

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Help de oude dag goed te plannen

Moet ik tot mijn 67e of mijn 70e blijven werken? Kan ik eerder stoppen? En wat gebeurt er dan met mijn inkomen? Het zijn alledaagse vragen in veel organisaties. Lastige vragen, zolang sociale partners en overheid geen duidelijkheid geven waar het pensioenstelsel precies heengaat. Met een persoonlijk pensioengesprek kunt u werknemers helpen bij een financiële planning op de lange termijn en daarmee onzekerheid verminderen.

Een persoonlijk pensioengesprek met een specialist helpt uw werknemers om de (on)mogelijkheden van hun pensioen in kaart te brengen. Is het bijvoorbeeld mogelijk om eerder gedeeltelijk of helemaal met pensioen te gaan? En wat zou het effect op het pensioen zijn bij nog een jaartje langer doorwerken? Inzicht in het effect van zulke beslissingen legt de basis voor een goede planning, zowel voor de werknemer als voor de werkgever. Beide partijen weten waar ze aan toe zijn en waar zij naartoe moeten werken.

Onzekerheid

Van werknemers wordt steeds meer verwacht dat ze verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen financiële planning, die rekening houdt met ouderdom en overlijden. Maar doen ze dit ook? In de praktijk hebben werknemers vaak weinig kennis over hun persoonlijke financiële situatie en houdt de interesse daarvoor niet over. Dit kan ertoe leiden dat verkeerde of zelfs geen beslissingen worden genomen over de oudedagsvoorziening. Hier ligt zeker een kans voor uw organisatie. Financi-

ele onzekerheid kan leiden tot stress en van stress komt hoger verzuim en een lagere productiviteit. Het voorkomen daarvan levert een hoog rendement op.

Pensioensituatie

Bij een goede pensioenplanning is het belangrijk dat een werknemer volledig inzicht krijgt in zijn pensioensituatie. Door de vele pensioenveranderingen in de afgelopen jaren hebben werknemers vaak verschillende pensioenpotjes opgebouwd bij meerdere pensioenuitvoerders

in verschillende regelingen, soms ook met verschillende pensioenleeftijden. Naast de pensioenregelingen in de tweede pijler (pensioen dat de werknemer opbouwt vanwege een arbeidsrelatie) spelen ook de AOW-uitkering en de individuele financiële positie een rol.

Scenario's

Zijn er bij uw organisatie veel pensioenveranderingen geweest de afgelopen jaren? Bent u op de hoogte waar u altemaal pensioen heeft opgebouwd, wat de (verwachte) hoogte van het pensioen is, welke pensioenleeftijd van toepassing is en welke keuzemogelijkheden u heeft? Weet u wat uw (verwachte) AOW-leeftijd is en welke fiscale spelregels een rol spelen bij pensionering? Ondanks de introductie van mijnpensioenoverzicht.nl en de Pensioen 1-2-3 ziet de gemiddelde werknemer door de bomen het bos niet meer. In een persoonlijk gesprek kan uw organisatie werknemers bij de hand nemen, zodat zij doordachte keuzes maken.

Door ontwikkelingen betere informatievoorziening nodig

De afgelopen jaren zijn er ingrijpende aanpassingen gedaan aan de zogeheten eerste en tweede pijlervoorzieningen voor het pensioen van werknemers. Zo wordt de AOW-leeftijd versneld verhoogd tot 67 jaar en stijgt deze in de toekomst mee met de levensverwachting. Daarnaast verschuift het risico in pensioenregelingen steeds meer van het collectief naar het in-

dividu. Hierdoor weten werknemers minder waar ze aan toe zijn en wat ze kunnen verwachten naarmate ze dichterbij hun pensioen komen. Tegelijkertijd hebben organisaties door de introductie van de nieuwe Wet pensioencommunicatie een grotere zorgplicht gekregen richting hun werknemers. Dit alles maakt pensioencommunicatie nu nog belangrijker.



U hoeft de ondernemingsraad niet te benaderen

Misschien vraagt u zich ook af met welke partijen u te maken krijgt als u het persoonlijk pensioengesprek wilt introduceren binnen uw organisatie. Dit zal per situatie verschillen, maar uiteraard zult u altijd de bedrijfsleiding moeten overtuigen en contact moeten opnemen met de relevante pensioenuitvoerders, zodat u

weet welke mogelijkheden zij aanbieden. Een ondernemingsraad (OR) of persooneelsvertegenwoordiging (PVT) speelt in principe geen rol, omdat het persoonlijk pensioengesprek vrijwillig is en de werknemer de keuze heeft of hij al dan niet eerder met pensioen gaat op basis van het pensioengesprek.

Wat kan helpen, is een tool die alle pensioenen van een werknemer combineert en er één totaalplaatje van maakt, zowel in bruto- als nettobedragen. In sommige gevallen kunt u gebruikmaken van de tools van pensioenuitvoerders, maar u kunt ook door een specialistische partij een tool op maat laten maken. Een tool die specifiek is ingericht op de pensioensituatie van individuele werknemers, geeft inzicht in het effect van ‘pensioeninterventies’, zoals het vervroegen, uitstellen of anders verdelen van pensioen. Tijdens het gesprek kunnen meerdere scenario's worden verkend. Zo kan de pensioenspecialist met de werknemer ontdekken wat het effect is als de werknemer drie jaar eerder stopt met werken of juist nog een jaartje langer doorwerkt.

Praktijk

U zult zich afvragen hoe een persoonlijk pensioengesprek in de praktijk gaat. Belangrijk is in ieder geval dat er vanuit de organisatie een specialist aan tafel zit. Deze moet niet alleen op de hoogte zijn van de verschillende pensioenregelingen, maar ook voldoende kennis hebben van eventuele financiële en fiscale gevolgen. In de praktijk zijn er op dit moment twee veelvoorkomende aanpakken van het persoonlijk pensioengesprek:

- Het voor een persoonlijk pensioengesprek proactief benaderen van werknemers die dicht bij hun pensioenleeftijd zijn, bijvoorbeeld iedereen die binnen een jaar zestig jaar wordt.
- Het aanbieden van een financiële planningsdag, waar specialisten beschikbaar zijn voor vragen en ondersteu-

ning, en waarop alle werknemers zich kunnen inschrijven.

Vragen

Bij de grotere organisaties is vaak een intern pensioenbureau actief dat contact houdt met de verschillende pensioenuitvoerders en dat vragen van werknemers kan beantwoorden. Steeds meer van deze pensioenbureaus plannen gesprekken in met werknemers die dicht bij hun pensioen komen, om samen een pensioenplanning te maken.

Bij kleinere organisaties ontbreekt vaak de kennis en capaciteit. Zij kunnen persoonlijke pensioengesprekken bieden door slim gebruik te maken van instrumenten en eventueel de samenwerking te zoeken met externe pensioenadviesbureaus. Werknemers krijgen dan bijvoorbeeld de mogelijkheid om eens in de vijf jaar een gesprek aan te gaan met een

Gegevens voor gesprek

Om een werknemer te voorzien van het juiste advies over zijn pensioenmogelijkheden, zijn veel (financiële) gegevens nodig. In principe levert de werknemer zelf deze gegevens aan. Die zijn grotendeels beschikbaar op mijnpensioenoverzicht.nl. Uiteraard moet u als werkgever vertrouwelijk met de informatie omgaan en de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) naleven. Heeft u bepaalde persoonlijke gegevens van de werknemer na het gesprek niet meer nodig, dan moet u deze verwijderen.

externe financieel planner. Daarnaast zijn er ook pensioenuitvoerders die persoonlijke pensioengesprekken als dienst aanbieden voor pensioendeelnemers. Enkele bekende voorbeelden hiervan zijn bpfBOUW (via de vakbond), ABP en PFZW (via een soort pensioenadviesdag).

Beslissingen

Voor een goed pensioengesprek met een werknemer doet u het volgende:

- Breng alle pensioenrechten van de werknemer in beeld, zowel van de huidige pensioenregeling als eerder en elders opgebouwde rechten en de AOW.
- Inventariseer voor elke regeling de keuzemogelijkheden en onderzoek of en in welke mate de opties die verschillende regelingen bieden op elkaar aansluiten (denk aan de aansluiting tussen een vroegpensioenregeling en een ouderdomspensioenregeling).
- Bepaal hoe en wanneer de werknemer de overgang naar pensionering wil maken, wat de gewenste hoogte van inkomen is en welke alternatieven acceptabel zijn.
- Schets verschillende scenario's waarin, gebruikmakend van de keuzeopties, de verschillende pensioenrechten worden ingezet om de gewenste situatie te realiseren.
- Inventariseer de keuzes en beslissingen die daarvoor nodig zijn en voer die uit.

Waardering

Door de duidelijkheid die het pensioengesprek verschaft weten organisatie en werknemer waar ze aan toe zijn en kunnen zij daar samen op plannen. De benodigde informatie is voorhanden. Het is vooral een kwestie van doen. Organisaties die dit daadwerkelijk oppakken merken niet alleen meer waardering van hun werknemers voor hun pensioenregeling, maar zijn ook in staat nauwkeurigere personeelsplanningen te maken.

Bastiaan Kars, consultant bij Focus Orange, tel. 020 240 25 10, e-mail: bastiaankars@focusorange.com, www.focusorange.com