

KPS-Blog februari 2026

Never a dull moment

2025, een jaar vol verandering: Pensioenfondsen volop in transitie; verkiezingen die nog eens laten zien hoe versplinterd ons land inmiddels is; en werkgevers met pensioenregelingen bij pensioenverzekeraars en PPI's die nog niet echt haast tonen bij de overgang naar het nieuwe stelsel.

Voor mij persoonlijk was 2025 een jaar waarin ik vol met de soms harde en treurige feiten van het leven werd geconfronteerd. Dat alles tezamen zorgt voor momenten van reflectie, en als ik deze blog schrijf realiseer ik me weer dat het ook nieuwe inzichten brengt.

Kijkende naar pensioendiscussies die door de aanstaande regering weer op tafel komen zou ik naast de AOW ook drie andere punten willen aanstippen:

1. Onze AOW is iets waar je zorgvuldig mee om moet gaan. Voor veel mensen is het een anker waar ze zich aan vasthouden als de leeftijd waarop ze van pensioen mogen en kunnen gaan genieten. Belangrijk is om daar stabiel beleid op te voeren gericht op de lange termijn. Een overheid die daar voortdurend aan sleutelt ondermijnt het vertrouwen in deze zelfde overheid.
2. Het bevriezen van een maximale pensioengrondslag voor de komende jaren: Een mooie manier om op korte termijn op belastingaftrek te besparen, maar op langere termijn levert het weer minder belastinginkomsten op. Doen we het dan voor de korte termijn, of zien we de lange termijneffecten voor de overheidsfinanciering als een probleem voor latere generaties?
3. Een koopkrachtig pensioen in de uitkeringsperiode: We zien in de praktijk dat er nog weinig concrete ambities of doelstellingen naar buiten komen als het gaat om koopkrachtbehoud voor gepensioneerden onder het nieuwe stelsel. Persoonlijk vind ik dat zorgelijk. Inflatie kun je niet negeren. AOW stijgt mee met de inflatie (voor hoelang nog?). Voor aanvullende pensioenen zou je daar ook helder over moeten zijn naar gepensioneerden. Op zijn minst over de ambitie!
4. Last but not least: Als pensioenfondsen ingevaren zijn, hanteren de meeste fondsen na invaren een spreidingsperiode van een paar jaar (meestal 3) om gemaakte rendementen te vertalen in aanpassingen van lopende pensioenuitkeringen. In de praktijk betekent dit dat de eerste twee jaar na de transitie wel eens teleurstelling kan ontstaan over de aanpassingen. Hoe wordt hier over gecommuniceerd? En wat zal dit voor effect hebben op een positieve beleving van het nieuwe pensioenstelsel?

Tot slot. Veranderen is ook afscheid nemen van iets wat voor veel mensen als vertrouwd voelde. Dat is met ons pensioenstelsel ook zo. Signalen van (ik zie ze nu bij met name ouderen) ontevredenheid, gebrek aan vertrouwen, gevoel van mogelijk oneerlijke behandeling, mogen niet genegeerd worden. Goede deelnemerscommunicatie en persoonlijke aandacht in de hele transitie is essentieel om deelnemers te helpen naar het nieuwe stelsel. De materie is complex. Dat maakt het lastig. Dit komt boven op het feit dat veranderen voor groepen in onze samenleving sowieso een uitdaging is, en om begeleiding vraagt.

Kortom, 2026 brengt mooie uitdagingen en zal ons zeker volop bezighouden.

Als KPS kunnen we bruggen bouwen en verbinden. En de sector helpen bij deze mooie uitdagingen.



Berry van Sonsbeek,
bestuurslid KPS