kunnen functioneren in een steeds complexere samenleving. De consument heeft een eigen verantwoordelijkheid om zijn financiële zaken op orde te hebben, nu en later. Maar de consument heeft niet als enige een verantwoordelijkheid.

Deze constatering was eind 2006 één van de redenen voor het ministerie van Financiën om het platform CentiQ, Wijzer in geldzaken in het leven te roepen. In dit platform bundelt een veertigtal partners uit de financiële sector, de overheid, voorlichting- en consumentenorganisaties en de wetenschap de krachten om de positie van de consument in het financiële domein te versterken. Ieder vanuit zijn eigen rol en verantwoordelijkheid. Met als doel de financiële kennis en vaardigheden van de consument te verbeteren en een actieve houding te stimuleren, zodat consumenten bewuste financiële keuzes kunnen maken.

Missie

CentiQ-partners willen het financiële inzicht en de financiële vaardigheden van consumenten vergroten en willen bevorderen dat consumenten bewust financiële beslissingen nemen. Door hun krachten te bundelen in het platform CentiQ willen partners consumenten beter bereiken, informeren en helpen 'wijzer in geldzaken' te worden.

Doelstelling

Consumenten hebben hun financieel beheer - nu en met een lange termijn horizon - beter op orde. Ze zijn zelf actief betrokken en/of winnen deskundig advies in, om te komen tot weloverwogen financiële beslissingen die bijdragen aan het behalen van hun persoonlijke doelen.

⁹ www.centiq.nl

7.3.6 Marga Ruitenbeek^{10 11 12}

Marga Ruitenbeek
Rentmeesterlaan 57 C
1181 DP Amstelveen
www.marga.nu



Algemeen

Marga Ruitenbeek is econoom. Marga Ruitenbeek heeft ruime ervaring op de beleggingsafdeling van Blue Sky Group, de pensioenuitvoerder van o.a. de KLM. Zij werkte ook voor toezichthouder AFM en verzekeraar Zwitserleven. Zij is docent bij SPO en heeft jaren les gegeven op het Actuarieel Instituut. Voor NIBE-SVV heeft zij opleidingen en examens geproduceerd. Ruitenbeek is SPO-gediplomeerd adviseur collectieve pensioenen

Werkervaring

November 2007 – heden: eigenaar van Marga.nu. Opdrachtgevers kunnen bij Marga.nu terecht voor expertise op het gebied van pensioenen en informatica.

Februari 2005 – november 2007: Bleu Sky Group. Functie Business Development Investment bij afdeling Beleggingen.

Januari 2001 – juni 2006: Actuarieel Instituut, docent Economie van de financiële markten en algemene economie.

April 1999 – januari 2005: Autoriteit Financiële Markten, chronologisch in tijd: beleidsmedewerker, medewerker research en medewerker strategische analyse.

Augustus 1998 – februari 1999: Zwitserleven, aspirant commercieel relatiemanager.

Opleidingen

1994 – 1998: WO Algemene economie, Amsterdam

1990 – 1994: HBO Journalistiek, Amersfoort

1984 – 1990: VWO diploma

¹⁰ www.marga.nu

¹¹ <http://nl.linkedin.com/pub/marga-ruitenbeek/14/11a/507>

¹² http://www.spo.nl/pages/Nieuws/Nieuw%253A_Actualiteitenprogramma_%255C%2527Pensioenco mmunicatie_in_tijd_van_crisis%255C%2527.php

7.3.7 Kool Baas & De Quelerij

Algemeen
Hoogstraat 23
Postbus 12
1390 AA Abcoude
www.kbdq.nl

Bureau

Kool Baas & De Quelerij is een strategisch communicatie en marketing adviesbureau met een specialisme in communicatie over pensioenen. Grondleggers Alfred Kool, Jac Baas en Celeste de Quelerij beschikten samen over meer dan 50 jaar ervaring in communicatie in de pensioenwereld toen ze in 2008 besloten hun krachten te bundelen. KBDQ beschikt momenteel over een hecht team van acht professionals die allen een passie hebben voor pensioen. Het bureau voerde inmiddels opdrachten uit voor meer dan 30 pensioenfondsen, vrijwel alle grotere pensioenuitvoeringsorganisaties en de pensioenkoopels. KBDQ werkt samen met diverse organisaties als de AFM, Pensioen kijker.nl en CentiQ om het pensioenbewustzijn in Nederland te vergroten.

Naast pensioen vormen financiële dienstverlening, HR en zorg specifieke aandachtsgebieden waar KBDQ zich op richt. Deze terreinen zijn sterk onderling verbonden waardoor synergie en samenhang in advisering en beleidsvorming ontstaat.

Visie

Met pensioen is iets merkwaardigs aan de hand. Mensen vinden pensioen belangrijk, maar houden zich er niet actief mee bezig. Tegelijkertijd worden pensioenuitkomsten steeds onzekerder met als gevolg dat veel mensen in blind vertrouwen een pensioenteleurstelling tegemoet gaan. Dit vraagt om het managen van verwachtingen.

KBDQ ziet het als een belangrijke kans voor de pensioensector om te komen tot een meer klantgerichte aanpak en het daadwerkelijk tot stand brengen van de dialoog. Vanuit die uitdaging werkt het bureau samen met zijn opdrachtgevers aan praktische en vernieuwende oplossingen. Het werkterrein van KBDQ is heel divers: van strategische advisering tot ontwikkeling van communicatiemiddelen, van onderzoek tot het verzorgen van coaching, trainingen en opleidingen.



7.3.8 Pensioen kijker^{13 14}

Algemeen

Stichting Pensioen kijker
Bargelaan 64
2333 CV Leiden



Over

Eind 2002 heeft het toenmalige Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SWZ) een subsidie verkregen met de bedoeling de transparantie in pensioenregelingen te bevorderen. Na gesprekken met een groot aantal spelers in het pensioenveld, is gezamenlijk de conclusie getrokken dat het noodzakelijk is dat burgers meer pensioenbewust zijn voordat regelingen succesvol inzichtelijker kunnen worden gemaakt. Begin 2004 is hiertoe Stichting Pensioen kijker.nl formeel opgericht.

Doelstelling

De stichting pensioen kijker.nl wil ervoor zorgen dat Nederlanders meer gaan nadenken over hun pensioen. Ook maken ze pensioen begrijpelijker. Daarnaast geeft de stichting objectieve informatie over pensioen.

¹³ <http://www.pensioen kijker.nl/home>

¹⁴ <http://company.library.fontys.nl/id/281004730000>

Deelnemende organisaties

Aan de Stichting Pensioen kijker.nl nemen de volgende organisaties deel:

- CNV
- CNV Jongeren
- Consumentenbond
- CSO
- E-quality
- FNV
- FNV Vrouwenbond
- MHP
- MKB-Nederland
- NIBUD
- NBVA
- Sociale Verzekeringsbank
- SPO, Pensioenopleidingen
- Stichting Ombudsman Pensioenen
- Stichting De Ombudsman
- Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen
- Unie van Beroepspensioenfondsen
- Verbond van Verzekeraars
- Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen
-

	2008	2008	2007
	Ontvangen/ uitgegeven	Begroot	Uitgegeven
BATEN			
Ontvangen subsidiebat en	€ 594.783	€ 595.000	€ 500.000
Ontvangen opbrengsten brochures en lezingen	€ 3.762	€ 250	€ 1.398
	€ 598.545	€ 595.250	€ 501.398
EXPLOITATIEKOSTEN			
Kosten Campagnevoering	€ 287.729	€ 256.000	€ 197.108
Kosten Onderzoek	€ 75.623	€ 70.000	€ 24.429
Kosten opstellen, aanpassen en verspreiding brochures, nieuwsbrief en jaarverslag	€ 83.379	€ 45.500	€ 47.843
Onderhoud/aanpassing website	€ 9.591	€ 8.500	€ 72.032
OVERIGE EXPLOITATIEKOSTEN	€ 154.365	€ 144.500	€ 156.800
Totaal exploitatiekosten	€ 610.687	€ 524.500	€ 498.212
Exploitatieresultaat -/-	€ 12.142	€ 70.750	€ 3.186
Financiële baten en lasten	€ 1.297	€ 1.500	€ 2.204
Netto resultaat	-/- € 10.845	€ 72.250	€ 5.390

7.4: gespreksverslagen

In dit hoofdstuk komen worden de verslagen van de gevoerde gesprekken weergegeven.

7.4.1 SPF Beheer BV

Donderdag 10 december 2009 11:00uur
Dhr. Akkerman en Dhr. Kurvers (CentiQ).

Dhr. Akkerman is al 20 jaar directeur van SPF beheer BV. SPF beheer is als uitvoerder en beheerder van pensioenen vooral gericht op werknemers in het openbaar vervoer. Hij vindt pensioencommunicatie erg belangrijk en heeft in het verleden al veel getracht om aan pensioencommunicatie te doen, maar loopt keer op keer tegen de vervelende muur van bureaucratie aan. Zo heeft hij bijvoorbeeld 10 jaar geleden een boek voor kinderen van 10 jaar oud ontwikkeld waarin op spelende wijze naar de oudedagvoorziening wordt gekeken. Er is juist voor deze leeftijdscategorie gekozen omdat op die leeftijd leven vaak de opa en oma reeds met pensioen zijn en de ouders worden rond die leeftijd steeds meer pensioenbewust worden. Het boek is een succes geweest en er zijn 60.000 exemplaren van gedrukt en zijn voor een grootdeel afgenomen door pensioensfonds ABP.

Dhr. Akkerman heeft echter meer initiatieven genomen. Zo heeft hij met 8 andere pensioenuitvoerders een road show met Ruud de Wild georganiseerd waarin de focus op jongeren werd gelegd. Men kon een avond in een discotheek in Amsterdam winnen met Ruud de Wild als DJ en onbeperkt drank. Deze actie heeft veel mensen naar de site gelokt die online een pensioenspel hebben gespeeld. Samen met de Heer Kurvers worden er avonden op verschillende hogescholen gehouden waarin ze studenten/mensen uit de buurt helpen/begeleiden bij vragen over hun pensioen. De heer Kurvers leidt jaarlijks 1500 mensen op die zich met het vak pensioenen gaan bezig houden. Het beste is om de pensioencommunicatie te laten verlopen via het reguliere onderwijs. Er zijn al kant en klare lespakketten die alleen nog maar gedrukt hoeven te worden en er staan 150 ex-leraren klaar die door het hele land dit lespakket willen uitvoeren alleen krijgt men geen toegang tot het onderwijs.

Het probleem schuilt echter in het lesprogramma. Er is geen tijd om dit “pensioenpakket” op te nemen in het lesprogramma omdat dit al helemaal vol zit en men er simpelweg niets meer tussen kan stoppen. In dit lespakket zouden verschillende financiële zaken aan bod komen, zoals het loonstrookje, belastingen en dergelijke. De bedoeling van het pakket was om het pensioen oppervlakkig te houden qua inhoud en absoluut niet diep op de stof van pensioenen in te gaan. Eens per jaar in elk eindexamen jaar zou dit moeten komen. De focus ligt voornamelijk op MBO en lager, want studenten van het HBO en WO pikken dit vaak zelf in een later stadium op. Het moeilijke is dat haast niemand van de jongeren interesse heeft in wat er over 40 jaar gebeurd. Het is dus moeilijk om ze te triggeren voor interesse in zijn/haar pensioen.

Momenteel is het een wirwar van verschillende organisaties die zich bezig houden met pensioencommunicatie. Het probleem is dat iedere organisatie zijn eigen mening voorop stelt. Dit probleem zou kunnen worden opgelost door één persoon centraal aan te stellen. Wanneer deze persoon dit zou coördineren is er een kans van slagen. De financiële middelen is voor niemand een probleem. Er wordt geld en lespakketten beschikbaar gesteld; het is dus wachten tot de overheid er iets mee gaat doen. SPF beheer en CentriQ willen in ieder geval graag een steentje bijdragen aan dit maatschappelijk belang

7.4.2 Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (VB)

Dinsdag 15 december 2009, 10:00 uur Den Haag
Marjolein Zaal, manager Communicatie en Public Affairs

Marjolein Zaal is begonnen aan deze functie op de dag dat “Lehman Brothers” failliet ging. Daarvoor heeft ze gewerkt als woordvoester van Mark Rutten, bij het ministerie van sociale zaken en heeft ze tien jaar gewerkt in de radio journalistiek. Haar werk bestaat nu vooral uit communicatie en lobbyen bij de politiek, met als doel een effectievere pensioencommunicatie met werkgevers, deelnemers en gepensioneerden.

De VB is een koepelorganisatie van pensioenfondsen. Binnen deze pensioenfondsen heb je twee groepen koepelorganisaties. De OPF (stichting voor ondernemingspensioenfondsen) die de belangen van Nederlandse ondernemingspensioenfondsen in Nederland en Europa behartigt, en de BPF (stichting bedrijfstakpensioenfondsen) die de belangen behartigt van de pensioenfondsen in een bepaalde bedrijfstak (bijvoorbeeld de bouw). VB is een koepelorganisatie van de bedrijfstakpensioenfondsen en vertegenwoordigd 65% van de beroepsbevolking.

VB zou op de lange termijn graag willen fuseren met OPF en BPF. Dit zijn op dit moment de drie grootste belangenbehartigingsorganisaties. Op dit moment is het zo dat deze organisaties denken vanuit de eigen achterban en willen in de meeste situaties geen water bij de wijn doen. Een fusie zal dan ook nog even uitblijven. De cultuurverschillen zijn momenteel te groot. Een grote draagkracht is echter essentieel om een rol van betekenis te kunnen spelen richting de Nederlandse beleidsbepalers. Met het oog hierop wordt er op diverse vlakken steeds meer samengewerkt.

Betreft de communicatie naar jongeren is mevrouw Zaal erg duidelijk. In haar ogen staan jongeren hier nog helemaal niet voor open. Dit wil zeggen dat men op diverse manieren kan (proberen te) zenden maar dan men ook ontvangers moet hebben die iets met deze informatie doen. Het is echter wel belangrijk dat er vanuit diverse vlakken geprobeerd moet worden dat jongeren het nut ‘actief bezig zijn met je pensioen’ inzien. Een voorbeeld wat door mevrouw Zaal genoemd werd was het noemen van feiten, bijvoorbeeld: vertel jongeren dat ze één dag in de week werken voor hun pensioen. Dit zijn gegevens die jongeren zullen onthouden.

Mevrouw Zaal heeft ook nagedacht over de manier waarop voorlichting richting jongeren plaats zou moeten vinden en ze heeft hierover een duidelijk standpunt: de voorlichting moet niet te diep ingaan op de stof maar moet meer duidelijkheid bieden over het sociale stelsel. Het heeft geen zin om jongeren die weinig interesse hebben in het pensioen precies uit te gaan leggen hoe het allemaal in elkaar zit. Het is veel belangrijker dat ze de kernpunten kennen. Dat ze weten hoe ons sociale stelsel eruit ziet, wanneer er iets gaat veranderen etc. Ook gaf mevrouw Zaal aan dat het haar opviel dat jongeren veel gemakkelijker met geld omgaan. ‘Een keer rood staan’ is heel normaal en sparen is iets wat lang niet meer iedereen doet. Ze gaf dan ook aan dat het haar geen slecht idee leek om een vak te introduceren wat gaat over het beheren van je eigen geld. Dit zou niet alleen in moeten zoemen om je pensioen maar ook over het omgaan met geld op jongere leeftijd. Als je het namelijk om 16-jarige leeftijd niet kunt, kun je het later ook niet makkelijk. In dit vak kan dan ook duidelijk uitgelegd worden hoe het zit met je pensioen en dat je hier ook al op jonge leeftijd aandacht aan moet besteden.

Het klinkt allemaal heel gemakkelijk. Je maakt een lespakket en voert het in op de scholen maar tijdens het gesprek wordt duidelijk dat het alles behalve gemakkelijk is. Er liggen meerdere onderwijspakketten klaar alleen krijgen de koepelorganisaties het onderwijs niet mee. Vooral het

ministerie van onderwijs, cultuur en wetenschap en de docenten doen erg moeilijk. Volgens mevrouw Zaal is het geld geen probleem. Dit is meer dan voldoende beschikbaar.

Toch zitten de koepelorganisaties en de overheid niet stil als het gaat om pensioenvoorlichting. Er komt een grote verandering aan die ook al door de minister aangekondigd is. Per 1 januari 2011 komt er een digitaal pensioenregister. Mensen kunnen hier zelf op inloggen en hun eigen pensioenoverzicht inzien. Tevens kunnen ze inzien wat hun inkomen zal zijn op 65/67-jarige leeftijd. Het gevolg hiervan is dat de gegevens veel inzichtelijker en toegankelijker worden voor de mensen, maar er ligt ook veel eigen initiatief bij de mensen.

Een ander punt waar meer voorlichting gegeven dient te worden zijn bij de zogenoemde 'Life events'. Hieronder worden gebeurtenissen in het leven verstaan die bepalend zijn voor het inkomen, zoals huwelijk, scheiding en overlijden. Op het moment dat deze gebeurtenissen plaatsvinden in het leven verandert er voor de mensen daadwerkelijk iets. Deze gebeurtenissen hebben meestal ook een inkomensverandering tot gevolg waardoor mensen ook meer geïnteresseerd zijn in het pensioen en de financiële gevolgen. Het is echter wel belangrijk dat er dan een goede voorlichting is vanuit bijvoorbeeld de werkgever omdat de mensen op een dergelijk moment niet meteen zullen denken aan het pensioen. Mevrouw Zaal vindt ook dat de werkgever een grote rol blijft spelen en misschien nog wel een grotere rol moet gaan spelen. De werkgevers moeten (!) pensioenbewuster worden. Zij hebben namelijk de informatieplicht ten opzichte van hun werknemers. Hier zal een grotere verplichting en controle op moeten komen. Werknemers zullen steeds meer waarde hechten aan het pensioen en zullen hier hun werkgever ook op aanspreken. Volgens mevrouw Zaal zal het in de toekomst zelfs een bepalende factor worden voor een baan. Een werkgever met een goede pensioenregeling wordt namelijk gezien als een goede werkgever!

Mevrouw Zaal durft wel een uitspraak te doen over de toekomst als het gaat om het pensioenstelsel zoals het nu in Nederland is. Volgens haar zal Pijler 2 definitief naar 67 jaar gaan en zal Pijler 3 beperkt worden.

Op de vraag of VB mee zou willen werken aan een campagne om jongeren pensioenbewuster te maken krijgen we een positief antwoordt. Er wordt aangegeven dat de verantwoordelijkheid echter niet bij VB ligt. Het zal dan echter wel een campagne moeten worden waarin niet alleen het pensioen maar het hele proces van pensioenbewuster maken van jongeren aan de orde komt. Wil er een geslaagde campagne komen zullen de organisaties die hieraan mee willen werken de krachten moeten bundelen en gezamenlijk moeten gaan lobbyen bij de Kamerleden. Alleen door goed samen te werken heeft dit idee een kans van slagen.

7.4.3 Renske Biezeveld

Datum: 11 januari 2010 11.00 uur

Renske Biezeveld is Lector Pensioenmanagement aan de Hogeschool van Rotterdam. Ze heeft een grote kennis over de pensioenwereld, onder andere door haar werkverleden bij de Stichting voor Bedrijfstakpensioenfondsen.

In het gesprek komt duidelijk naar voren dat zij geen voorstander is van het vak pensioenen te introduceren op de middelbare scholen. Jongeren zijn namelijk niet geïnteresseerd in pensioenen en dat gaat ook niet door een schoolvak gebeuren. Bovendien is er volgens mevrouw Biezeveld ook nog 'geen man over boord' op het moment dat een 16-jarige nog geen kennis heeft van het pensioen.

In het verleden hebben vakbonden diverse campagnes gelanceerd maar de ervaringen zijn negatief, vanwege de desinteresse van jongeren. Het lanceren van nieuwe campagnes is volgens mevrouw Biezeveld dan ook geen slim idee. De kans van slagen is in haar ogen niet zo groot.

Mevrouw Biezeveld is echter wel voorstander om 'financiële algemenering' te introduceren op de middelbare school en misschien zelfs al in de hoogste klassen van de basisschool. Met financiële algemenering bedoelt zij dat de financiële producten (sparen, hypotheek, pensioenen, beleggen) op een speelse manier geïntroduceerd worden in het bestaande lesplan. Dit zou kunnen bij de vakken zoals wiskunde en economie. Nu krijgen leerlingen bij een wiskunde opgave vaak een casus die gaat over een kledingwinkel of iets dergelijks. In haar opinie zou het mogelijk zijn om deze opgaven te veranderen in meer financieel gerichte casussen. Zo komen leerlingen op een onbewustere manier in contact met deze producten die ze op het eerste oog niet leuk vinden en leggen ze toch een basis.

Het is belangrijk dat mensen goed over hun pensioen gaan nadenken op het moment dat ze gaan werken. "Het pensioenfonds zorgt wel voor mij" is een gedachte die veel werknemers op dit moment hebben. Pas op het moment dat een werkgever niet is aangesloten bij een pensioenfonds gaat een werknemer nadenken en actie ondernemen. Volgens mevrouw Biezeveld is dit niet zo een probleem. Op het moment dat er dan een goede uitleg volgt zullen werknemers het begrijpen en door een uitleg van de basis op de middelbare school komt het wel goed.

De werkgevers zullen moeten zorgen voor een goed opgeleide HRM afdeling met een goede pensioenvoorlichting. Nu is het nog vaak zo dat een HRM medewerker zelf ook niet precies weet hoe het in elkaar zit en essentiële dingen niet of op een verkeerde manier uitlegt. Mevrouw Biezeveld geeft aan dat een fusie tussen VB, OPF en BPF een goede zet zou zijn, alleen vraagt zij zich af of dit niet te optimistisch is. Zij verwacht dat dit nog lang gaat duren. Het is in principe raar dat er drie grote overkoepelende organisaties zijn die allemaal voor dezelfde belangen strijden maar ieder op een eigen manier. Door het bundelen van krachten kan er nog meer gebeuren.

Op de vraag wat de instantie bij uitstek is om een pilot voor pensioencommunicatie op poten te zetten noemt ze direct Pensioen kijker. Volgens haar is deze stichting hier namelijk voor opgezet.

Ook de vakbonden zullen bij de sectoren die zij vertegenwoordigen aan moeten dringen. Op het moment dat er een sterkere druk wordt uitgeoefend zullen de sectoren zelf ook meer actie gaan ondernemen.

Centiq, opgericht door het Ministerie van Financiën, is een duidelijk voorbeeld van het feit dat de politiek bezig is geweest met de voorlichting over pensioenen. Echter vindt mevrouw Biezeveld dat

de rol van de politiek hierbij ook uitgespeeld is. Het heeft geen zin om alles te laten bepalen door regels en wetten. De politiek moet dan ook niet het initiatief gaan nemen als het gaat om een plan te lanceren. Het initiatief moet genomen worden door de pensioenfondsen en de organisaties die zich bezighouden met pensioencommunicatie. Mevrouw Biezeveld heeft maar één woord voor deze instanties: volhouden. Het zal een tijdje duren voor het effect heeft maar iedereen wordt ouder en dus zal er steeds educatie nodig zijn.

Ook de werkgeversorganisaties moeten een grote rol gaan spelen in de ogen van mevrouw Biezeveld. Hier gaat het vooral ook om de voorlichting richting de werkgevers. Zij zullen druk uit moeten oefenen op de werkgevers als het gaat om de kennis van de HRM medewerkers. Als de kennis niet verbeterd, blijft het onduidelijk en zullen mensen zich er niet voor interesseren.

Mevrouw Biezeveld geeft aan dat het steeds beter gaat. In vergelijking met een aantal jaren is het al een stuk verbeterd.

Pensioenen zijn een serieuze zaak en verdient een serieuze aanpak.

7.4.4 Emilie Schols

Datum: 13 januari 2010 11.00 uur

Pensioenkijsker

Emilie Schols is werkzaam bij Pensioenkijsker. Tijdens het gesprek met haar heeft ze haar antwoorden gegeven op diverse vragen vanuit het oogpunt van Pensioenkijsker.

Mevrouw Schols vertelt dat Pensioenkijsker zich niet richt op één specifieke doelgroep. Per jaar worden er één of twee groepen uitgekozen als doelgroep voor dat jaar.

Pensioenkijsker legt de nadruk dus niet op de jongeren. De focus ligt veel meer op de communicatie rond de zogenoemde 'life events'. De 'life events' waar dan aan gedacht wordt zijn trouwen, kinderen krijgen, scheiden, overlijden partner, het wisselen van baan. Hierbij is het belangrijk dat er nagedacht gaat worden over de vraag: Wat gebeurt er als..... Het is volgens Pensioenkijsker zo dat mensen zich helemaal niet bewust zijn van de gevolgen voor het pensioen bij een bepaald 'life event'.

Risicoperceptie is een woord wat de komende tijd belangrijk wordt in de campagnes van Pensioenkijsker. Volgens mevrouw Schols is namelijk de risicoperceptie bij veel werkende (zeker ook boven de 27 jaar) veel te klein als het gaat om de risicoperceptie bij 'life events'. Deze moet vergroot worden. Mensen moeten veel meer na gaan denken over wat bepaalde gebeurtenissen in het leven voor gevolgen hebben.

Ook de ZZP'ers vormen een probleem. Veel mensen zijn door de kredietcrisis werkloos geraakt of zijn voor zichzelf begonnen toen ze hun baan kwijtraakten. Voor een ZZP'er wordt niets geregeld. Het is heel anders dan voor iemand die in loondienst is. Het is daarom belangrijk dat de ZZP'ers ook meer aandacht gaan krijgen en dat deze mensen serieus over hun pensioen na gaan denken.

Mevrouw Schols geeft aan dat er in het verleden genoeg campagnes zijn geweest voor jongeren. Voor Pensioenkijsker was dit de duurste campagne.

Jongeren

Op de vraag of jongeren in haar ogen interesse hebben voor pensioen of pensioengerelateerde onderwerpen geeft mevrouw Schols een duidelijk antwoord: Nee. Dit heeft vooral te maken met de leeftijd en de leeftijd waarop het pensioen ingaat. Hierin zit 40 a 50 jaar. Veel jongeren gaan nu nog niet nadenken over iets wat pas over een zo lange tijd ingaat of een rol gaat spelen.

Als we het over jongeren hebben met mevrouw Schols geeft zij aan dat het geen drama is als iemand onder de 27 jaar geen pensioen opbouwt. Als je nog geen vaste baan hebt, hoef je volgens mevrouw Schols ook nog niet na te denken over je pensioen.

In Nederland leven veel jongeren in de gedachte: 'in Nederland is het pensioen voor mij wel geregeld'. Hierdoor is er geen besef van eigen verantwoordelijkheid. Dit is niet goed. Jongeren moeten gaan beseffen dat het pensioen wel degelijk een eigen verantwoordelijkheid is. Op de vraag of mevrouw Schols het met ons eens is dat het financieel bewustzijn van jongeren (zeker op de middelbare school) steeds lager wordt krijgen we een bevestigend antwoord. Mevrouw Schols is het volledig met ons eens dat jongeren tegenwoordig veel minder financieel bewustzijn is en dat dit een probleem gaat worden.

Invoeren op school?

Is het een idee om een vak financieel bewustzijn (niet alleen pensioenen maar ook hypotheeken, sparen etc.) in te voeren dan op de scholen? Ja, dat is het zeker volgens mevrouw Schols maar ze geeft hierbij ook aan dat dit er waarschijnlijk niet gaat komen omdat het onderwijsaanbod veel te vol zit. Het kan beter onbewust ingevoerd worden in vakken zoals wiskunde en economie. Maar ook in de taalvakken. Laat jongeren eens een economisch stuk lezen in plaats van een tekst over een popster.

Mevrouw Schols heeft een jarenlange ervaring met het onderwijs en ze geeft dan ook aan dat een nieuw vak creëren praktisch onmogelijk is. Er zijn zoveel regels waaraan het moet voldoen. Er moeten lesuren beschikbaar zijn, de docenten moeten het willen, het moet in het curriculum passen etc. Bovendien worden in haar ogen steeds meer dingen een taak van de school. Iets wat vroeger bij de opvoeding hoorde is nu op het bordje van het onderwijs gekomen.

Het is volgens mevrouw Schols dan ook een taak van de ouders om hun kinderen meer financieel bewuster te maken. Het is in haar ogen zelfs meer een taak van de ouders dan van het onderwijs.

Rol van de werkgevers

De werkgever moet er in de ogen van mevrouw Schols voor zorgen dat de pensioenuitvoerder de juiste voorlichting geeft aan de werkgevers. Werkgevers geven zelf aan dat ze te weinig weten van de pensioenen. Dit geldt niet alleen voor de werkgever maar ook voor de HRM medewerkers. Werknemers worden vaak gewoon doorgestuurd naar het pensioenfonds voor informatie. Daarom richt PensioenKijker haar pijlen in 2010 ook op de werkgevers en de HRM medewerkers. Maar het zijn in de ogen van mevrouw Schols niet alleen de werkgevers en de HRM medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de inlichtingen richting de werknemers. Het zijn ook de experts op het gebied van life events die goed op de hoogte moeten zijn van de pensioenregelingen. Deze experts zijn (echtscheiding)advocaten, notarissen etc.

Werkgevers zullen zich ook moet realiseren dat er voor hen een grote verantwoordelijkheidsfactor in het hele verhaal zit. Het is in de ogen van mevrouw Schols dan ook belangrijk dat de werkgevers en HRM medewerkers bepaalde tools aangereikt worden om de voorlichting gemakkelijker te maken.

Zowel de werkgever als de werknemer moet zich gaan beseffen dat het pensioen een ontzettend belangrijke arbeidsvoorwaarde is waar beide partijen ontzettend veel geld in investeren.

Rol van de overheid

Als het gaat om het pensioenbewust maken van jongeren is de overheid een partij die zich erg afzijdig houdt. De overheid bemoeit zich niet zoveel met het onderwerp. De overheid is echter wel de partij die met het geld zal moeten komen om de ideeën daadwerkelijk te kunnen introduceren. Verder is de overheid verantwoordelijk voor de wettelijke regelgeving. In hoeverre de overheid zich zou moeten bemoeien met pensioenregelgeving vindt mevrouw Schols moeilijk te zeggen. Maar in haar ogen zijn de regels er niet voor niets. De overheid zal ervoor moeten zorgen dat de consument zo goed mogelijk beschermd wordt.

Pensioensprekuren

Pensioen kijker heeft in het verleden diverse pensioensprekuren georganiseerd (al dan niet in samenwerking met Centiq). Tijdens deze spreekuren beantwoorden studenten, eventueel met behulp van een pensioenspecialist, vragen van mensen met betrekking tot het pensioen. In de ogen van mevrouw Schols zijn deze spreekuren ontzettend belangrijk omdat je zo een grote groep kan bereiken. Met een spreekuur komt het onderwerp weer even in de belangstelling te staan. Volgens mevrouw Schols verspreidt de kennis zich door een dergelijk spreekuur ook buiten de schoolmuren. Mensen gaan er dan namelijk meer over praten en zo wordt er meer interesse gewekt bij de mensen.

Huidige pensioencommunicatie

Pensioen kijker neemt nu, naar eigen zeggen, het initiatief in de pensioencommunicatie. Maar, volgens mevrouw Schols, zouden de pensioenuitvoerders en de werkgevers het initiatief moeten nemen.

Pensioen kijker is niet de partij om een grote campagne op te zetten. Ze zouden hiervoor een zwaardere positie moeten hebben. Volgens mevrouw Schols is het belangrijk dat er veel wordt gedaan aan face-to-face communicatie omdat dit de beste manier van werken is. Echter vindt zij niet dat pensioen kijker dit kan organiseren.

7.4.5 Marga Ruitenbeek

Datum: 14 januari 2010 13.00 uur

Marga Ruitenbeek is haar carrière begonnen bij Zwitserleven. Via vervolgens het AFM en Blue Sky Group is ze in november 2007 voor zichzelf begonnen. Zij geeft nu voorlichting over pensioenen en over algemene economische zaken. Haar vooropleidingen zijn Algemene Economie en Journalistiek, tevens volgt zij nu een studie fiscaal recht.

Alvorens wij met de vragenlijst zijn begonnen geeft Marga Ruitenbeek een korte maar duidelijke introductie. Als je voorlichting geeft heb je te maken met het Skill en Will model (vindt je op de volgende pagina). Betreft pensioenvoorlichting naar jongeren zitten de jongeren in het Skill en Will model in de nee nee hoek. Dat wil dus zeggen dat ze geen Skill en geen Will hebben betreft pensioenen. Daardoor zal het moeilijk worden deze pensioenbewust te krijgen. Verder treed de overheid steeds verder terug! Dit vindt Marga Ruitenbeek ook niet erg want zij heeft als mening dat iedereen zijn/haar eigen broek maar op moet houden.

Pensioenvoorlichting naar jongeren is wel belangrijk maar volgens haar kansloos. De jongeren hebben niet de Skill of de Will om zich te verdiepen in dit onderwerp. Dit is vanuit kleins af aan er in gegroeid. Vraag maar eens aan een kleuter of hij nu 1 snoepje wil of over 2 uur 2 dan zal die kiezen voor nu 1. Jongeren denken nog gewoon niet aan de toekomst. Dat komt pas vanaf hun 50^{ste} levensjaar. Als je het toch wil proberen zijn de jongeren op het VMBO het belangrijkste. De groep die na het VMBO zal gaan werken zal vooral in de problemen gaan komen. De overige zullen dit nog wel inhalen.

Tevens is de stof te veel gevraagd. Als je nu op de Pabo kijkt waar de toekomstige leraren en leraressen het moeilijk mee hebben is rekenen. Hoe moeten deze leraren en leraressen dan ooit in staat zijn pensioenvoorlichting te geven. Ook geeft ze aan dat jongeren deze moeilijke stof niet helemaal hoeven te kennen. Zij moeten een aantal hoofdvragen kunnen beantwoorden of de antwoorden weten te vinden dan is het voldoende.

Je moet het doel betreft pensioenvoorlichting ook niet voorbij streven. Het doel is om het pensioen verhaal globaal duidelijk te maken. Zij hoeven echter geen pensioen expert te worden. Als ze het maar begrijpen. Dit wil dus ook zeggen dat je moet blijven voorlichten tot dat de stof duidelijk is.

De overheid speelt zeker wel een belangrijke rol in de pensioenvoorlichting. Zij hebben zelf namelijk ook schuld dat het zo lastig is. Zij hebben immers de WAO en de loonstrook zo moeilijk gemaakt. Zij moeten dus ook zeker mee werken aan voorlichting maar toch blijven de jongeren zelf verantwoordelijk! Verder ligt de verantwoordelijkheid volgens Marga Ruitenbeek ook niet bij de werkgevers. Zij moeten al met zoveel regels rekening houden. Laat ze a.u.b. gewoon geld verdienen en de economie draaiende houden. Diegene die een goed pensioen wil moet zelf maar de verantwoordelijkheid op zich nemen.

Over het sociale stelsel heeft ze ook een duidelijke mening. Deze wordt misbruikt en moet dus gewijzigd worden. Nu krijgt iemand die bijvoorbeeld uit de gevangenis komt en niet gaat werken gewoon een uitkering en is daar blij mee ook. Laat iedereen die kan werken ook werken. Al is het maar de snelweg schoonhouden. Het stelsel zou alleen moeten zijn voor geestelijk of lichamelijk zieken.

Tot slot geeft ze nog aan dat het economisch gezien belangrijk is dat jongeren pensioen bewuster worden. Dat is tenslotte beter voor de economie. Wel geeft ze nogmaals aan dat het zeer moeilijk zal worden en zij zelfs denkt dat dit niet gaat lukken. Ze hebben immers niet de Skill nog de Will.

7.4.6 Alfred Kool

1) Hoe belangrijk vindt u pensioenvoorlichting richting jongeren en op welke manier zou deze plaats moeten vinden?

Voorlichting over pensioen is voor iedereen belangrijk, ongeacht leeftijd. Probleem is dat de meeste mensen van nature geen interesse hebben in ingewikkelde financiële onderwerpen, en al helemaal niet in pensioen. Dat wordt geassocieerd met ouderdom, met de laatste fase in je leven, en daar denk je liever niet aan. Met name bij jongeren speelt dat nadrukkelijk een rol. Daarbij komt ook nog dat bij veel mensen het beeld leeft dat pensioen goed geregeld is door de werkgever, samen met de overheid, en dat je daar zelf niets voor hoeft te doen. Dat was decennia lang ook het geval, maar inmiddels zijn er wel wat veranderingen doorgevoerd, waaronder keuzemogelijkheden voor deelnemers. Het is dan wel belangrijk dat je weet waarvoor je kiest.

Er doet zich rond pensioen iets interessants voor: mensen acteren en redeneren vooral vanuit emotie en gevoel, terwijl ze veelal worden benaderd vanuit de ratio. Daar ontstaat vaak een mismatch. Pensioen is serieus en pensioenfondsen hebben dan ook de neiging om de informatieverstrekking (eenrichtingsverkeer) heel serieus op te zetten. Naar mijn overtuiging gaat daar al veel mis. Als je effectief contact wilt maken met je doelgroepen (communiceren = tweerichtingsverkeer), zal je mensen moeten aanspreken op hun gevoel. Dan pas raak je ze en bestaat er een kans dat ze iets met je boodschap doen. Zeker bij jongeren geldt dat de kloof tussen het 'bewogen' pensioenonderwerp en hun belevingswereld heel groot is.

Effectieve communicatie betekent dat je je doelgroep heel goed kent. Je weet op welke momenten er wordt gecommuniceerd, via welke media, wat de belangrijke issues zijn, en in welke 'taal' de boodschap verpakt moet zijn. Een hele goede voorbereiding in de vorm van een doelgroepanalyse is dus vereist. En daar schieten pensioenfondsen vaak tekort. Die denken, vanuit hun vertrouwde paternalistische houding, wel te weten wat goed is voor hun klanten. Inhoudelijk is dat vaak ook zo, alleen weten ze niet hoe die boodschap effectief over te brengen.

Het is niet toevallig dat deelnemers gemiddeld genomen pas na hun 50^{ste} na beginnen te denken over pensioen. Dan komt de eindstreep van hun werkzame leven namelijk in zicht. Die groep is ook eenvoudig te bereiken. Alleen, als er in de pensioenopbouw tekorten blijken te zijn, zijn ze inmiddels te oud om die nog tegen aanvaardbare kosten te repareren. Daarom is het zo belangrijk dat mensen al op jongere leeftijd na gaan denken over het pensioen. Dat zou je het beste kunnen uitleggen in de sfeer van 'personal Financial lifeplanning'. Welke geldstromen zijn er in je leven? Wat heb je nodig om leuk/goed te kunnen leven? Nu en later? Wat zijn je plannen? Waar kan je op rekenen? Pensioen is daar onderdeel van.

Als je jongeren uitlegt dat je gemiddeld 1 dag per week werkt voor je pensioen dan zijn ze klaarwakker. Bovendien moet je er na pensionering gemiddeld nog zo'n 20 jaar van leven. Dat is best lang. Jammer als het dan niet genoeg is.

2) Welke doelgroep moet er aangesproken worden en op welke manier. Is dit gebonden aan een bepaalde levensfase of aan het opleidingsniveau?

Ik ben er een voorstander van om zoveel mogelijk maatwerk toe te passen in communicatie. Dat betekent dat je goed moet nadenken over segmentatie. Per sector kan dat verschillen, maar globaal kan je onderscheid maken in leeftijd/generaties, opleidingsniveau en bijvoorbeeld beroepsgroepen. De omstandigheden per segment verschillen vaak en het is belangrijk dat je mensen alleen die informatie aanreikt waar ze zelf, en ook op dat moment wat aan hebben. Een boodschap aan iedereen is een boodschap aan niemand. Bij pensioen proberen we ook te stimuleren dat fondsen speciaal aandacht besteden aan communicatie rond belangrijke 'life-events' zoals verandering van baan, huis kopen, huwelijk/scheiding, arbeidsongeschiktheid en overlijden. Dat zijn momenten waarop je in ieder geval ook aan je pensioen moet denken, en dan zijn mensen wat eenvoudiger aan te spreken.

Abstractieniveau en tone of voice ligt bij laag opgeleide doelgroepen anders dan bij hoogopgeleide deelnemers. Maar vergis je niet: kennis over pensioen is in de volle breedte heel laag. Gemiddeld is slechts 15% van de Nederlanders redelijk goed op de hoogte van het eigen pensioen.

3) Wat zou uw doel zijn bij de pensioenvoorlichting?

Het besef bijbrengen dat pensioen een van de geldstromen is in iemands leven, dat hij er gemiddeld 20 jaar van moet leven en dat het geen vanzelfsprekendheid meer is. Verder dat mensen eraan denken als er iets belangrijks in hun leven gebeurt/verandert. Kortom: een basisbesef van waar men op kan rekenen na pensionering.

4) Als de voorlichting op scholen ingevoerd wordt, hoe vaak zou dit dan moeten? Wanneer zou er dan begonnen moeten worden met de pensioencommunicatie?

Ik bepleit al enige tijd dat de wijze waarop we in Nederland onze pensioenen hebben geregeld thuishoort in de lessen economie op middelbare scholen. We hebben het over een totaalbedrag van ruwweg tweemaal het bruto nationaal product, om de gedachte te bepalen: ongeveer 800 miljard euro. De huidige situatie is dat ook de docenten economie doorgaans geen flauw benul hebben van deze materie.

5) Hoe belangrijk vindt u de samenwerking van de grote koepelorganisaties (VB, OPF & BBF) inzake pensioencommunicatie?

De drie koepels behartigen de belangen van hun leden-fondsen. Op communicatiegebied zoeken ze elkaar gelukkig steeds vaker op, maar dat leidt helaas nog niet tot een tastbare gezamenlijke aanpak. Recent voorbeeld: het voornemen om een gezamenlijke bewustwordingscampagne op te zetten is mislukt. Nu doet de VB het alleen en heeft OPF vooral commentaar. Dat is jammer want er wordt nu te weinig regie op gezamenlijke communicatie gevoerd. Daardoor ontstaat versnippering waardoor het lastiger wordt om resultaten te bereiken. Ik vind het jammer dat de samenwerking niet van de grond komt. Ook op andere dossiers is veel winst te behalen.

6) Welke rol moet de politiek in dit proces spelen in uw ogen?

In Nederland is het aanvullend pensioen belegd bij de sociale partners (werkgevers en werknemers). Dat is goed en de politiek moet zich daar dus niet teveel mee bemoeien. De Pensioenwet is richtinggevend en de overheid heeft twee toezichthouders (DNB en AFM) om erop toe te zien dat iedereen zich aan de wet houdt. Wat de politiek wel zou kunnen stimuleren is een duidelijker regierol op het gebied van bewustwording. Nu blijft die zweven, en de koepels pakken het onvoldoende op (gemiste kans).

7) Welke rol moeten de werkgevers in dit proces spelen in uw ogen?

Met werkgevers is iets wonderlijks aan de hand. Pensioen is een arbeidsvoorwaarde, en niet zomaar een. Na het salaris is het veruit de duurste secundaire arbeidsvoorwaarde, veel duurder dan een leaseauto of een collectieve ziektekostenverzekering. Toch besteden werkgevers gemiddeld nauwelijks aandacht aan pensioen. Ze geven hun werknemers als het ware een cadeautje (een prachtige pensioenregeling en een flink deel van de premie, soms zelfs volledig) maar ze praten er vooral niet over. Daar zijn diverse verklaringen voor.

Als een werkgever onderdeel uitmaakt van een bedrijfstak waarin de pensioenen collectief geregeld zijn (zoals Zorg en Welzijn, de bouw, groot- en klein metaal) dan is deelname aan de pensioenregeling ook voor de werkgever verplicht (Bedrijfstakpensioenfondsen). Dat maakt het al snel een ver van z'n bed show. Wanneer een werkgever zelf een pensioenregeling heeft (Ondernemingspensioenfondsen) dan is de betrokkenheid groter. Maar ook daar zie je op operationeel niveau (afdeling HRM) een ernstig gebrek aan kennis over de eigen regeling. Dat is opmerkelijk omdat ze er wel veel geld in investeren.

Ik pleit er voor om de werkgever een actieve rol in het communicatieproces te geven. Met name de HR-discipline heeft een nauwer contact met de werknemers dan een pensioenfonds met zijn deelnemers (dezelfde mensen). Fondsen zouden daar, al of niet via hun uitvoerder, regie op moeten voeren. Zo kan de werkgever geweldig helpen om pensioen tot leven te wekken in de hoofden van de werknemers.

8) Hoe belangrijk is in uw ogen de werking van het sociale stelsel en de uitleg hierover?

Pensioen zoals we dat in ons land geregeld hebben is een onderdeel van ons totale stelsel van sociale wetgeving. Collectief aanvullend pensioen (de tweede pijler) is het primaat van sociale partners. Het is belangrijk dat mensen een basiskennis hebben van hoe dat geregeld is en wie waarvoor verantwoordelijk is. Pas dan kunnen ze ook goed inschatten waar hun eigen verantwoordelijkheid ligt. Dat is nu vaak een probleem.

9) Zou uw organisatie bereid zijn om voorlichting te geven? Wat zou u rol kunnen zijn en welke middelen zou u ter beschikking kunnen stellen?

Ons bureau doet al veel om de kennis over het stelsel te verspreiden. Dat doen we onder meer door op te treden op congressen en symposia binnen de pensioenwereld, en ook door al jarenlang les te geven in pensioencommunicatie aan pensioenfondsenbestuurders en directies. Zo willen we de sector zelf in staat stellen om de zo belangrijke communicatiefunctie beter in te vullen. Van informeren naar communiceren. De pensioensector is van oudsher gewend om te zenden. Wat ze moeten leren is te ontvangen, luisteren. Daar helpen we ze bij.

Verder hebben we ook regelmatig contact met AFM als toezichthouder op communicatie. Die stimuleren we om hun toezicht zo in te richten dat het de fondsen stimuleert om hun communicatietask effectiever in te vullen.

Verder hebben we vele pensioenfondsen en uitvoeringsorganisaties als klant. Die helpen we met advies en ondersteuning op het gebied van communicatie. Tot slot publiceren we regelmatig.

10) Hoe belangrijk is de samenwerking met andere partijen in pensioencommunicatie? Welke partijen zijn er volgens u nodig? Wie zou er in uw ogen het voortouw moeten?

Samenwerking is altijd goed. Zeker in de pensioenwereld is daar nog veel ruimte voor verbetering. En dat kan ook omdat pensioenfondsen geen concurrenten van elkaar zijn. Ze zouden meer dan tot nu toe goede ervaringen kunnen uitwisselen. Gelukkig gebeurt dat we steeds meer.

En dan de samenwerking tussen de koepels, dat vlot helaas niet zo. Naar mijn idee ontbreekt het aan regie, ik gaf dat al eerder aan.

11) Wat zouden voor u de voorwaarden zijn om deel te nemen aan een project ter verbetering van pensioencommunicatie?

Grondige analyse van de doelgroepen en op basis daarvan een effectieve segmentatie. Bovendien realistische en meetbare doelstellingen. Er moet binnen het project bereidheid zijn om daarmee te beginnen.

12) Is er in het verleden al iets aan jongeren pensioencommunicatie gedaan door jullie of door derden wat jullie aansprak? En wat waren de resultaten?

Ik noem een aantal voorbeelden:

- Een gezamenlijk initiatief van een aantal fondsen/uitvoerders, waaronder SPF Beheer en PGGM om met Ruud de Wild een road-show te organiseren met optredens, waarin pensioen centraal stond. Veel jongeren aangetrokken. Goed resultaat, maar verwaterde weer wegens gebrek aan follow-up.
- Pensioenfonds voor de schilders heeft met prijsvraag jonge schilders weten te interesseren in basisinformatie over hun pensioen. Aantrekkelijke prijzen lokten de schilders als het ware naar het saaie onderwerp.
- PGGM en APG hebben aparte jongerensites ontwikkeld en ook aparte programma's voor jongeren. De eerste resultaten zijn bemoedigend.

13) Heeft uw organisatie in het verleden al iets gedaan aan pensioencommunicatie? Wat waren hiervan de resultaten?

Onze kernactiviteit als bureau is pensioencommunicatie. Daarin begeleiden we pensioenfondsen, uitvoeringsorganisaties en de pensioenkoepels met advies, ondersteuning, uitvoering en training. Tot nu toe werkten we voor meer dan 30 pensioenfondsen, vrijwel alle uitvoerders (zoals PGGM, Mn Services, Blue Sky Group, TKP Pensioen, AZL, A&O Services, SPF Beheer) en twee van de drie pensioenkoepels (VB en OPF). Bovendien zijn we gesprekspartner voor toezichthouder AFM.

14) Wat is voor uw organisatie het voordeel van een betere pensioencommunicatie?

Primair: tevreden opdrachtgevers, onderstreping van onze positie als expert, kenniscentrum op het gebied van pensioencommunicatie.

Secundair: bijdrage leveren aan verbetering van kennis over geldstromen in het leven van de gemiddelde burger (personal financial life planning).

15) Beschrijf in een paar zinnen hoe u of uw organisatie denkt dat wij jongeren pensioenbewuster krijgen.

- Breng in kaart welke thema's ze belangrijk vinden;
- Onderzoek welke media/middelen ze gebruiken om te communiceren of informatie te zoeken;
- Onderzoek wat relevante momenten en gelegenheden zijn om contact te maken;
- Wees selectief in wat je wel en vooral niet aan informatie wilt overbrengen.

Alfred Kool

Abcoude, 17 januari 2010

7.5 Onze mening

7.5.1 Paul Megens

Jongeren die een bepaalde leeftijd bereiken, bijvoorbeeld 30 jaar, zouden moeten worden uitgenodigd voor een gesprek door pensioenfondsen of intermediair. In dit gesprek wordt de jongeren duidelijk gemaakt wat het sociale stelsel inhoudt en wat dit voor hen betekent. Daarnaast worden de wensen van de jongeren besproken als zij met pensioen willen gaan. Als deze wensen in beeld zijn gebracht gaan we samen met de jongeren inloggen op het nieuwe systeem (01-01-2011) 'mijn pensioenoverzicht'. Dit overzicht wordt met hen besproken en uitgelegd.

Omdat de wensen van hen al in kaart zijn gebracht gaan we nu kijken wat het inkomen zou zijn op hun 67^{ste}. Aan de hand van dit inkomen kunnen de jongeren samen met de adviseur kijken of dit voldoende is of dat er iets geregeld moet worden. Zo creëer je in mijn ogen een win-win situatie. Voor de jongeren wordt het duidelijk hoe het stelsel en het pensioenoverzicht werkt. En de adviseurs hebben de mogelijkheid producten te 'verkopen' om te zorgen dat hun inkomen na hun 67^{ste} voldoende is.

Het kost misschien wel tijd en werk maar zo wordt er door banken nu ook te werk gegaan als je 18 jaar wordt. Terwijl er op die leeftijd geen producten verkocht kunnen worden. De jongerenrekening wordt dan alleen omgezet naar een studentenrekening of een gewone betaal rekening. Nodig je ze uit op hun 30^{ste} heb je wel kans op productenverkoop en tevens kan je dit gesprek zien als een onderhoudsgesprek wat toch jaarlijks dient worden te houden.

Ik heb gekozen voor de leeftijd van 30 omdat de mensen dan al zullen werken en kinderen hebben of krijgen. Het pensioen wordt dan belangrijker voor deze groep. Door de kinderen zullen ze na gaan denken over later.

7.5.2 Evie Joosten

Er zal een goed opgezette en uitgewerkte campagne gebruikt moeten worden om jongeren voor te gaan lichten. Jongeren zijn erg verschillend. Niet alleen op het gebied van opleidingsniveau maar ook op het gebied van interesses. De mensen die interesse hebben voor economie zullen sneller naar informatie over het pensioen gaan zoeken of krijgen deze informatie ook al binnen de opleiding.

Het is belangrijk dat jongeren een goede voorlichting krijgen over hun financieel bewustzijn. Jongeren moeten zich bewust worden van begrippen zoals sparen, lenen, rood staan etc. Op dit moment wordt er veel te gemakkelijk gedacht over geldtekort. Binnen het vak economie of zelfs een apart vak zal hieraan aandacht moeten besteden. Wat is het en hoe kun je het voorkomen. Ook zal iemand bewust gemaakt moeten worden van het feit wat er gebeurt op het moment dat je gaat werken, dat je op jezelf gaat wonen etc. en wat er gaat gebeuren op het moment dat je stopt met werken.

Ik denk dat de voorlichting het beste plaats kan vinden in de vorm van een project. Door een aantal weken actief bezig te zijn met een onderwerp als dit zullen jongeren meer onthouden. Er zal dan een afwisselend programma opgesteld moeten worden met doe activiteiten, gastcolleges en gewone lessen met opdrachten. Echter zal in dit project alleen de hoofdlijnen uitgelegd moeten worden. Op het moment dat iemand gaat werken zal er gepraat moeten worden met een werknemer. Iemand gaat dan namelijk geld verdienen en vaak komen er dan ook andere dingen in beeld zoals het kopen van een huis. Als iemand gaat werken zal de interesse vergroot worden want dan komt het er echt

op aan. Als iemand dan al wat kennis heeft is het gemakkelijker om op je werk advies te vragen of om zelf op onderzoek uit te gaan.

Verder is het belangrijk dat werknemers bij de belangrijke omstandigheden in het leven ingelicht wordt. Dit zijn dan de omstandigheden waarbij er in de privésfeer iets veranderd (scheiding, trouwen, overlijden partner etc.) maar wat wel degelijk van invloed is op het pensioen. De werkgevers zullen een grote rol moeten spelen in deze voorlichting. Op het moment dat de werkgever namelijk zelf weinig informatie geeft zal een werknemer sneller het idee hebben dat het niet erg belangrijk is.

Samengevat vind ik dat er op het voortgezet onderwijs een bodem moet worden gelegd zodat mensen weten wat het inhoudt maar dat de echte voorlichting pas plaats moet vinden op het moment dat iemand gaat werken en de gebeurtenissen plaatsvinden. Dit omdat de interesse dan veel groter is.

7.5.3 Maikel van Herten

Wat is in mijn ogen een goede manier om studenten voor te lichten. Hoe zie ik het onderwijsaanbod voor me?

Jongeren moet je stimuleren om concreet naar hun pensioen en dan vooral naar hun pensioenwens te kijken als ze net van school komen. De gemiddelde student die afstudeert aan een HBO-opleiding is 23 jaar. Totdat de student afstudeert zal de hij waarschijnlijk geen tot zeer beperkte interesse hebben gehad in zijn pensioen. Nu hij gaat werken en een vast inkomen gaat krijgen is het belangrijk dat hij ook begint met het opbouwen van zijn pensioen. Dit is dus een goed moment om jongeren voor te lichten over de mogelijkheden die er zijn over je pensioen.

Jongeren zullen blij zijn dat ze hun opleiding hebben afgerond en zullen dus niet gelijk heel enthousiast luisteren naar "pensioenverhalen". Ik zou dan ook 2 voorlichtingsmiddagen verzorgen; eentje na een halfjaar en eentje aan het einde van het jaar. Geen standaard les; maar een interactieve les waarin je door een aantal vragen er achter kan komen wat de student wil en wat hij denkt dat hij kan krijgen aan pensioen. Als het beeld wat de studenten hebben over pensioen klopt; dan is er weinig werk te doen; maar zeer waarschijnlijk zal de specifieke kennis over pensioenen ontbreken. Daarom zul je de aandacht moeten trekken door enkele "doem" scenario's te schetsen over wat de gevolgen kunnen zijn wanneer je je pensioen niet goed regelt. Op deze manier trek je de meeste aandacht en worden de studenten ook aangezet om iets te doen met de informatie die ze hebben gekregen.

7.5.4 Stephan Lammerts van Bueren

Wanneer gaan personen over iets nadenken? Vaak niet als het vrijblijvend is maar een verplichting. Ik neem als voorbeeld de APK. Stel je voor dat dit vrijblijvend zou zijn. Personen die om hun auto geven zouden deze APK jaarlijks laten uitvoeren. Personen die laks zijn en/of niks om hun auto geven zullen maar zelden een APK laten uitvoeren want dit kost tijd en moeite.

Pensioenvoorziening is een belangrijk onderdeel van je leven. Vanaf je 65/67 tot aan je dood ben je verbonden aan je pensioen, het is dus belangrijk dat men hier goed over nadenkt en tijdig op inspeelt. Nu is het echter vrijblijvend en daardoor hechten er niet veel personen aandacht aan.

Als er nu eens een wetvoorstel zou komen die verplicht dat men elke 5 jaar vanaf de 25^{ste} leeftijd om de tafel moet gaan met een pensioenadviseur. Dan zouden veel meer mensen er naar gaan omkijken want het is een verplichting. Er wordt tevens veel meer over gesproken dus het raakt meer personen. En het heeft een bijzonder goed doel want de oudedags voorziening is goed geregeld. Uiteraard zien heel veel personen dit als extra kosten, dus stel ik voor dat je de gemaakte kosten volledig of deels van je besteedbaar inkomen mag aftrekken, zodat dat niet het struikel punt kan en mag zijn.

7.6 Krantenknipsel FD

Pensioen is gewoon 'fun'

FD EXTRA PENSIOEN; Blz. 2

Pensioenfondsen doen er alles aan om jongeren over hun oude dag te laten nadenken.

Pimp da house' heet de pensioengame van het schilderspensioenfonds. Glaszetter Marco en schilder Sjon moeten een huis onderhouden. Met elke schilderbeurt en vervangen ruitje verdienen ze geld, maar als ze niets van hun pensioen afweten, kunnen ze geen materiaal inslaan. Dan raakt het huis in verval: 'game over'. De beste speler kan een Wii-spelcomputer winnen.

Marco en Sjon worden door het bedrijfstakpensioenfonds schilders ingezet om jongeren te interesseren voor hun oudedagsvoorziening. Na twee weken heeft de onlinegame op de website www.blikinjepensioen.nl duizend spelers getrokken. Een mooie score, vindt Rob Brink van A&O Services, dat de pensioenregeling van de schilders uitvoert.

'Pensioen is een "low interest" onderwerp bij jonge werknemers. Met brochures bereik je deze doelgroep niet. Die worden niet gelezen. Het pensioenoverzicht evenmin. We proberen het nu met een leuk spel met simpele vragen over pensioen. Jongeren zullen niet ineens massaal het pensioenreglement gaan lezen, maar als het begrip pensioen meer gaat leven, zijn we als pensioenuitvoerder heel tevreden.'

Wat Marco en Sjon zijn voor het BPF Schilders is Wessel Wachter voor SPF Beheer, dat de pensioenfondsen in de spoorsector en het openbaar vervoer uitvoert. Wessel Wachter is de hoofdpersoon van een stripboek waarmee SPF Beheer pensioenen onder de aandacht van jongeren probeert te krijgen: een verhaal over een financieel adviseur die overal in de wereld arbeidsonrust voorkomt door prachtige pensioenregelingen af te sluiten. Behalve in ouderwetse print is het boek ook te downloaden via internet en iPhone. 'Jongeren hebben meer met beeld dan met tekst', verklaart Albert Akkerman van SPF Beheer het stripboek. 'Pensioenfondsen hebben er een handje van om met onbegrijpelijke teksten te werken. Het is ook ingewikkelde materie. Slechts 6000 van de 50.000 deelnemers in onze pensioenfondsen zijn onder de 35 jaar. Die groep gaat niet naar voorlichtingsbijeenkomsten, terwijl je, juist als je jong bent, de meeste mogelijkheden hebt om je pensioen goed te regelen.'

Met grote regelmaat wordt onderzoek gedaan naar de kennis van jongeren van pensioenen. De uitslag is steeds hetzelfde: jongeren weten er niets van en het interesseert ze ook niet. En dan mag het begrip jong met een korreltje zout worden genomen. De meeste pensioenfondsen vinden alles onder de 35 jaar jong. Een pragmatische definitie. Pas vanaf die leeftijd begint de werknemer uit zichzelf wat belangstelling voor het pensioen te krijgen. De serieuze interesse komt vanaf een jaar of 45, als de kinderen minder aandacht opeisen en het pensioen ineens niet zo ver weg meer lijkt.

'De doelgroep boven de 45 kun je bedienen met feitelijke informatie, maar jonge werknemers willen zich daar niet in verdiepen', zegt Wies Wiegman van PGGM, de uitvoeringsorganisatie van pensioenfonds Zorg en Welzijn. 'Dat kan ik ze niet eens kwalijk nemen. Als je 25 bent moet je nog zeker 40 jaar werken. Waarom zou je je daarover druk maken, als er nu zoveel andere dingen zijn die je aandacht en je geld opeisen?'

Zorg en Welzijn probeert de jongeren onder meer te bereiken met een speciale website en een jongerenversie van het huisblad 'Eigentijd'. Wiegman houdt zich al een tijdje bezig met de

pensioencommunicatie richting jongeren en is door schade en schande wijs geworden. 'Eigenlijk moet er al veel eerder aandacht aan pensioen worden besteed. Op school, zoals de SER ook voorstelt. Er is veel onwetendheid. Ik heb eens de vraag laten uitzetten onder 12.000 jonge werknemers wat ze dachten kwijt te zijn aan hun pensioen. Vijf procent van het salaris, was het antwoord. Het is dus ruim twintig procent, inclusief het werkgeversdeel. Twee spijkerbroeken per maand, zoals ik het dan uitdruk.'

Battle of concepts

Vrijwel alle pensioenfondsen schenken speciale aandacht aan jongeren. Drie jaar geleden was er een gezamenlijke actie van een achttal pensioenfondsen rond dj Ruud de Wild. Er was een prijsvraag waarmee jongeren een feestavond konden winnen, met als dj: Ruud de Wild. ABP liet vorig jaar jongeren in een 'battle of concepts' zelf manieren bedenken om pensioen bij jongeren op het netvlies te krijgen. 'Daarvan hebben we geleerd dat we ons niet sexyer hoeven te verkopen dan we zijn', zegt Joep Jacobs van ABP-uitvoerder APG. 'Doe maar gewoon, zeggen jongeren. Ze zien pensioen als een serieuze zaak, daar hoeven ze niet wildenthousiast van te worden.'

De extra inspanning voor jongeren is voor een deel service en hoort bij de informatieplicht die pensioenfondsen hebben. Voor een deel is het ook eigenbelang. De meeste jongeren mogen dan weinig verstand hebben van pensioen, degenen die het wel hebben, klagen steeds meer over de hoge kosten die jongeren dragen voor het Nederlandse pensioenstelsel en de onzekerheid dat zij zelf ook ooit van zo'n mooi pensioen kunnen genieten. Jongerenorganisaties knagen aan de fundamenten van het Nederlandse pensioenstelsel. Het is voor pensioenfondsen dus ook belangrijk hun jonge deelnemers te laten zien wat ze aan hun pensioenfonds hebben.

Inmiddels is er veel kennis opgedaan over hoe jongeren kunnen worden bereikt. 'Je moet ze heel gericht benaderen, op het juiste moment en niet te ingewikkeld', zegt Joep Jacobs van APG. 'Ze moeten er iets aan hebben. Daar spelen we op in door jongeren te benaderen op momenten dat ze ervoor openstaan. Als ze hun eerste arbeidscontract tekenen, als ze gaan samenwonen of scheiden, als ze kinderen krijgen. Dan denken ze over de toekomst en kun je iets betekenen.' 'Het is een traject van lange adem', zegt Albert Akkerman. 'Als je ze al geïnteresseerd krijgt, wil dat niet zeggen dat ze actie ondernemen als dat nodig is. Als ze een pensioengat hebben, kunnen wij wel adviseren dat ze daar iets aan moeten doen, maar dat kost geld. En op dat moment zijn er veel andere dingen die geld vragen.'

Het is niet allemaal water naar de zee brengen. Pensioenfondsen boeken ook succesjes. Jongeren vergeten het pensioenfonds vaak door te geven dat ze gaan samenwonen. Als de pensioengerechtigde dan overlijdt, heeft de partner nergens recht op. Zorg en Welzijn hield in 2007 een actie om ervoor te zorgen dat jongeren doorgeven dat ze samenwonen. Wiegmans: 'We hebben toen een hele concrete actie gevoerd. Eerst een onderzoek waaruit bleek dat jongeren bijna nooit hun samenlevingscontract aanbieden aan het pensioenfonds. Dat onderzoek leidde tot veel publiciteit en aandacht van de Tweede Kamer. Met effect. Het aantal meldingen van samenwoners verdubbelde in de periode na de actie.'

Anders benaderen

'Elke actie om jongeren over pensioenen te laten nadenken juich ik toe', zegt hoogleraar pensioenmarkten Fieke van der Lecq. Volgens haar is het zinvol als pensioenfondsen jongeren anders benaderen dan oudere werknemers, al zou er eigenlijk al in de schoolbanken aandacht moeten zijn voor het onderwerp financiële toekomstplanning. 'Het is al heel wat als je jonge werknemers zover kunt krijgen dat ze niet alleen nadenken over de keuze van de leaseauto, maar ook over de pensioenregeling. Zolang pensioenfondsen maar niet proberen jongeren te overtuigen dat het voor hen perfect is geregeld in het Nederlandse pensioenstelsel, want het is maar de vraag of dat stelsel wel zo geweldig is voor jongeren.'

7.7 Krantenknipsel FD

Twintigers moeten zelf nadenken over later

FD EXTRA PENSIOEN; Blz. 13

Schrale oude dag dreigt voor een hele generatie

Over hun pensioen denken jongeren liever niet na. Toch is het zaak voor pensioenfondsen om de jongere generatie beter voor te lichten. Want zij lopen meer risico op een slecht pensioen dan ouderen.

De twintigers en dertigers van deze tijd verschillen niet alleen wezenlijk van ouderen, maar ook van hun leeftijdgenoten twintig jaar geleden. De jongvolwassenen van nu wisselen vaker van baan, gebruiken andere communicatiemiddelen, nemen sneller beslissingen en vormen groepen via sociale netwerken als Hyves.

De huidige jongere kijkt - niet verwonderlijk - ook anders aan tegen zijn pensioen. Zijn ideeën over opbouw van pensioen wijken af van de opvattingen van twintig jaar geleden. Dat heeft gevolgen voor de inrichting van het pensioenstelsel en voor de wijze waarop pensioenaanbieders moeten communiceren met deze generatie.

Veel jongeren zijn flexibel, maar ook ongeduldig. Hun loyaliteit tegenover de werkgever is vaak laag vergeleken met die van ouderen. Eigen carrière en een goede balans tussen werk en privé zijn belangrijk. Menig vijftiger heeft jaren voor dezelfde werkgever gewerkt, maar voor veel twintigers en dertigers is het vanzelfsprekend dat zij om de paar jaar van baan wisselen. En daarmee ook meerdere malen van pensioenregeling.

Ook in hun persoonlijke leven zijn er veranderingen opgetreden tussen de twee generaties. Jongere werknemers trouwen minder, blijven langer alleenstaand en beëindigen hun huwelijk eerder dan oudere collega's.

Daarnaast vergaren jongeren hun informatie beduidend anders dan andere generaties. Jongeren willen snel korte en bondige informatie. Ze zijn veel minder bereid de kleine lettertjes te lezen en willen niet te veel moeite doen om informatie te vinden. Die informatie moet daarom online toegankelijk zijn. Terwijl babyboomers informatie halen bij het pensioenfonds en tevreden zijn met een jaarverslag van hun pensioenfonds, wachten jongeren niet rustig af totdat het pensioenfonds iets van zich laat horen. De jonge generatie wil altijd 'connected' zijn; 24 uur per dag, zeven dagen in de week online toegang hebben tot het eigen pensioenprofiel. Ze willen zeker weten dat alles goed geregeld is zonder daar veel moeite voor te hoeven doen.

Zij vergelijken informatie dan ook meer dan vroeger met die van vrienden en familie. Ook dat gebeurt via internet. Want internet is niet alleen een informatiebron, maar ook een sociale ontmoetingsplaats.

Een groot probleem blijft dat pensioen een saai onderwerp is voor de gemiddelde Nederlander en zeker voor jongeren. Veel twintigers van nu sparen niet, maar consumeren en denken liever aan vandaag dan aan morgen. Ze weten dan ook niet veel van hun pensioen. Jongeren gaan pas sparen als alle materiële kortetermijnbehoeften zijn bevredigd. Hierdoor hebben jongeren vaak geen idee wat zij voor hun pensioen betalen en al helemaal niet wat zij straks aan pensioen gaan ontvangen.

Maar ondanks dit gebrek aan kennis maken ze zich wel zorgen over hun pensioen. Uit onderzoek blijkt dat het vertrouwen in pensioenfondsen in 2009 met een derde is gedaald ten opzichte van 2006. De negatieve berichten over lage dekkingsgraden van pensioenfondsen hebben geen goed gedaan aan het imago van pensioenfondsen. Ook het vertrouwen van jongeren in pensioenfondsen is gedaald. Ondanks dat zij zich nauwelijks in hun eigen pensioensituatie verdiepen, horen zij de negatieve berichten in de media en maken zich daar zorgen over. De discussie over de AOW-leeftijd wakkert die onvrede verder aan. Jongeren vragen zich af wie nu eigenlijk hun belangen behartigt.

Risico

Want juist de twintigers die zich niet in pensioen interesseren zijn degenen die de meeste risico's lopen. Jongeren betalen steeds meer voor hun pensioen, maar hebben minder zekerheden dan hun oudere collega's. De ongelijkheid tussen jong en oud neemt steeds verder toe. Bij overgangsregelingen worden vaak alleen groepen ouderen ontzien. Jongeren dienen de rekening te betalen, terwijl hun eigen pensioensituatie onzeker is.

Een versterkende factor is de AOW. Die dreigt onbetaalbaar te worden: zijn er nu nog vier werkenden die voor een AOW-uitkering betalen, in 2040 betalen nog maar twee werkenden de AOW voor een gepensioneerde. Door deze vergrijzing nemen de kosten van het stelsel toe, die gedragen moeten worden door jongeren. Hetzelfde geldt voor de meeste andere sociale voorzieningen in ons land, waarvan de last op de schouders van de jongeren komt te liggen.

Zij ontvangen de rekening twee keer; enerzijds betalen de jongeren nu de AOW uitkering van ouderen. Maar de kans is zeer klein dat een twintiger van nu AOW krijgt op 67-jarige of 70-jarige leeftijd of ouder. In de totale pensioenopbouw door jongeren wordt daarentegen wel rekening gehouden met een AOW-uitkering als basispensioen. Die toekomstige, onzekere AOW-uitkering wordt nu afgetrokken van de opbouw van het arbeidspensioen. Maar als die AOW-uitkering straks lager is, ontstaat nu direct een fors pensioengat.

Solidariteit

Niet alleen voor AOW, maar ook voor de aanvullende pensioenen betalen de jongeren voor de ouderen. Dat is ingebakken in de solidariteit, kenmerkend voor het Nederlandse pensioenstelsel. Via de doorsneepremie betalen jongeren een relatief hoge pensioenpremie en ouderen een relatief lage premie. Pensioen is voor een groot deel het financieren van de uitkeringen voor ouderen. Maar een groot deel hiervan wordt neergelegd bij jongeren. Zeker de generatie die nu begint met werken. Want de lasten worden steeds groter en worden gedragen door steeds minder mensen. Kortom, het zijn de jongeren die de meeste risico's lopen.

Deze jongeren accepteren de gang van zaken, waarschijnlijk omdat ze voor een groot deel onwetend zijn.

Hier ligt een taak en een kans voor de pensioensector, bijvoorbeeld in positionering, imago, marketing en communicatie. Er ligt een verantwoordelijkheid bij de pensioensector om jongeren bewust te maken van het belang van een goed geregeld pensioen. Pensioenuitvoerders, fondsen, werkgevers, werknemers en overheid moeten inspelen op het consumentengedrag van jongeren.

Er zijn wel ontwikkelingen gaande die beter aansluiten bij de behoeften van jongeren; neem de pensioencommunicatie. Pensioenfondsen communiceren interactiever. Mede ingegeven door toezichthouder Autoriteit Financiële Markten proberen fondsen beter uit te leggen hoe het in elkaar steekt en maken ze steeds meer gebruik van moderne communicatiekanalen, met name internet. Verder komt per 2011 het Pensioenregister, waar deelnemers online inzicht krijgen van het opgebouwde pensioen bij alle pensioenuitvoerders waar ooit pensioen is opgebouwd. Dit komt de toegankelijkheid van informatie zeer ten goede en sluit aan bij de informatiebehoefte van jongeren.

Ook is er een trend gaande van een verschuiving van 'defined-benefitregelingen' (DC), waarbij de uitkering afhankelijk is van het salaris, naar 'defined-contributionregelingen' (DB), waarbij de uitkering afhankelijk is van de beleggingsresultaten van de ingelegde premies. DC-regelingen worden over het algemeen gezien als minder goede producten voor de deelnemers, aangezien de deelnemer het risico loopt van slechte beleggingsresultaten. Echter, voor jongeren is een DC-product zo slecht nog niet. Doordat zij nog jaren te gaan hebben tot pensioenleeftijd hebben zij qua beleggingen een langetermijnhorizon en daarmee hebben zij ook een goede kans op een hoog rendement, wat ten goede komt aan de pensioenuitkering.

Een DC-product sluit aan op de meer individualistische instelling van jongeren. Wat je in een DC product inlegt, wordt in je eigen potje opgebouwd. Hierdoor wordt de onbetaalbaarheid van de vergrijzende samenleving niet langer bij jongeren neergelegd. Onze verwachting is dat de trend van DB naar DC zich daarom verder zal voortzetten.

Communicatie

Het is dan wel belangrijk dat pensioenfondsen werken aan de bewustwording onder jongeren van een goed pensioen.

Een veelgehoord misverstand is dat de solidariteitsproblemen van jongeren worden neergelegd bij de pensioenfondsen: wat gaan pensioenfondsen hier aan doen? Maar: pensioenfondsen zijn alleen maar de uitvoerder van de pensioenregelingen zoals die zijn afgesproken tussen de werkgevers en werknemers - de sociale partners. Uiteindelijk worden daar de afspraken gemaakt.

Bij de vakbonden zijn het zeker niet de twintigers en dertigers die meepraten over pensioen; het verdient daarom aanbeveling dat de pensioensector jongeren oproept om zich te organiseren en zich in de discussies te mengen.

7.8 uitwerking deelvragen

Zijn er verschillende groepen te onderscheiden: leeftijd, levensfase, opleidingsniveau?

Dient er gesegmenteerd te worden of moet de communicatie algemeen verlopen?

Er zijn logischerwijs groepen te onderscheiden. Het belang van een goed pensioen is voor iedereen even groot. Het is echter een groot verschil of iemand 20 of 50 jaar oud is. De horizon die men moet overbruggen om een goed pensioen te krijgen is aanzienlijk langer bij iemand van 20 jaar dan bij iemand van 50 jaar. Het is daarom ook belangrijk om mensen in een vroegtijdig stadium na te laten denken over hun pensioen. Hoe langer de horizon hoe langer men de tijd heeft om een goed pensioen op te bouwen.

Met betrekking tot de communicatie zul je ook moeten segmenteren. Iemand van 25 jaar zul je vaak anders moeten benaderen dan iemand van 45 jaar. Dat zelfde geldt voor het opleidingsniveau. De communicatie ten opzichte van iemand met een MBO-niveau of een universitaire studie zal vaak ook anders zijn. Bijna alle financiële informatie is geschreven op taalniveau C1. Minder dan de helft van de bevolking begrijpt dat. Taalniveau B1 begrijpt maar liefst 95% van de bevolking. Als alle communicatie via dit taalniveau verloopt zal dit vaak al een hele hoop vragen bij de mensen wegnemen, alleen al omdat ze begrijpen wat er staat.

Wat zijn de valkuilen bij jongeren m.b.t. pensioencommunicatie?

Eén van de valkuilen met betrekking tot pensioencommunicatie richting jongeren is het taalniveau. Een grote groep van de jongeren weet niet wat er bedoeld wordt in de tekst in bijvoorbeeld brochures. Doordat ze niet weten wat er precies staat en wat er mee wordt bedoeld neemt de interesse om verder te lezen af. Als de jongeren al nadenken over hun pensioen is het vaak in de trend van; “daar moet ik me nog eens goed in verdiepen”. Het duurt echter vaak nog jaren voordat ze zich er ook echt in gaan verdiepen. De grootste valkuil bij jongeren zit hem in het feit dat ze pas aan hun pensioen gaan denken als ze een vaste baan hebben, kinderen en hebben en een eigen woning.

Wat is de rol van de overheid bij pensioencommunicatie naar jongeren?

De overheid speelt wel rol in de communicatie naar jongeren. Deze rol is echter vaak geen directe rol. De overheid zelf houdt geen directe campagne om jongeren te informeren over pensioenen. Wanneer jongeren gaan werken is het de taak van de werkgever om de werknemer te informeren over hoe het pensioen binnen dat bedrijf wordt opgebouwd. Deze regels zijn echter wel door de overheid opgelegd. De rol van de overheid naar jongeren is wel belangrijk in de communicatie over het sociale stelsel.

Hoe pakken de instanties de jongeren pensioencommunicatie aan?

Alle instanties die wij hebben bezocht/gesproken vinden pensioencommunicatie richting jongeren erg belangrijk. De instanties hebben ook al meerdere campagnes gevoerd om de pensioenbewustheid onder jongeren te vergroten, maar dit heeft tot nu toe niet het gewenste resultaat. De campagnes die in het verleden zijn gericht op jongeren kosten vaak veel geld en als het gewenste resultaat dan uit blijft wordt het lastig voor organisaties om hier in te blijven investeren. In het verleden zijn onder andere campagnes gevoerd met bekende Nederlanders om extra de aandacht van de jongeren te trekken. Instanties blijven wel bereid om te investeren in de pensioencommunicatie richting jongeren, omdat ze het belangrijk vinden dat de pensioenbewustheid onder jongeren toeneemt. Ze zijn echter van mening dat gewoon flyereren niet werkt. De beste methode om de pensioenbewustheid onder jongeren echt te vergroten is door het aanbieden van een financieel vak op school. Dit is echter erg lastig te realiseren doordat het

schoolrooster helemaal vol zit. De instanties hebben al enkele ideeën over hoe ze een lespakket kunnen aanbieden, maar zoals gezegd is het erg lastig om tussen het lespakket te komen.

Hoe en op welke manier dient er naar de jongeren toe gecommuniceerd te gaan worden?

Het is belangrijk dat er in de communicatie richting jongeren duidelijk wordt gecommuniceerd. Het belangrijkste in de communicatie is om in eenvoudig Nederlands het probleem kenbaar te maken en uit te leggen aan de jongeren. De communicatie kan plaats vinden via persoonlijk contact met jongeren; door bijv. spreekuren over pensioenen. Communicatie kan ook via flyers of e-mail worden overgebracht; maar dit zal vaak minder resultaat op leveren.

Hoe denken de Nederlandse jongeren over pensioenen? Wat is het niveau van interesse?

Meer dan de helft van de Nederlandse jongeren zijn niet op de hoogte van hun pensioen of pensioenen in het algemeen. Vierentwintig procent weet slechts een beetje over pensioen. Het percentage dat wel iets over pensioenen weet is dus erg laag. Jongeren hebben geen idee wat ze daadwerkelijk aan hun pensioen moeten afdragen als ze werken. Het bedrag dat ze willen afdragen aan hun pensioen ligt ook ver onder het bedrag dat ze in de praktijk afdragen. Dit alles komt onder andere door het niveau van hun interesse. De interesse in pensioenen is erg laag. Een belangrijke reden hiervan is dat jongeren nog studeren en nog geen vaste baan hebben. Meer dan drie kwart geeft ook aan dat ze meer over hun pensioen moeten nadenken, maar ze doen er vervolgens niets mee.

Een opvallende conclusie uit de enquête was dat de helft van de ondervraagde wil stoppen met werken voor hun 65^{ste}. Dit is nog niet zo opvallend, maar wel het feit dat meer dan de helft echter denkt dat dit voor hun niet realiseerbaar is. Als jongeren dit nu al denken is het ook van groot belang dat jongeren pensioenbewuster worden zodat dit wel realiseerbaar is.

Welke instanties houden zich met pensioencommunicatie bezig en wat is hun doel?

Er zijn in Nederland drie grote koepelorganisaties, namelijk VB, OPF en BPF. Ze hebben allemaal een gemeenschappelijk doel, namelijk het behartigen van de belangen van hun leden (aangesloten pensioenfondsen) zowel op nationaal als Europees niveau. Ze hebben ieder behoorlijk wat leden. De organisaties zijn ontstaan uit verleden, elk pensioenfonds richtte zich vroeger op een bepaalde sector, maar naarmate de tijd vorderde ontstonden er steeds meer pensioenfondsen. Om hun krachten te bundelen en synergie voordelen te behalen sloten ze zich aan bij een koepelorganisatie. Veel van de ondervraagden zouden echter maar een koepelorganisatie willen zien want ze streven toch hetzelfde doel na en zo zou hun macht groter worden waardoor ze meer invloed zouden kunnen uitoefenen.

Wat is er in het verleden al aan pensioencommunicatie gedaan en hoe waren de resultaten?

Uit de verschillende gesprekken blijkt dat er in het verleden al verschillende projecten hebben gelopen om personen pensioenbewuster te krijgen. Soms waren ze algemeen, soms waren ze expliciet gericht op een bepaalde doelgroep. Het resultaat verschilde enorm. De meeste gerichte acties gaven een beter resultaat dan de meer algemene acties. De juiste trigger was vooral belangrijk, echter wisten de aangetrokken mensen dan wel precies waar het nu om ging? Een roadshow met Ruud de Wild als voorbeeld. Luisteren de mensen wel naar de boodschap die Ruud vertelde of kwamen ze juist allemaal voor de gezelligheid en miste ze zo het doel van de roadshow. Uit de gesprekken blijkt dat men in het verleden al heel wat informatie heeft verzonden, maar slechts weinig jonge mensen pakken de informatie op.

Door wie zou er gecommuniceerd moeten worden? Via overheid, werkgever of door de instanties zelf?

Uit de verschillende gesprekken blijkt dat er niet een goede partij is die het voortouw moet nemen. De overheid heeft het pensioenstelsel bedacht maar neemt steeds meer afstand. De meeste werkgevers zien het als een noodzakelijk kwaad en begrijpen zelf niet goed waar ze nu aan mee doen. De instanties zelf vinden op hun beurt weer dat maar weinig jonge mensen de boodschap op pakken dus wat heeft het voor nut om zulke acties op touw te zetten als het alleen maar geld kost en niks opbrengt. De instanties kunnen het beste samenwerken om tot het beste resultaat te komen, maar dat is makelijker gezegd dan gedaan.

Wat is de rol van de werkgever in het pensioenproces?

De werkgever is vaak niet op de hoogte van het pensioenstelsel en verplichtingen omdat deze gecompliceerd in elkaar steken. Kijken naar de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, blijkt dat pensioen naast het loon het duurste bestanddeel is. Werkgevers dragen vaak de premie af en daar blijft het ook bij. HRM afdelingen zijn vaak ook niet goed op de hoogte en bij vragen nemen ze contact op met de pensioenuitvoerder. De rol van de werkgever is dus vaak wat terughoudend.

Welke instantie zou een leidende rol moeten spelen bij de jongerenpensioen communicatie?

Jongerenpensioen communicatie blijft voor velen een heikel punt. Zodra de politiek zich ergens mee of moet bemoeien wordt het een lang democratisch werk, de overheid is een log apparaat. Samen met de actuele ontwikkelingen van een terugtrekkende overheid moet de taak niet bij de overheid worden neergelegd. De instanties zelf zouden eerst moeten fuseren tot een partij om het volledig bij hun te kunnen neerleggen en de werkgevers zitten er niet op te wachten want die hebben naast hun core-business al zoveel neventaken waar ze zich verplicht aan moeten houden. Een combinatie van deze drie zou waarschijnlijk de beste oplossing zijn, maar dan zal er geen lijdende rol voor een partij worden weggelegd gezien onze democratische samenleving.