

# MAAK HET PENSIOEN AKKOORD JONGEREN PROOF!

PENSIOENLAB  
2019-2020



JACQUELINE VAN LEEUWEN

## VOORWOORD

# 'DE JONGEREN VAN NU, ZIJN DE OUDEREN VAN DE TOEKOMST.'



Eén zin die kernachtig weergeeft waar het bij PensioenLab om draait, namelijk de jongere generatie een stem geven in de toekomst van pensioenen. En dat lukt! Dit is het achtste jaar op rij dat jongeren van zich laten horen via het Lab. De afgelopen jaren zijn meer dan 30 adviezen uitgebracht en hebben ruim 400 jongeren actief meegedacht over pensioenvraagstukken. Ook dit jaar hebben weer tientallen jongeren met elkaar gebrainstormd over actuele thema's. Echter, ondanks overeenkomsten is dit achtste jaar in meerdere opzichten ook anders dan de voorgaande edities.

Zo hebben we allemaal te maken met de nieuwe werkelijkheid sinds Corona en de introductie van de anderhalve-meter-samenleving. Ook PensioenLab en de jongeren moesten hun draai zien te vinden te midden van alle corona-maatregelen. Die verandering had aardig wat voeten in de aarde. Nog niet eerder is zoveel online gedaan. En het traditionele eindevent is dit jaar voor het eerst in een digitaal jasje gestoken.

Ook qua inhoud beleven we een spannende tijd. Op 5 juni 2019 bereikten het kabinet, werknemers- en werkgeversorganisaties immers een principeakkoord over de vernieuwing van het pensioenstelsel. In diverse gremia wordt nu hard gewerkt aan de uitwerking daarvan. En wat is mooier dan om uitgerekend nu aan het begin van een grote stelselwijziging, jongeren actief te laten meedenken over de toekomst van pensioen en hen een frisse kijk op zaken te laten geven?! Dit was dan ook voor PensioenLab het uitgelezen moment om jongeren de volgende uitdaging te geven:

### **'MAAK HET PENSIOENAKKOORD JONGERENPROOF!'**

Gedurende zeven maanden hebben 39 jongeren in vier verschillende groepjes zich vol enthousiasme op deze opdracht gestort aan de hand van de volgende thema's: de afschaffing van de doorsneesystematiek, de positie van de grote verplichtstelling, witte vlekken en problemen met de pensioenperceptie.

In dit visieboekje beschrijven de verschillende groepjes hun thema en lichten hun adviezen en gekozen oplossingen toe. Voor nu vast een tipje van de sluier:

#### **GROEP 1**

**'Wie betaalt de rekening van de afschaffing van de doorsneesystematiek?'**  
Eerlijkheid, eenvoud en het gehoord worden van alle leeftijdsgroepen worden door deze groep benoemd als de drie kernwaarden aan de hand waarvan deze discussie gevoerd moet worden. Besluit snel; trek de pleister er in één keer af. Goede communicatie is daarbij het sleutelwoord.

#### **GROEP 2**

**'Willen wij een pensioenstelsel zonder grote verplichtstelling?'**  
Deze groep opteert voor het behoud van de grote verplichtstelling, maar ziet daarbij een herstructurering van BPF'en naar leeftijd en meer ruimte voor keuzevrijheid, in de vorm van vrijwillige 'pensioenextractie', als belangrijke voorwaarden.

#### **GROEP 3**

**'Wat te doen met witte vlekken?'** Oftewel wat te doen met een grote groep Nederlanders die wel werkt, maar geen pensioen 'opbouwt'? Deze groep vindt de oplossing daarvoor niet in een algehele pensioenverplichting, maar in een speciaal platform dat pensioenbewustzijn en pro-activiteit onder deze groep werken stimuleert.

#### **GROEP 4**

**'Hoe kunnen we het probleem van de negatieve pensioenperceptie oplossen?'** Ondanks dat het Nederlandse stelsel als een van de besten ter wereld bekend staat, lukt het de sector maar niet om de collectieve perceptie over pensioenen uit de negativiteit te trekken. Deze groep heeft als oplossing een moderne 'trollenfabriek' die zich richt op de pensioenperceptie van jongeren en hieraan een positieve en op waarheid gebaseerde wending geeft.

### **"EN WAT IS MOOIER DAN UITGEREKEND NU, AAN HET BEGIN VAN EEN GROTE STELSELWIJZIGING, JONGEREN ACTIEF TE LATEN MEEDENKEN"**

Kortom, een viertal thema's aan de hand waarvan de groepen hebben laten zien hoe zij tegen de uitdagingen in het pensioenakkoord aankijken.

Ook dit jaar weer hebben de deelnemers aangetoond dat zij pensioen niet zien als een zorg voor later, maar dat zij proactief meedenken over de toekomst. Dan rest ons als bestuur nog om de wens uit te spreken dat de pensioensector deze adviezen met veel interesse en een open vizier tot zich neemt en deze waar mogelijk meeneemt in zijn overwegingen.

---

Namens het bestuur van  
Stichting PensioenLab,

**JACQUELINE VAN LEEUWEN**

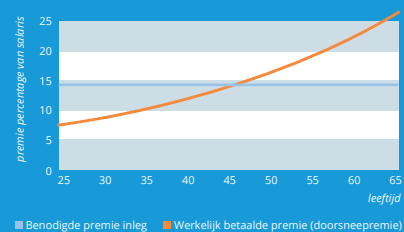


## WIE BETAALT DE REKENING VOOR DE AFSCHAFFING VAN DE DOORSNEESYSTEMATIEK?

Het is de herfst van 2019 en PensioenLab gaat van start! Het pensioenakkoord was net gesloten met daarin een grote verandering: de afschaffing van de doorsneesystematiek. Onze groep enthousiaste jongeren met een achtergrond in de pensioen- of financiële wereld was geïntrigeerd door dit fascinerende thema. Er staat een zak geld van 50 miljard op het spel, en de million dollar question is: wie gaat de afschaffing betalen? We zochten antwoorden op vragen als: hoe ziet de uitwerking van het pensioenakkoord eruit en wie hebben het daar voor het zeggen? Waarom is de afschaffing niet een groot discussiepunt bij de koffieautomaat? Waarom zijn de kosten voor de afschaffing van de doorsneesystematiek zo lastig eerlijk te verdelen?

### WAT IS DE AFSCHAFFING VAN DE DOORSNEESYSTEMATIEK?

Iedere deelnemer, ongeacht zijn leeftijd, legt procentueel dezelfde premie in. Op zich prima. Maar daarvoor bouwt iedere deelnemer ook dezelfde pensioenaanspraken op. Oftewel, iemand van 55 jaar krijgt voor één euro inleg dezelfde 'pensioenrechten' als iemand van 25 jaar, terwijl het geld veel minder lang de tijd heeft om rendement op te leveren. Jongeren leggen 'te veel' premie in en ouderen 'te weinig': er volgt dus halverwege je leven een omslagpunt.



“WE HEBBEN DE PIJN VAN DE AFSCHAFFING VAN DE STUDIEFINANCIERING BIJ JONGEREN GELATEN, LATEN WE DE NIEUWSTE GENERATIE NIET MET EEN SCHULD OPZADELEN”



Om te voorkomen dat de ouderen bij de invoering van het systeem in de jaren '50 met te weinig pensioen achterbleven, werd een doorsneepremie gerekend in plaats van de benodigde premie. Tegenwoordig blijven mensen niet meer een leven lang bij hetzelfde pensioenfonds. De arbeidsmarkt is een stuk 'dynamischer'. Daarom wil men de doorsneesystematiek afschaffen.

Op de korte termijn zou de afschaffing een grote groep mensen benadelen: zij hebben tot nu toe te weinig pensioenrechten ontvangen door hun doorsneepremie en bouwen straks in het nieuwe systeem minder rechten op. De afschaffing staat vast en wij steunen dit. Het verlies moet wél gecompenseerd worden. Dit verlies verschilt per leeftijdscategorie en persoonlijke situatie, maar volgens het CPB kan dit voor de generatie 30- tot 50-jarigen oplopen tot een pensioenverlies van maar liefst 33%. Concreet: als je elke week één dag werkt voor je pensioen - en dat doe je - dan heb je sinds je eerste werkdag elke vrijdag van 09:00 tot 11:30 voor niets gewerkt! Hoe we de compensatie gaan betalen, is onbeslist: de maatschappelijke discussie wordt nog stevig gevoerd en is belangrijk voor de haalbaarheid van het nieuwe pensioencontract. Zo is één van de discussiepunten de manier waarop de compensatie betaald kan worden. Dit kan bijvoorbeeld uit het pensioenvermogen, maar ook door middel van de premie.

## ONZE VISIE

Wij vinden dat er een pensioenstelsel moet komen waar Nederland weer vertrouwen in heeft. Het pensioenakkoord wil dit ook bereiken. Maar wij signaleren dat de afschaffing van de doorsneesystematiek de gevaarlijke potentie heeft om het (broze) vertrouwen in een nieuw stelsel serieus te ondermijnen. Volgens ons zijn er daarom drie belangrijke punten die bij de discussie over compensatie gerespecteerd moeten worden:

### 1. EERLIJKHEID

Eerlijkheid betekent voor ons dat kosten voor afschaffing van de doorsneesystematiek gedragen moeten worden door alle betrokkenen. Bovendien betekent eerlijkheid voor ons dat de pijn onder de huidige deelnemers eerlijk moet worden verdeeld. Bij deze verdeling dient gekeken te worden naar de bredere welvaartspositie. Zo hebben huidige jongeren bijvoorbeeld ook te maken met verminderde zekerheid op de arbeidsmarkt, een lastige situatie op de woningmarkt en de afschaffing van de studiefinanciering. De verdeling van kosten voor compensatie hoort ook met deze aspecten rekening te houden.

### 2. EENVOUD

Eenvoud gaat voor ons over de manier waarop de compensatie tot stand gaat komen. Wij vinden dat hier gekozen moeten worden voor een oplossing die snel en zonder nasleep uitgevoerd kan worden, in plaats van een compensatieregeling die jaren duurt. Eenvoud betekent ook eenvoudige en heldere communicatie rondom het compensatie vraagstuk. Het onderwerp is erg complex, maar om in alle leeftijdsgroepen het vertrouwen hoog te houden, zullen oplossingen en besluiten op een begrijpelijke en eenvoudige manier moeten worden gecommuniceerd.

### 3. GEHOORD WORDEN

Om te komen tot een evenwichtig en breed gedragen compensatiebesluit is het belangrijk dat alle leeftijdsgroepen in het stelsel worden gehoord en goed vertegenwoordigd worden in de polder en het maatschappelijke debat. Dit gaat ondermijning van het vertrouwen in een nieuw pensioenstelsel tegen. Het betrekken van alle leeftijdsgroepen is van groot belang, maar wij signaleren dat dit niet altijd gebeurt. Het debat dreigt eenzijdig te worden, waardoor jonge deelnemers ondergesneeuwd worden.

## AANBEVELINGEN

Vanuit onze bovenstaande visie hebben wij aanbevelingen voor de besluitvormers in de polder ontwikkeld. Een eerlijke, eenvoudige compensatieregeling, waarbij iedereen gehoord wordt, zou op deze drie aanbevelingen gebaseerd moeten worden:

### 1. BESLUIT SNEL EN NEEM DE PIJN IN ÉÉN KEER

Laten we eerlijk zijn: de compensatie kost veel geld en het is niet mogelijk iedereen tevreden te houden. Wij zeggen: neem de pijn snel en trek de pleister er in één keer af. Door direct te verrekenen voorkom je langlopende en complexe overgangsregelingen en neem je de schijn weg dat dit opnieuw onderdeel van cao-onderhandelingen kan worden. Een pensioenregeling die eenvoudig te begrijpen en goed uit te leggen is!

### 2. BETAAL DE COMPENSATIE UIT HET FONDSVERMOGEN

Het in één keer verrekenen kan alleen als de compensatie vanuit het huidige fondsvermogen betaald wordt en niet door middel van een jarenlange opslag op de premie. Het is niet meer dan eerlijk dat alle deelnemers meebetalen, dus ook gepensioneerd. Deze manier van compenseren draagt bij aan het herstellen van het vertrouwen in het Nederlandse pensioenstelsel naar de toekomst toe. We doen het samen!

## “HOE VERDEEL JE DE PIJN EERLIJK EN WAT IS EERLIJK?”

### 3. BETREK JONGEREN

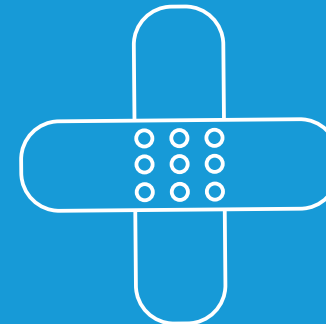
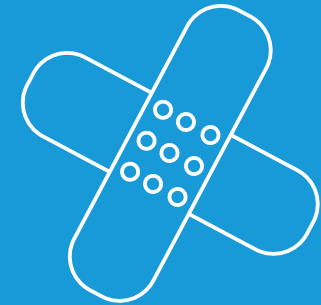
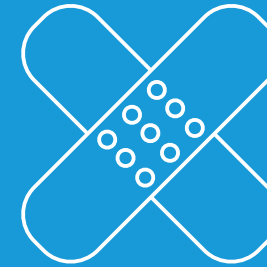
Jongeren zijn ondervertegenwoordigd als het om pensioenen gaat. Niet alleen in de besturen, maar ook aan tafel in ondernemingsraden, bij vakbonden en in de politiek. Hen betrekken draagt bij aan een toekomstbestendig pensioenstelsel met een breed draagvlak. Hierbij moet de manier van communiceren worden afgestemd op de jongeren!

### ONZE OPLOSSING

Het moge duidelijk zijn: wij hebben een boodschap die er toe doet voor jongeren en voor de sector als geheel. Deze moet bekend worden bij jong, oud en de besluitvormers in de polder, waaronder minister Koolmees en de stuurgroep pensioenakkoord.

Hoe gaan wij die boodschap door Nederland verspreiden? De oplossing voor de afschaffing moet simpel zijn, dus ook onze boodschap. Wij gaan de uitdaging aan om dit probleem én de urgentie samen te vatten in één korte en bondige bladzijde. Ons prototype is een onepager die binnen één oogopslag bij iemand binnenkomt, in heldere taal uitlegt en het delen waard is. Het winstbedrag van €3500,- zullen wij uitgeven aan de grafische vormgeving. De inhoud? Laat die maar aan ons over. De onepager kan worden verspreid via LinkedIn, Twitter en andere media, kan direct op de personen worden afgevuurd die invloed hebben in de pensioenwereld en zal zich als een olievlek door Nederland verspreiden. Bovendien willen we via een ludieke actie aandacht creëren voor ons standpunt. Op deze manier denken wij te kunnen doordringen aan de onderhandelingstafel en ervoor te zorgen dat onze mening gehoord wordt.

**DE PLEISTER ER IN ÉÉN KEER AF EN DAARMEE NOG JARENLANG EEN  
RECHTVAARDIG PENSIOENSTELSEL VOOR IEDEREEN.  
ALS U GELOOFT IN DIE BOODSCHAP.... HELPT U MEE?**



## TREK PLEISTER ER IN ÉÉN KEER VAN AF

**HET TEAM** Sofie Faes, Simone Gooijaers, Paul Hoogenboom, Nienke Oude Steenhof, Christian Slabbekoorn, Luc Toren.

**BEGELEIDER** Marike Knoef, directeur van Netspar & hoogleraar Universiteit Leiden



TEAM GROTE VERPLICHTSTELLING

## ADVIES 2

# WILLEN WIJ EEN PENSIOENSTELSEL ZONDER GROTE VERPLICHTSTELLING?



DE GROTE VERPLICHTSTELLING IS AL JAREN EEN DISCUSSIEPUNT EN OOK BIJ ONDERHANDELINGEN OVER HET PENSIOENAKKOORD IS DIT EEN TERUGKEREND ONDERWERP. KORT GEZEGD ZORGT DE GROTE VERPLICHTSTELLING ERVOOR DAT EEN BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS (BPF) BINDEND IS VOOR EEN GEHELE SECTOR.

### EEN AANTAL VOORDELEN VAN DE VERPLICHTSTELLING:

- Een grote hoeveelheid werknemers bouwt verplicht pensioen op.
- Ook 'slechte' risico's worden verplicht om pensioen op te bouwen en komt er solidariteit tot stand tussen verschillende groepen. Doordat een groot aantal werknemers onder de verplichtstelling valt, worden er grote schaalvoordelen gerealiseerd.

### EEN AANTAL NADELEN VAN DE VERPLICHTSTELLING:

- Het is een ingewikkeld systeem; een bedrijf moet uit de werksfeer opmaken of het onder een verplichtstelling valt. De werksfeer is niet altijd duidelijk en wijzigt nogal eens.
- Er zijn steeds meer bedrijven die in de 'nieuwe sector' werken en waar deelname aan een pensioenregeling niet verplicht is. Hierdoor worden het aantal 'witte vlekken' groter.
- Er is geen keuzevrijheid voor hen die onder de verplichtstelling vallen.

## “EEN VERPLICHTSTELLING ZORGT VOOR MINDER ‘WITTE VLEKKEN’, MEER SOCIALE ZEKERHEID EN BEHOUDT DE SOLIDARITEIT.”

### PROBLEEMSTELLING

Het huidige systeem wordt complex, onbegrijpelijk en soms oneerlijk bevonden. Daardoor is er weinig draagvlak. Onze uitdaging is om een oplossing te vinden om de grote verplichtstelling eenvoudiger, transparanter, met meer keuzevrijheid én meer geschikt voor jongeren te maken.

### VOORSTEL

Het afschaffen van de verplichtstelling vinden we omwille van de grote voordelen, geen wenselijke oplossing. Een verplichtstelling zorgt voor minder ‘witte vlekken’, meer sociale zekerheid en behoudt de solidariteit. Deze voordelen, en anderen, zorgen ervoor dat wij de verplichtstelling willen behouden. Dat betekent niet dat het huidige, complexe systeem perfect is en dat er niet aan de wensen van tegenstanders kan worden voldaan om een vorm van keuzevrijheid te krijgen.

Ons onderzoek en onze voorkeuren samenvattend, is voor onze oplossing randvoorwaardelijk dat deze:

- Leidt tot meer keuzevrijheid, zonder de verplichting hiertoe;
- Niet direct op het gehele pensioenstelsel in de derde pijler leunt m.a.w. op de verplichtstelling;
- Er niet voor zorgt dat mensen te veel risico's nemen m.b.t. het pensioengeld;
- Dient te waarborgen dat iedere werknemer kans heeft om een keuze te maken.

Ons idee voor keuzevrijheid is de pensioenextractie. Iedere werknemer krijgt periodiek de mogelijkheid om een deel van het pensioengeld ineens op te nemen. Omdat voor lagere salarissen meer risico ontstaat (20% van een laag salaris is relatief veel i.v.m. 20% van een hoog salaris), zou je kunnen den-

### 1. VERSIMPELING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDSEN

In het huidige systeem is de arbeidsmarkt opgedeeld in bedrijfstakken. In Nederland zijn er rond de 80 bedrijfstakpensioenfondsen. De vraag is hoe de arbeidsmarkt ingedeeld kan worden zodat het minder complex is maar ook zodat iedereen onder de verplichtstelling valt. Hier zijn verschillende oplossingen voor te bedenken, zoals een onderverdeling in 8 sectoren (zoals ICT, openbaar bestuur, fysieke en mentale zorg etc.) Ook hebben we gedacht aan een geografische indeling. De provincie waar je woont/werkt zou leidend kunnen zijn voor het pensioenfonds waaronder je valt. Uiteindelijk kozen wij voor een derde optie, namelijk:

**Leeftijd:** De pensioenfondsen opdeling op basis van leeftijd. Een voorbeeld van deze indeling kan zijn: leeftijd 0-20, leeftijd 20-40, leeftijd 40-60, leeftijd 60-70+. Iedereen in die leeftijdscategorie kan pensioen opbouwen. Bij deze indeling kan er aan de wensen worden voldaan die passen bij de leeftijdscategorie. Zo kan het pensioenfonds 0-20 meer risico's nemen en minder op nabestaandenpensioen focussen. Deze indeling betekent wel dat de eerste 3 pensioenfondsen alleen maar opbouwen en dat de laatste alleen maar uitkeert. Het opgebouwde pensioen gaat automatisch mee naar het volgende fonds. Uit onderzoek is gebleken dat Nederlanders het liefst delen met hun leeftijdsgroep. De solidariteit heeft op deze manier de meeste draagvlak

### 2. RICHTING MEER KEUZEVRJHEID

Veel Nederlanders willen zelf kiezen met welke risico hun pensioen wordt belegd. Uit de pensioenmonitor blijkt tevens dat veel mensen de beperkte keuzevrijheid problematische vinden en zelf willen bepalen hoeveel premie er moet worden betaald en wanneer. Toch geldt dat een groot deel van de mensen geen behoefte voelen om een eigen keuze te maken voor hun pensioenuitvoerder.





**“HET HUIDIGE SYSTEM WORDT COMPLEX, ONBEGRIJPELIJK EN SOMS ONEERLIJK BEVONDEN.”**

ken aan een gestaffelde ‘pensioen extractie’: 10% van een salaris t/m 30.000 euro, 15% t/m 50.000 etc. Hierdoor heeft iedereen evenredig kans om zelf de keuzes te maken met zijn of haar pensioen. Wat de mensen met het geld kunnen doen dient goed te worden vastgesteld. Wij stellen voor dat de voorwaarde is dat het een investering in de toekomst betreft, zoals het pensioengeld fiscaal aantrekkelijk extraheren ten baten van de hypotheek of om het over te brengen naar een verzekeraar voor bijvoorbeeld lijfrente. Ook zou het kapitaal overgebracht kunnen worden naar een PPI waarbij meer risicovol (of juist minder) kan worden belegd en men zelf de verantwoordelijkheid kan dragen voor de beleggingen.

**“WIJ WILLEN BENADRUKKEN DAT NIEMAND EEN KEUZE MOET MAKEN EN HET GELD KAN LATEN STAAN BIJ HET PENSIOENFONDS.”**

Door dit systeem worden pensioenfondsen, verzekeraars en PPI’s verplicht om te innoveren en aan te sluiten bij het idee van keuzevrijheid, bijvoorbeeld door een mix van beleggingsfondsen aan te bieden. Veel mensen willen tegenwoordig enkel beleggen in groene fondsen, ondanks dat het rendement wellicht wat lager ligt dan bijvoorbeeld een investering in de olie-industrie. Daarnaast ontstaat er dan de kans dat meer mensen zich gaan verdiepen in pensioen, wat momenteel één van de grootste pijnpunten is in de pensioenindustrie.

Dit systeem sluit aan bij de wens van verschillende partijen en de uitkomsten van de pensioenmonitor, maar is ook in het voordeel van jongeren. Het risico tot een laag pensioenkapitaal op pensioenleeftijd is laag omdat de voorwaarde is dat de extractie gebruikt wordt voor iets wat later ook waarde heeft en wellicht hoger uitpakt dan de uitkering via het pensioenfonds. Door ons andere idee, dat iedere werknemer in de verplichtstelling valt, heeft ook iedereen een gegarandeerde buffer.

---

**HET TEAM** Cristina Cainareanu, Dax Kuik, Fatma Akgul, Febe de Jong, Rowdy Bryant, Samantha Oosterling, Thomas Fransen  
**BEGELEIDER** Otto Hulst



**"HE, HEB JIJ AL WAT TE DOEN OP ZONDAGMIDDAG?"**

**"NEE, CORONA = THUIS BLIJVEN..."**

**"WE ZIJN NOG  
MAAR ANDERHALF  
UUR BEZIG..."**

**"LATEN WE DAN  
PENSIOENLAB DOEN!"**

**"JEETJE, DAT ZIJN JONGEREN WAAR  
WE TROTS OP MOGEN ZIJN!"**

**EEN WEEK LATER:**

**"DE VORIGE KEER WAS HET WEL ERG ZONNIG  
BUITEN. LATEN WE EERST NAAR WEERONLINE  
KIJKEN VOORDAT WE EEN DATUM PRIKKEN".**

## **MET JE 70<sup>E</sup> MET PENSIOEN... WAT KAN JE NU AL DOEN?**



Pensioen lijkt zo ver weg... maar eigenlijk is het heel dichtbij! Pensioen lijkt zo saai... maar het is veel meer dan die brief die jaarlijks op de deurmat valt!

Pensioen gaat over een boterham op de oude dag, over communicatie en vertrouwen, over solidariteit, over keuzes, en over (hopelijk) lang leven. Dat maakt pensioen interessant. Hoewel het moment van pensionering nog ver weg is voor jongeren, maken ze regelmatig belangrijke pensioenkeuzes: ga ik werken voor dat toffe bedrijf X, die degelijke organisatie Y, of word ik misschien zelfstandige? ... Kijk dan niet alleen naar het inkomen dat op je bankrekening verschijnt, maar ook naar de bijbehorende pensioenopbouw. De jongeren van PensioenLab weten dit!

Het was de tweede keer dat ik een groepje begeleidde en ik begin een patroon te herkennen. De eerste meeting is interessant. Pitches van zoveel verschillende mensen. De groep begint. Onvermijdelijk zijn er door externe omstandigheden een paar afvallers. Dat brengt vertwijfeling in de groep, hoe gaat dit verder? Maar daarna komt de verbondenheid: wij gaan dit samen voor elkaar cheffen! Iedereen vindt zijn rol.

Corona maakt PensioenLab 2020 bijzonder. De fun van samen een vega pizza kebab eten in de corner office van CNV Jongeren was opeens niet meer mogelijk. In plaats daarvan kwam een baard, een tondeuse op het hoofd ("Dit bevalt goed!"), een dakraam dat er uit ligt, jonge kindjes naar bed brengen, een baanwissel in corona tijd en met een feestmuts achter de computer op de verjaardag van ma. Geen live presentatie, maar video's maken. Iedereen met zijn eigen stijl, passend bij elkaar, met een prachtig resultaat! Groepje, jullie waren top! Het was me een genoegen. Ik hoop jullie na corona weer eens live te zien, met een vega pizza kebab erbij.



## ADVIES 3

# WAT TE DOEN MET WITTE VLEKKEN?

Witte Vlekken, een groot probleem binnen het pensioenstelsel! Er is een nieuw pensioenakkoord, maar er is helaas nog een groot punt dat onderbelicht blijft. Dit is het 'Witte vlekken probleem': een grote groep Nederlanders die wel werkt, maar geen pensioen opbouwt.

Het CBS telde onlangs wel 856.000 werknemers tussen de 21 jaar en de 67 jaar die in 2016 géén pensioen opbouwden in een collectieve regeling. Slechts 38.000 van hen compenseerde dit door zelf pensioen op te bouwen in de derde pijler. Het overige deel van de werkende bevolking dat niet verplicht pensioen hoeft op te bouwen zorgt dus tijdens haar werkende leven niet voor haar ouderdomsvoorziening en moet tijdens het pensioen zien rond te komen van enkel en alleen de AOW. Dit is een sober inkomen en

Een oplossing die bij onze samenwerking opkwam: verplichtstelling in de tweede pijler. Hierdoor zullen alle werknemers een pensioen gaan opbouwen en is het probleem direct opgelost. Aan deze oplossing kleven echter een aantal nadelen. Denk bijvoorbeeld aan het lage politieke draagvlak en de overeenstemming die benodigd is van alle betrokkenen over de invulling van de verplichtstelling. Voordat dit voorstel is goedgekeurd en ingevoerd zijn we jaren verder. In de tussentijd blijft een groot deel van de werknemers nog steeds zonder pensioenopbouw. Zij kunnen dus niet wachten op de invoering van verplichtstelling; als deze er überhaupt komt.



**“WERKNEMERS ZIJN ZICH VAAK NIET BEWUST VAN HUN PENSIOEN. VAAK WETEN ZIJ NIET ÓF ZE ÜBERHAUPT PENSIOEN OPBOUWEN.”**

leidt tot veel financiële onzekerheid, terwijl deze werknemers het juist verdienen van hun oude dag te kunnen genieten. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat ook deze mensen pensioen opbouwen en minder financiële onzekerheid tegemoet zien?

De oorzaak van het 'witte vlekken'-probleem is tweeledig. Allereerst biedt een aantal werkgevers geen pensioen aan. Deze werkgevers zijn namelijk niet verplicht om een pensioen aan te bieden. Wanneer zij dit vrijwillig zouden doen krijgen zij te maken met een extra kostenpost, daarnaast vinden werkgevers pensioen vaak een enorme administratieve rompslomp. Ten tweede speelt mee dat ook de werknemers zich niet bewust zijn van hun pensioen. Vaak weten zij niet óf ze überhaupt pensioen opbouwen, weten ze niet hoe een pensioen werkt, vinden zij pensioenen complex en begrijpen ze niet wat het voordeel van het opbouwen van pensioen is. Bovendien vindt men geld nú vaak belangrijker dan geld later. Er moet dus een manier worden bedacht om deze werknemers zich bewust(er) te maken van hun (gebrek aan) pensioen zodat zij hun pensioen ook echt gaan regelen. Wij willen mensen een vergelijk geven en waar nodig te kunnen aanvullen. Maar hoe dan?

## PENSIOENMATCH BIEDT UITKOMST!

Pensioenmatch is een platform waar werknemers eenvoudig inzicht kunnen krijgen in de mogelijkheden van pensioenopbouw. In Jip- en Janneketaal (want pensioen is al complex genoeg) krijg je een overzicht van de mogelijkheden voor pensioenopbouw en welke situatie het beste bij je past.

Op het platform Pensioenmatch zullen werknemers bewust worden gemaakt van het belang van een goed pensioen. Dit gebeurt op meerdere manieren. Zo wordt door middel van duidelijke uitleganimaties uitgelegd hoe de principes van een pensioen werken. Daarnaast wordt ook uitgelegd op welke manier je een pensioen kan opbouwen. Deze animaties zullen vele malen beter werken dan een droge, complexe lap tekst en sluiten daarbij beter aan bij de doelgroep.

### TIPS & TRICKS

Ook zullen er handige tips & tricks aanwezig zijn op het platform, die werknemers meer bewust moeten maken van de waarde van een pensioen. Op het platform is bijvoorbeeld een pensioenchecklist te vinden die werknemers mee kunnen nemen naar een sollicitatiegesprek. Deze checklist bestaat uit vragen die werknemers kunnen stellen over hun pensioen en daarbij een reeks mogelijke antwoorden van de werkgever met uitleg. Hierdoor weten de werknemers beter wat de waarde is van het aangeboden pensioen of juist het ontbreken hiervan. Deze checklist kan van grote waarde zijn. Juist de eerste arbeidsonderhandelingen zijn namelijk hét moment om over je pensioen te praten. Tijdens deze onderhandelingen heb je misschien nog de mogelijkheid om aan je pensioen te sleutelen. Deze mogelijkheid is daarna een stuk kleiner.

### VOOR DE WERKNEMER

Ook is er een tool op het Pensioenmatch platform te vinden waarmee de werknemer het eigen pensioen, of het ontbreken daarvan, kan vergelijken met het pensioen van leeftijdsgenoten en/of branche-genoten. Zo komt de werknemer erachter waar deze staat in vergelijking met anderen. Dit draagt bij aan de bewustwording ten behoeve van een goed pensioen.

### ACTIE ONDERNEMEN

Op het Pensioenmatch platform wordt niet alleen pensioenbewustzijn gecreëerd, maar de werknemer kan ook direct actie ondernemen. Aangezien de werkgever in sommige situaties niet voor een pensioen van de werknemers zorgt, moet de werknemer zelf in actie komen. Daarom bestaat Pensioenmatch ook uit een vergelijkings-site waarmee de werknemer pensioenproducten uit de derde pijler met elkaar kan vergelijken. Door een aantal gegevens in te vullen kan de werknemer erachter komen welke derde pijler-producten bij hem of haar passen. De werknemer kan zelf het product uitkiezen wat het beste bij hem of haar past. Banken, verzekeraars en anderen mogen deze producten op Pensioenmatch aanbieden. Voorwaarde is wel dat deze producten relatief simpel zijn en in Jip & Janneke taal worden uitgelegd.

Ondanks dat de producten eenvoudig uitgelegd dienen te worden, kan extra advies geen kwaad indien dit nodig is. Daarom komt er een mogelijkheid om advies in te winnen, een eerste stap is daarvoor het stellen van vragen via een online chat. Daarnaast kan een onafhankelijk adviseur ingeschakeld worden. Ook dat is via het platform te regelen.

## VOOR DE WERKGEVER

Ook de werkgever moet bij Pensioenmatch betrokken worden, daarom is een pagina op het platform opgenomen waarin het belang van opname van informatie over een pensioen in de arbeidsovereenkomst en op de loonstrook wordt uiteengezet. Bovendien is er een voorbeeldbepaling op het platform te vinden voor de opname van een pensioenbepaling in de arbeidsovereenkomst.

## COMMUNICATIE

Pensioenmatch is een heel mooi, effectief product, maar dit moet wel nog gecommuniceerd worden naar de doelgroep. Daarvoor willen wij vloggers en BN'ers inschakelen. Deze BN'ers en vloggers zijn vaak een voorbeeld voor doelgroepen. Ook zij moeten nadenken over hun pensioen. Hoe doen zij dat dan? Door middel van interviews en vlogs zorgen BN'ers voor meer zichtbaarheid van Pensioenmatch maar zorgt het ook voor bewustzijn bij jongeren. Als een vlogger (vaak van dezelfde leeftijd als deze jongere) nadenkt over pensioen, dan moet jij dat toch ook? Naast de zichtbaarheid van Pensioenmatch zorgen deze vloggers en BN'ers dus ook voor bewustwording.

Bewuster worden van pensioen? Pensioenmatch! Het platform dat werknemers bewuster maakt van wat pensioen is en wat de waarde van pensioen kan zijn. Pensioenmatch helpt de werknemer niet alleen sterker in de schoenen te staan tijdens onderhandelingen, maar het zorgt ook voor een beter begrip van de pensioenmogelijkheden. Is de werknemer overtuigd? Dan zorgt Pensioenmatch ervoor dat de werknemer direct actie kan ondernemen voor haar eigen pensioen.

---

**HET TEAM** Chantal van der Velden, Cindy Hoang, Dongyi Yin, Emma Sieben, Frank Jetten, Gerben Vries, Loes Dragt, Marc Blaak, Martin Loriaux, Tom van Dee en Uschi Braun.

**BEGELEIDER** Ruben van der Aa en Sanne Rog



## ADVIES 4

# THE HAPPY PENSION FACTORY

---

## PROBLEEM MET PENSIOENPERCEPTIE

De wereld is door de jaren heen drastisch veranderd. Er ligt niet alleen een naar virus op de loer, maar ook een nieuwe financiële crisis. Dit terwijl menig deelnemer het gevoel heeft dat de pensioenfondsen nog steeds niet van de vorige hersteld zijn.

De pensioenfondsen en hun besturen zijn niet in staat gebleken de pensioenperceptie te verbeteren in de afgelopen vette jaren. Een belangrijk gegeven daarin is dat beloftes niet zijn nagekomen door het korten op pensioenen in het verleden. Ondanks dat het stelsel vaak als beste ter wereld uit de bus komt, lukt het de sector niet onze collectieve perceptie over pensioenen te verbeteren. Het Zwitserleven Gevoel lijkt ver weg.

De dreigende kortingen in het heden en de implementatie van het nieuwe pensioenakkoord dat op zich laat wachten zorgen voor een steeds negatievere pensioenperceptie. Pensioenbesturen zitten met hun handen in het haar ondanks dat de kappers weer open zijn. Hoe kunnen zij de perceptie een positieve en op waarheid gebaseerde vibe geven?

## CLICHÉS MET PENSIOENEN

Nergens anders ter wereld lijkt het verschil tussen perceptie en realiteit over pensioenen zo groot. Terwijl vele buitenlandse beleidsmakers met jaloezie kijken naar ons Nederlands pensioenstelsel, lijkt het in de collectieve beeldvorming soms of er geen cent meer over is voor jong én oud.

**“VELE BUITENLANDSE BELEIDSMAKERS KIJKEN MET JALOEZIE KIJKEN NAAR ONS NEDERLANDS PENSIOENSTELSEL, LIJKT HET IN DE COLLECTIEVE BEELDVORMING SOMS OF ER GEEN CENT MEER OVER IS VOOR JONG ÉN OUD.”**

Er is sprake van flink wat clichés rondom pensioenen. In het geroemde Nederlandse pensioenstelsel hebben pensioenfondsen eerder moeten korten en liggen kortingen al jaren op de loer. Waarom worden de gouden bergen niet gewoon uitgekeerd? De media lijken ervan overtuigd dat er een generatieoorlog woedt tussen jong en oud. De jongeren vinden dat de ouderen het goed getroffen hebben qua oudedagvoorziening door de gouden beloftes die aan hen gemaakt zijn. Terwijl de ouderen menen het land te hebben opgebouwd, terwijl de millennial niet meer weet wat werken is. Toch raakt pensioen elke laag van de samenleving, jong en oud, laag -en hooggeschoold, zelfstandig ondernemer en medewerker in loondienst.

Hoe verdedig je de pensioenperceptie tegen het makkelijk scoren van negatieve clichés? Hoe zorgen we ervoor dat de pensioenbestuurders, hét gezicht van pensioenen in Nederland, niet te boek staan als grijze muizen met hun eigen biscuitjes?

**“PENSIOENBESTUREN ZITTEN MET HUN HANDEN IN HET HAAR ONDANKS DAT DE KAPPERS WEER OPEN ZIJN.”**

## OPLOSSING MET TROLLENFABRIEK

Clichés zijn kort en krachtig. Om deze hardnekkige clichés over pensioenen te ontcrachten richten wij de Happy Pension Factory (HPF) op! Een moderne trollenfabriek die geen fake news verspreidt, maar de jongere generatie tussen 20 en 35 jaar op een korte, directe en humoristische manier een realistischer beeld bijbrengt over pensioenen. De fabriek zal het nieuws verspreiden naar elke uithoek van het medialandschap.

Hardnekkige clichés over de gehele sector kunnen alleen monddood gemaakt worden als diezelfde sector met één mond spreekt. Naast de bestaande en vaak al goed genuanceerde rapporten en onderzoeken, kunnen moeilijke problemen op een duidelijke, korte, simpele en humoristische manier worden uitgelegd. Zie daar de meerwaarde van onze HPF!

**“WIJ BEGRIJPEN DAT PENSIOENPERCEPTIE VERANDEREN EEN LANGE ADEM VEREIST, DAAROM KUNNEN WE BETER GELIJK BEGINNEN MET BEWUSTWORDING IN DE VROEGE STADIA VAN DE PENSIOEN-OPBOUW. OF HET NU NOG IN HET OUDE PENSIOENSTELSEL IS OF STRAKS IN HET NIEUWE, MEER ONAFHANKELIJKE PENSIOENSTELSEL VAN DE TOEKOMST.”**

We kiezen voor een gerichte doelgroep van 20 tot 35 jaar, omdat zij de echte beginners zijn binnen de pensioenwereld. Zij beginnen pas net met het opbouwen van pensioen. Voor hen lijkt pensioen nog een ver-van-mijn-bedshow te zijn, maar jong geleerd is oud gedaan. Bewustwording van toekomstige financiële afhankelijkheid is volgens ons iets wat de voornaamste clichés in de pensioenwereld wegneemt en de pensioenperceptie verbetert.

## IMPACT MET VERHELDERING

### MINDER ARGWAAN

Door headlines met hardnekkige clichés over de toekomst van pensioenen, ontwikkelen jongeren steeds meer argwaan over hun toekomst. We nemen de argwaan weg door positieve informatie en humor.

### VERHELDERING

Pensioenfondsen proberen zo transparant mogelijk te zijn door de publicaties van onder andere jaarstukken. Wij zorgen op een speelse manier voor de verheldering van moeilijke pensioenjargon.

### TO THE POINT

Een no-nonsenseaanpak zorgt ervoor dat jongeren beter weten waar ze aan toe zijn. Dit heeft een positieve impact op hun pensioenperceptie.

### TO THE NEXT LEVEL

We brengen de communicatie over pensioenen naar de 21e eeuw. Pensioeninformatie moet minder droog zijn en op een pakkende manier worden gebracht.

## ACTIE MET HAPPY FACTORY!

De HPF wordt opgericht om positieve en informatieve berichten over te brengen op onze doelgroep. Daarvoor richten wij starten wij een beweging op die geleid zal worden door de volgende gurus van PensioenLab:



Onze HPF is er voor de gehele sector, dus iedereen doet mee. Pensioenfondsen sponsoren in geld of nog liever in mensen of ideeën. We maken we geen gebruik van een hip extern marketingbureau, maar van de creatieve zielen in de sector zelf, bijvoorbeeld bij de pensioenfondsen en bij uitvoerende instanties. Hoewel de pensioensector niet de uitstraling heeft van een creatief brainstormcentrum, weten wij dat er genoeg onbenut creatief talent rondloopt. We ontwikkelen daarnaast stageplekken voor kunst- en communicatiestudenten. Dit alles zorgt ervoor dat onze positieve trollenfabriek ook een levendige (maar hygiënische) broedplek van mensen en ideeën wordt voor de gehele sector. Wij krijgen zo veel voor elkaar zonder hoge kosten en met een extra open blik.

**“MET VEEL MOTIVATIE EN CREATIVITEIT UIT ONZE SECTOR IN COMBINATIE MET DE FRISSE BLIKKEN VAN STUDENTEN GAAN WE DE CLICHÉSTRIJD AAN.”**

## ONZE WERKWIJZE

We maken gebruik van sociale-mediakanalen. Ook zorgen wij voor verspreiding via de mainstreammedia, zoals nieuwssites en sites van kranten die jongeren vandaag de dag nog lezen. Daarnaast maken de oprichters van de HPF hun opwachting bij verschillende talkshows, om onze beweging te promoten. Wij mijden geen enkel mediakanaal.

Met deze acties creëren we een sneeuwbaaleffect. Dit wil zeggen dat we rustig aan beginnen met een klein aantal mediakanalen waar we onze positieve berichten verspreiden. Op deze manier komen wij daarna in de news stream terecht.

## ANDERS MET CREATIVITEIT!

Wij brengen nieuws op een totaal andere manier op de markt. Inhoud is niet heel verschillend, de manier van communicatie en overdracht daarentegen des te meer. Wij zijn ervan overtuigd dat headlines niet enkel door een duur reclamebureau uitgedacht hoeven te worden. Met veel motivatie en creativiteit uit onze sector in combinatie met de frisse blikken van studenten gaan we de clichéstrijd aan. Creativiteit zit namelijk overal, ook in onze prachtige sector. Denk hierbij aan studenten en creative minds in de pensioensector. Wij maken informatie over pensioenen recht voor zijn raap. Het moge duidelijk zijn: dit is niet zomaar een project, wij starten een beweging. We gebruiken tools van de 21e eeuw om pensioenperceptie naar de 21e eeuw te tillen. De negatieve perceptie veranderen is een kwestie van lange adem. Laten we met jongeren beginnen!



**HET TEAM** Tessa Stegman, Will-Jan Jacobs, Tijmen de Vos, Hari Jaranovic & Ward Poirters  
**BEGELEIDER** Lars Mertens

Het PensioenLab is een initiatief van de jongerenbonden CNV Jongeren, FNV Jong en VCP Young Professionals. Met deze 'denktank' brengen we jongeren bij elkaar om na te denken over pensioenvraagstukken. De deelnemers presenteren aan het eind van het traject hun vernieuwende adviezen en zorgen er zo voor dat de stem van jongeren en hun belangen ook worden vertegenwoordigd in de landelijke pensioendiscussie.

**MEER WETEN? [WWW.PENSIOENLAB.NL](http://WWW.PENSIOENLAB.NL)**  
**MEEPRATEN? [@HETPENSIOENLAB](https://twitter.com/HETPENSIOENLAB)**





**WE**  
**LOVE**  
**PENSIOEN**

