

## Tilburg University

### Het gesprek met uw medewerkers aangaan: weet wat er speelt!

Visser, M.R.

*Published in:*  
Pensioen & Praktijk

*Publication date:*  
2014

*Document Version*  
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

*Citation for published version (APA):*  
Visser, M. R. (2014). Het gesprek met uw medewerkers aangaan: weet wat er speelt! *Pensioen & Praktijk*, Juni 2014(3), 29-30.

#### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

#### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# Het gesprek met uw medewerkers aangaan: weet wat er speelt!

**O**p 11 maart 2014 mocht ik een workshop verzorgen bij het seminar 'Zicht op pensioenen'. Het thema van de workshop was 'communicatie' en de doelgroep betrof vooral medewerkers van de afdeling personeelszaken, HR of P&O. Maar misschien heet die afdeling bij u wel anders. In dit artikel blik ik terug op de workshop 'In gesprek met uw werknemer over pensioen: weet wat er speelt'. Samengevat: zorg dat u uw eigen pensioenregeling goed kent, volg de ontwikkelingen in een breder perspectief en betrek medewerkers (meer) bij hun pensioen.

Voordat ik tot de kern kom, eerst een persoonlijke noot. Ik werk sinds 2005 parttime als medewerker bij de Universiteit van Tilburg. Eerst als student-assistent, sinds een aantal jaren als docent/onderzoeker belasting- en pensioenrecht. Mijn pensioen bouw ik verplicht op bij het ABP. De uitvoering en communicatie van dat pensioen ligt nagenoeg volledig bij deze partij. De werkgever is op onderdelen medeverantwoordelijk en ook heeft zij een bepaalde zorgplicht. Helaas merk ik daar in de praktijk weinig van. Het beetje voorwaardelijke pensioen dat ik als student-assistent bijvoorbeeld toegezegd gekregen had in het kader van de wijzigingen rond VUT en prepensioen, was na drie jaarcontracten vervlogen. Ik moest er volgens de destijds geldende CAO eerst een paar maanden tussenuit, voordat ik een nieuw jaarcontract mocht aangaan. Niemand die me wees op het vervallen van die spaarzame voorwaardelijke pensioenrechten bij uitdiensttreding. Iets dat overigens in veel sectoren gebeurt, zonder dat werknemers zich daar bewust van zijn. Tot de dag van vandaag is er überhaupt nog geen collega van personeelszaken geweest die me heeft verteld dat iedere maand 4% van mijn salaris rechtstreeks in het pensioenpotje van (kortgezegd) oudere collega's op de gang verdwijnt, zodat zij

eerder kunnen stoppen met werken. Ik mag nog tot en met 2022 betalen voor al die oudere hoogleraren op de gang, die overigens veelal doorwerk(t)en tot 64 jaar en 11 maanden, om optimaal te kunnen profiteren van de spaarvut. Het is geen leuke boodschap voor de betalende partij, maar wel zo eerlijk om te vertellen, toch? Overigens is sinds 1 januari 2014 de zogenoemde VPL (zeg maar VUT) premie van mijn loonstrook verdwenen. Nu sponsort de werkgever – uit mijn loonruimte – de oudere collega's op de gang een beetje extra, zo weet ik toevallig door het lezen van het ABP onderhandelaarsakkoord documenten 2013. Ook als het om de ontwikkeling van de versobering van mijn ouderdomspensioen en – vaak onderbelicht – nabestaandenpensioen gaat, blijft het behoorlijk stil vanuit de werkgever. Maar is dat nu zo erg, de pensioenuitvoerder doet dat toch?

Personeelszaken is de afdeling waar ik in ieder geval van verwacht dat ze me zo goed mogelijk informeert over (wijzigingen in) mijn arbeidsvoorwaarden. Maar ook de afdeling waar ik terecht kan met vragen – van opleidingsmogelijkheden tot het inzetten van verlofuren in het keuzemodel, van de reiskostenvergoeding tot vragen over mijn pensioen. En dat kan ik gelukkig ook. Daarbij moet ik als 34-jarige natuurlijk wel oppassen om bij mijn HR-adviseur aan te kloppen met een pensioenvraag. Voor je het weet denkt de werkgever dat ik er aan toe ben. Nog lang niet! Ik ben erg tevreden over de dienstverlening van HR, maar als het om de arbeidsvoorwaarde pensioen gaat kan het echt beter. En niet alleen bij mijn werkgever, zo is mijn inschatting.

'Pensioenen worden minder zeker en zeker minder', die oneliner zal bij veel HR-professionals vast zijn doorgedrongen. Voor de rest is pensioen vaak nog te veel een ver-van-mijn-bed-show. Op zichzelf begrijpe-



**MR. DRS. M. VISSER**  
werkzaam bij Tilburg  
University en als  
zelfstandig ondernemer  
bij Pensioen GeMi



lijk, gezien de technische materie en het feit dat de uitvoering en communicatie van pensioenen veelal bij externe partijen ligt. Dat neemt niet weg dat voor HR-afdelingen de sense of urgency van pensioenen krachtiger zou moeten worden. Pensioen is een belangrijke, kostbare en helaas vaak ondergewaardeerde arbeidsvoorwaarde. Verdieping in het onderwerp is noodzakelijk. Bij voorkeur schaakt HR daarbij op twee borden. Allereerst is het raadzaam de pensioenontwikkelingen in een breder perspectief te volgen. Zo is het eind 2013 gesloten politieke pensioenakkoord slechts een kleine stap naar grotere veranderingen op weg naar een nieuw pensioenstelsel. Die ontwikkelingen zijn belangrijk, zeker voor wie ook als sparringpartner voor de directie wil fungeren, bijvoorbeeld in een traject naar een nieuwe pensioenregeling. Zorg er daarnaast voor dat u de huidige pensioenregeling van het bedrijf goed kent. Dat is volgens mij het belangrijkste schakbord. Het gaat niet om alle juridische punten en komma's, maar het is wel de verantwoordelijkheid van HR-professionals dat ze hun pensioenregeling ten minste op hoofdlijnen kennen. Doorverwijzen naar of de hulp inschakelen van de 'tweede lijn' (pensioenuitvoerder of adviseur) kan natuurlijk altijd. Kan het pensioen eerder of later ingaan? Hoe zit het met deeltijdpensioen? Is er een nabestaandenpensioen geregeld en zo ja, is dat op opbouwbasis of op risicobasis? Pas wie zich erin verdiept heeft, kan erover in gesprek met collega's. Zeker met een verschuivende AOW- en pensioenleeftijd verwacht ik de komende jaren meer vragen over de mogelijkheden en financiële gevolgen van flexibele uittrekking.

Weten wat er speelt op pensioengebied is de basis. Daarna volgt wat mij betreft de volgende belangrijke actie: medewerkers betrekken en waar mogelijk activeren om zelf met hun pensioen aan de slag te gaan. Dat klinkt misschien wat algemeen, maar dat komt omdat er geen one-size-fits-all-oplossing is. Bij gebrek aan specifiek onderzoek op dit vlak, is het ook een kwestie van uitproberen en gewoon doen. Wat wel uit onderzoek blijkt, is dat de werknemer een steeds belangrijkere rol ziet voor de werkgever in de communicatie over de pensioenregeling.



.....

## 'Vergeet niet de discussie aan te gaan over de wensen van morgen'

.....

Daarop inspelen lijkt me dan ook zeer wenselijk. Organiseer bijvoorbeeld een laagdrempelige activiteit voor medewerkers waarin (het belang van) pensioen centraal staat. Denk aan een informele pensioenlunch, waarbij kan worden ingegaan op de ontwikkelingen in pensioenland, de eigen pensioenregeling en/of vragen van medewerkers kunnen worden beantwoord. 'Wijzer in Geldzaken' heeft daarvoor op haar website [www.wijzeringeldzaken.nl](http://www.wijzeringeldzaken.nl) al een handig draaiboek klaarliggen, dat zo te gebruiken is. Bijvoorbeeld tijdens de Pensioen3daagse die dit jaar wordt gehouden op 28, 29 en 30 oktober. Een mooi moment om gezamenlijk het onderwerp pensioen onder de aandacht te brengen.

Maar wellicht is een paar minuten aandacht tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek een verrassend alternatief. Dat hoeft niet technisch te zijn. Samen even naar de toekomst kijken, door te wijzen op de gezamenlijke investering in (bij)scholing en pensioen. In het gesprek kan dan bijvoorbeeld op de website [www.mijnpensioenoverzicht.nl](http://www.mijnpensioenoverzicht.nl) of de Pensioenschijf van Vijf-tool van het Nibud worden gewezen. Dan kan men thuis – al dan niet met partner – checken of het inkomen voor later naar verwachting en toereikend is.

*Mijn tip: betrek uw medewerkers (meer) bij het onderwerp pensioen via een kleine concrete activiteit. Stel het pensioen van nu centraal, maar vergeet niet de discussie aan te gaan over de wensen van morgen.*