



Pensioen 2020 past in individuele financiële planning

Pensioen kan niet los worden gezien van maatschappelijke veranderingen zoals een leven lang leren en flexibeler arbeidsrelaties.

Jillert Blom, Gerard van 't Hoff en Adriaan Smits pleiten voor een pensioen dat beter aansluit bij de persoonlijke situatie.

De traditionele levensloop van de 20e eeuw bestond uit leren, werken en (pensioen) genieten. In de 21e eeuw is dat niet anders, maar er is één groot verschil. Waar vroeger nog sprake was van duidelijke, volgtijdelijke en afgesloten blokken, gaan we nu naar een levensloop waarin periodes van leren, werken en genieten elkaar afwisselen. Daarbinnen worden arbeidsrelaties flexibeler.

We spreken inmiddels van een leven lang leren, werken en genieten. De moderne burger rijdt op een meerbaanssnelweg en moet in iedere fase de rijbaan kiezen die past bij de individuele behoeften en mogelijkheden. Hij is zelf verantwoordelijk voor zijn geestelijke, lichamelijke en financiële fitheid.

Dit roept de vraag op of en hoe pensioen in deze nieuwe werkelijkheid een rol van betekenis kan blijven spelen. In de nieuwe wereld moeten pensioen en de financiering daarvan onderdeel zijn van de integrale financiële planning van een huishouden.

Huidig pensioenstelsel loopt achter

Het huidige systeem is na de tweede wereldoorlog opgezet en tot wasdom gekomen vanuit de traditionele levensloop en arbeidsrelatie. Het is gestoeld op de pijlers collectiviteit en solidariteit. Pensioen wordt hierdoor vooral gezien als een arbeidsvoorwaarde. De financiering en de uitkomst blijven gedurende het werkzame leven grotendeels buiten het zicht van de werknemer. Het pensioenbewustzijn is laag. Door de financiële crises van de afgelopen jaren, de lage rente en de stijgende levensverwachting is de vroeger zo zeker lijkende pensioenuitkomst hoogst onzeker en onbetaalbaar gebleken. De onzekerheid betreft zowel de leeftijd waarop iemand met pensioen kan als ook de hoogte van de uitkering.

Ingeval de werkgever geen pensioenregeling heeft of als er geen traditionele werkgever/werknemer relatie is, wordt veelal vrijwel geen pensioen opgebouwd. Als in de laatste levensfase geen andere inkomens- of vermogensbestanddelen voorhanden zijn, zijn deze mensen in hun levensonderhoud volledig aangewezen op basisvoorzieningen als de AOW.

Van db naar dc

Veel werkgevers wachten de uitkomst van de pensioendiscussie niet af. Steeds vaker wordt overgestapt naar een pensioenregeling waarin de werkgever de hoogte van pensioenbijdrage (defined contribution) toezegt in plaats van de hoogte van de pensioenuitkomst (defined benefit). Hierdoor wordt de pensioenlast voor de werkgever beheersbaar en de werknemer krijgt duidelijkheid over de hoogte van de voor hem bestemde bijdrage en het voor hem bestemde saldo: een persoonlijk eigendomsrecht. De pensioenuitkomst is onzeker en hangt af van de ingelegde middelen, het rendement daarop en de levensverwachting vanaf de pensioendatum. Deze pensioenvorm is internationaal al langer gebruikelijk.

Workplace Investing

In een moderne arbeidsrelatie neemt het individu naar onze mening vooral zelf verantwoordelijkheid voor zijn (financiële) toekomst. Hij ontvangt een beloning voor verrichte arbeid en maakt keuzes over de opbouw en besteding van middelen, afgestemd op de individuele behoeften,



Jillert Blom
Jillert Blom

prioriteiten en doelstellingen. De werkgever en de overheid kunnen helpen door te faciliteren en te stimuleren bij het maken van verantwoorde keuzes. Dit kan arbeidsvormneutraal worden ingericht door het bieden van inzicht, grip, normen, referentiekaders, flexibiliteit en platforms voor collectieve vermogensopbouw en het delen van risico's.

In de Verenigde Staten en meer recent in het Verenigd Koninkrijk wordt pensioen vooral als defined contribution toegezegd. Mede daardoor is het faciliteren en stimuleren door werkgevers al in bedrijf onder de naam 'Workplace

Investing'. Een werkgever selecteert een platform voor financiële diensten en onderhandelt voor zijn werknemers aantrekkelijke tarieven voor alle vormen van die diensten, waaronder hulp en advies bij financiële planning. Als gevolg hiervan ontwikkelt de (pensioen)consultantsmarkt in het Verenigd Koninkrijk zich snel. Werkgevers huren en betalen doorgaans adviseurs in om deelnemers te begeleiden bij hun keuzes. De werkgever houdt daarbij zicht op de efficiency en toegevoegde waarde van de aangeboden producten en diensten.

Fit for the future?

Ook in Nederland is financiële planning in opkomst. Een financieel planner kijkt naar behoeften, mogelijkheden en prioriteiten op het gebied van werken, persoonlijke ontwikkeling, wonen, gezondheid, zorg, pensioen en het afdekken van de financiële gevolgen van overlijden of arbeidsongeschiktheid. Dit vraagt om diensten, adviseurs en platforms die werken vanuit het individu en helpen



Adriaan Smits

om zijn doelen te bewerkstelligen. Deze producten zijn in ontwikkeling en met behulp van diensten als Mijnpensioenoverzicht en het Financieel Paspoort krijgt de burger makkelijker inzicht en overzicht in zijn financiële situatie.

Wij als pensioenelite voeren discussies doorgaans vanuit techniek, wetenschap en inhoud. Dit is niet voldoende om het vertrouwen van de burgers terug te winnen. Hiervoor zijn - naast actuele inhoudelijke kennis - openheid, belangstelling, inlevingsvermogen, implementatiekracht en last but not least communicatie en interactie vanuit de behoeftes en de

belevingswereld van de gebruiker nodig. Om niet met een lege pensioenhuls te eindigen moeten alle genoemde voorwaarden een volwaardige plek krijgen in het proces.



Gerard van 't Hoff

Jillert Blom, Gerard van 't Hoff en Adriaan Smits zijn leden van de KPS werkgroep Pensioen 2020



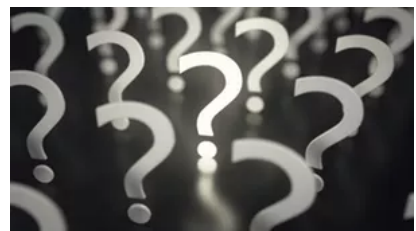
Meest gelezen



Nieuw kabinet wil begin 2018 akkoord met sociale partners over stelselhervorming



Wie werkt waar



Vraagtekens bij haalbaarheid pensioenplannen regeerakkoord