



PENSIOEN LAB

DENKTANK



**2025
2026**

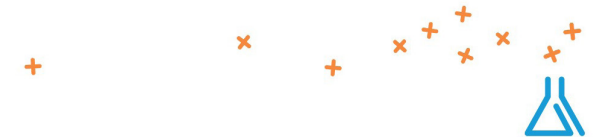
PENNS IOEENI LAB

INHOUD

VOORWOORD	04
ADVIEZEN	06
1. BUDDY + BUDDY MEER INCLUSIVITEIT EN DIVERSITEIT IN DE PENIOENSECTOR	08
2. VAN FOMO NAAR FUTURE ME JONGEREN ACTIVEREN IN HUN PENIOENPORTAAL	16
3. JONGEREN & PENIOEN KORT VOOR BEGRIP, LANG VOOR IMPACT	24
OVER PENIOENLAB	36
DANKWOORD	38
JOUW PENIOENVRAAG AAN JONGEREN	40



EEN PENSIOENSTELSEL DAT WERKT VOOR IEDEREEN, OUD ÉN JONG, BELANGRIJKER DAN OOIT. JUIST IN TIJDEN WAARIN ECONOMISCHE, MAATSCHAPPELIJKE EN GEOPOLITIEKE ELKAAR IN HOOG TEMPO OPVOLGEN, IS DRAAGVLAK ESSENTIEEL. DAT ONTSTAAT ALLEEN WANNEER IEDEREEN ZICH GEZIEN EN GEHOORD VOELT. DAAROM IS HET ESSENTIEEL DAT JONGEREN BETROKKEN ZIJN BIJ HET VORMGEVEN VAN HET PENSIOEN VAN MORGEN.



Ik ben trots dat PensioenLab ook in projectjaar 2025/2026 weer een krachtig geluid heeft laten horen. Met een rijk gevuld Academie-jaar waarin we 15 enthousiaste deelnemers opleidden tot toekomstmakers van pensioenbesturen. En met de Denktank-deelnemers die ons opnieuw verrasten met frisse, soms eigenzinnige en vaak broodnodige out-of-the boxadviezen. Hoe bereiken en betrekken we jongeren? Hoe betrekken we meer praktisch geschoolden? En hoe zetten we nieuwe technieken in? De Denktank komt met antwoorden.

van studenten tot jonge professionals uit uiteenlopende werkvelden. De diversiteit aan perspectieven maakte elke sessie weer waardevoller dan de voorgaande.

We sluiten dus wederom een mooi, energiek en vooral divers projectjaar af. Met inzichten die ons uitdagen, ideeën die ons vooruitduwen en een generatie die klaarstaat om verantwoordelijkheid te nemen voor het stelsel dat ons allemaal raakt.

Veel leesplezier en inspiratie!

**NAMENS HET BESTUUR VAN
PENSIOENLAB,**

WILL-JAN JACOBS

IndemasterclassesvandeKweekvijver werd volop gediscussieerd, geleerd en geïnspireerd door een diverse groep



**DENKTTANK
ADVIEZEN**

BUDDY



BUDDY

MEER INCLUSIVITEIT EN
DIVERSITEIT IN DE
PENSIONSECTOR

Door: Donovan Pinas, Jip van Tatenhove, Roeland van den Dool, Niek Wermink, Lianne Knies en Rixt Swierstra **Opdrachtgever:** Taskforce Diversiteit, Gelijkaardigheid en Inclusie door de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid **Begeleiding door:** Inge Bleijburgh, Voorzitter Taskforce en Siri den Boer, Secretaris Taskforce



PERSOONLIJKE NOTE

Aan het begin van het traject merkten we meteen dat de vraag behoorlijk breed was. Hoe zorg je ervoor dat alle opleidingsgroepen zich vertegenwoordigd voelen in de governance van pensioenfondsen? Je kunt daar veel kanten mee op, dus we hebben bewust de tijd genomen om het vraagstuk goed af te bakenen. In die eerste fase spraken we veel over wat opleidingsniveau eigenlijk betekent in de context van representatie, en hoe je kunt bepalen wanneer iemand zich echt gezien voelt door een bestuur.

Onze eigen groep hielp daarbij ook als spiegel. We waren op sommige vlakken divers – vrouw en man, verschillende opleidingsachtergronden (van creatief tot bèta), en zelfs een stapelaar – maar op andere vlakken juist minder, zoals leeftijd (allemaal onder de 35) en het feit dat bijna iedereen WO-geschoold is. Dat maakte het extra relevant om stil te staan bij perspectieven die we zelf niet vanzelfsprekend meebrengen.

Gaandeweg kregen we steeds scherper waar de kern voor ons lag: het gaat niet alleen om wie er aan tafel zit, maar vooral om hoe bestuurders aansluiting vinden bij de leefwereld van deelnemers. Dat inzicht ontstond niet alleen in onze eigen gesprekken, maar ook door de interviews die we hebben gehouden met verschillende pensioenfondsbestuurders. Die gesprekken hielpen ons om te begrijpen waar bestuurders tegenaan lopen en hoe zij zelf kijken naar het betrekken van verschillende groepen deelnemers.

De samenwerking binnen onze groep verliep heel prettig. We vulden elkaar makkelijk aan en konden goed met elkaar meedenken. Ook de begeleiding van Inge en Siri vanuit de Taskforce was fijn: betrokken, toegankelijk en bereid om te sparren. We kijken dan ook met een goed gevoel terug op dit traject. Het was leuk om met zo'n relevant onderwerp bezig te zijn, en we hopen dat ons werk bijdraagt aan meer diversiteit en herkenning binnen pensioenfondsbesturen.

ADVIES

HOE KUNNEN PENSIOENFONDSEN HUN GOVERNANCE ZO INRICHTEN DAT ALLE OPLEIDINGSGROEPEN ZICH GEHOORD EN VERTEGENWOORDIGD VOELEN?

De Taskforce Diversiteit, Gelijkwaardigheid & Inclusie gaf ons deze vraag mee en vroeg ons hierover na te denken. Wij onderzochten hoe pensioenfondsbesturen beter kunnen aansluiten bij de leefwereld van hun deelnemers, met speciale aandacht

voor opleidingsniveau en het gevoel van vertegenwoordiging. Daarbij richtten we ons op twee thema's: wanneer voelen deelnemers zich daadwerkelijk vertegenwoordigd en hoe kan diversiteit structureel worden geborgd in de governance van pensioenfondsen.

DIVERSITEIT: BREDER DAN DE BEKENDE CATEGORIEËN

In discussies over diversiteit gaat het vaak over gender of leeftijd. Maar diversiteit omvat veel meer. Ook iemands achtergrond, leefwereld, economische positie

en opleidingsniveau bepalen hoe diegene naar pensioen, werk en bestuur kijkt. Voor ons stond het thema opleidingsniveau centraal.

Het is belangrijk te erkennen dat mensen met hetzelfde opleidingsniveau niet automatisch dezelfde ervaringen delen. De socioloog Steven Vertovec beschrijft dit als superdiversiteit^[1]: de veelheid aan factoren die samen iemands perspectief vormen. Voor pensioenfondsen betekent dit dat iemand met een mbo-opleiding soms meer relevante kennis heeft over de sector dan een wo-opgeleide bestuurder met een andere achtergrond. Dat verschil in perspectief is waardevol, maar wordt nu nog onvoldoende benut.

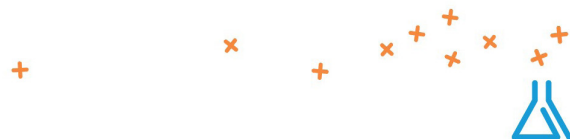
WAAROM VERTEGENWOORDIGING ERTOE DOET

Onderzoek laat zien dat deelnemers meer vertrouwen en legitimiteit ervaren wanneer zij inspraak hebben in het pensioenfondsbestuur^[2]. Dit patroon zien we ook in de politiek: burgers die zich vertegenwoordigd voelen, hebben meer vertrouwen in de democratie^[3]. Daarnaast spelen rolmodellen een belangrijke rol. Zo blijkt dat meisjes in dorpen met



vrouwelijke leiders hogere ambities en betere schoolprestaties hebben^[4]. Het gevoel dat "iemand zoals ik" aan tafel zit, heeft dus aantoonbare impact.

Representatiestudies laten zien dat gedeelde ervaring essentieel is. Zo stelt Mansbridge dat vertegenwoordigers soms onderdeel moeten zijn van de groep die zij vertegenwoordigen, of op zijn minst vergelijkbare ervaringen moeten hebben^[5]. Freeman benadrukt dat organisaties pas duurzaam succesvol zijn wanneer zij alle stakeholders betrekken. Pettigrew & Tropp laten zien dat contact tussen groepen leidt tot meer wederzijds begrip. Deze inzichten zijn direct toepasbaar op pensioenfondsgovernance^[6].

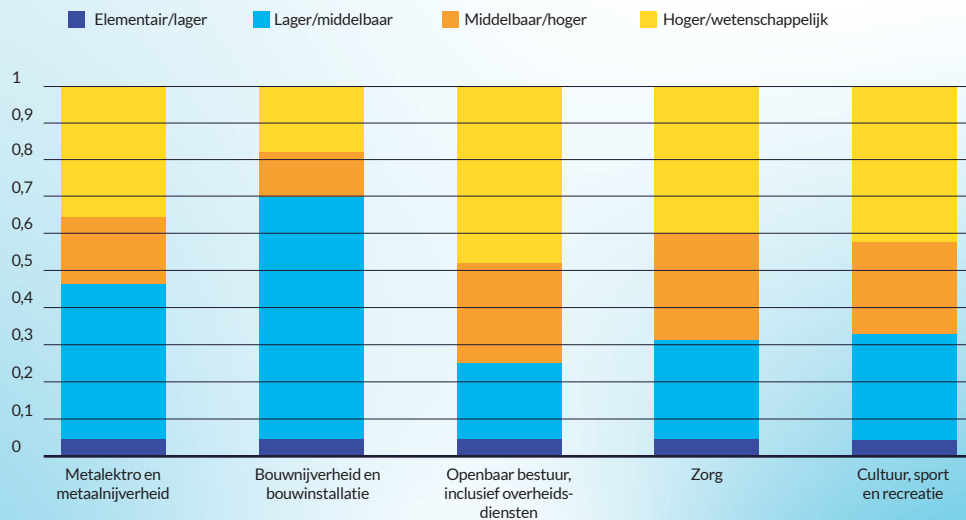


DE KLOOF TUSSEN BESTUUR EN DEELNEMERS

Wij onderzochten de opleidingsachtergrond van vijf grote pensioenfondsbesturen uit verschillende sectoren. Daaruit blijkt dat 85 tot 100 procent van de bestuurders een wo-opleiding heeft, en dat 45 tot 65 procent een economische of financiële achtergrond heeft. In de sectoren waarvoor zij beleid maken ligt dat heel anders: slechts 16 tot 47 procent van de werknemers heeft een functie waarvoor hoger onderwijs vereist is (zie figuur), en financieel-economische kennis is maar beperkte nodig. De wo-achtergrond is dus sterk oververtegenwoordigd in het bestuur. Dat kan een afstand creëren tussen bestuurders en deelnemers, zeker wanneer hun dagelijkse realiteit sterk verschilt.

DE VRAAG IS DAN: HOE OVERBRUG JE DIE KLOOF?

VEREIST ONDERWIJSNIVEAU DEELNEMERS PENSIOENFONDSEN



WAT PENSIOENFONDSEN NU AL DOEN

Veel fondsen zetten stappen om deelnemers te betrekken. Ze doen jaarlijks onderzoek, sturen enquêtes uit, publiceren magazines en gebruiken socialmediakanalen om informatie te delen. Er ontstaan

steeds meer creatieve initiatieven, zoals de pensioenbus van Rail & OV, straatinterviews of toegankelijke video's van Pensioenfonds Horeca & Catering. Deze initiatieven vergroten de informatievoorziening, maar zorgen nog niet automatisch voor wederzijds begrip of structureel contact.

ONS VOORSTEL:

Wij stellen het Buddypact voor: een structurele, wederkerige manier om bestuurders en deelnemers dichter bij elkaar te brengen.

Bestuurders lopen één tot vijf dagen mee in de sector waarvoor zij beleid maken. Door meerdere dagen mee te draaien ontstaat echte interactie, voelen deelnemers zich gezien en krijgen bestuurders inzicht in de dagelijkse realiteit. Medewerkers die deelnemen worden ambassadeurs

binnen hun organisatie, waardoor ervaringen zich verder verspreiden.

Ook andersom is contact waardevol. Een bestuursvergadering bijwonen is misschien te intensief, maar een één-op-één gesprek met een bestuurder kan veel inzicht geven in hoe besluiten tot stand komen. Deelnemers die meedoen worden een jaar lang aanspreekpunt binnen hun organisatie. Voor pensioenfondsen biedt dit directe lijnen met de achterban, zicht op wat er speelt in de sector en versterking van het vertrouwen in het fonds.

HET BUDDYPACT

WAAROM HET BUDDYPACT WERKT

Het Buddypact biedt pensioenfondsbesturen een laagdrempelige manier om de dialoog met belanghebbenden te organiseren en te versterken en draagt bij aan het voldoen van norm 32 uit de Code Pensioenfondsen. Deze norm geeft aan dat besturen het dialoog moeten organiseren en stimuleren met hun belanghebbende. Het initiatief vergroot wederzijds vertrouwen en leidt tot betere beleidsvorming. Het bevordert gelijke kansen in deelname aan pensioenfondsen en geeft beter inzicht in de diversiteit binnen de sector.

Wij zien een win voor werkgevers, werknemers en pensioenfondsen. Voor werkgevers leidt het tot een beter begrip van pensioen als arbeidsvoorwaarde en versterkt het goed werkgeverschap. Werknemers krijgen meer inzicht in hun pensioen en ervaren meer betrokkenheid en invloed. Voor pensioenfondsen zelf resulteert het in sterkere governance, ambassadeurs onder deelnemers en kortere lijnen met de achterban.

CONCLUSIE

Er gebeurt al veel om deelnemers te informeren, maar echte vertegenwoordiging vraagt om wederzijdse relaties. Diversiteit en inclusie zijn geen losse thema's: ze zijn onlosmakelijk verbonden met governance. Wie de achterban niet kent, kan haar niet vertegenwoordigen. Het Buddypact biedt een eenvoudige, menselijke en structurele manier om die kloof te verkleinen en om pensioenfondsbesturen beter te laten aansluiten bij de diversiteit van hun deelnemers.



[1] Vertovec, S. (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic And Racial Studies*, 30(6), 1024–1054. <https://doi.org/10.1080/01419870701599465> [2] van Dalen, H., & Henkens, C. J. I. M. (2015). Vertrouwen in de pensioensector: Trends en determinanten. *TPE Digitaal*, 9(1), 1-20. [3] Mansbridge, J. (2003). Rethinking representation. *American Political Science Review*, 97(4), 515–528. <https://doi.org/10.1017/s0003055403000856> [4] Beaman, L., Duflo, E., Pande, R., & Topalova, P. (2012). Female Leadership Raises Aspirations and Educational Attainment for Girls: A Policy Experiment in India. *Science*, 335(6068), 582–586. <https://doi.org/10.1126/science.1212382> [5] Mansbridge, J. (2003). Rethinking representation. *American Political Science Review*, 97(4), 515–528. <https://doi.org/10.1017/s0003055403000856> [6] Freeman, R. E., & McVea, J. (2001). A stakeholder approach to strategic management. *SSRN Electronic Journal*, 01(02), 1–32. <https://doi.org/10.2139/ssrn.263511>



VAN FOMO NAAR FUTURE ME

JONGEREN ACTIVEREN IN HUN PENSIOENPORTAAL

Door: Sau-Yon Kan, Janneke Bouwman, Rosa Kromhout, Gerven Fennema en Tim van Stijn **Opdrachtgever:** Nationale Nederlanden **Begeleiding door:** Janine Steevens, Marketeer



PERSOONLIJKE NOTE

De Pensioenlab Denktank was voor ons een leerzame en leuke ervaring. Tijdens de kennissessies hebben wij een goede basis en ook verdieping gekregen over de werking van pensioen in Nederland. Vervolgens hebben wij gewerkt aan ons advies met een enthousiaste opdrachtgever, Nationale-Nederlanden. Ze dacht graag met ons mee, waardoor het vraagstuk meteen duidelijk werd en we veel inspiratie kregen voor leuke ideeën.

De werksessies waren altijd gezellig, van de brainstorm tot aan het schrijven van ons advies. Onze samenwerking verliep goed, waarbij iedereen zijn of haar bijdrage kon leveren. We hebben ook enkele extra online meetings gehad voor aanvullende afstemming tussendoor. Ook hebben wij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bezocht, waar wij de gelegenheid kregen om ons advies kort te presenteren.

Hierna hebben wij dit ook gepresenteerd aan pensioenfondsbestuurders en de opdrachtgevers, wat ons behulpzame feedback opleverde.

De Denktank was een leuk traject om te volgen, de acht maanden zijn voorbijgevlagen. We kijken ernaar uit om dit af te sluiten met de eindpresentatie bij Nationale-Nederlanden en op het eindevent op 7 mei bij ABP. We hopen dat ons advies goed wordt ontvangen en dat het impact zal hebben bij de opdrachtgever en wellicht ook in de bredere sector.

ADVIES

INLEIDING

Pensioen is voor veel jongeren een ver-van-hun-bed-show. Complex, iets waar je zelf weinig eigenaarschap over hebt en bovendien iets voor een verre en nu nog moeilijk voor te stellen toekomst. Toch zijn er veel keuzes die jongeren nu al kunnen maken die van grote invloed zijn op het pensioen voor later. Denk aan het laten meewegen van je risicobereidheid, extra inleggen of verzekeren, of inspelen op veranderende levenssituaties.

Voor NN is de vraag dan ook hoe het pensioenbewustzijn van jongeren kan worden vergroot zodat zij bewuste keuzes kunnen maken voor later. Want ook onder de doelgroep van NN, die grotendeels bestaat uit hoogopgeleide professionals met een focus op IT en financiële

dienstverlening, is het aandeel jongeren dat actief keuzes maakt nog laag. Een belangrijke eerste stap is het inloggen in het pensioenportaal. Deze drempel wordt maar weinig genomen: welkomstbrieven blijven ongeopend liggen, de portalen worden niet bezocht. Maar als er dan wel wordt ingelogd, zijn de keuzes die voor je staan niet altijd overzichtelijk en makkelijk. De uitdaging is daarmee tweeledig: jongeren de belangrijke drempel van het eerste keer inloggen over krijgen, én daarna actief bewuste keuzes laten maken voor hun pensioen.



ONDERZOEKSRICHTING EN AANPAK

Deze uitdaging vergt een brede aanpak: van eerste interactie tot actieve terugkeer. Het advies omvat dan ook een vernieuwde klantreis voor jongeren gebaseerd op vier belangrijke inzichten uit de gedragspsychologie:

- ✕ **Korte termijn beloningen:**
jongeren zijn vaak gericht op directe financiële behoeften in plaats van langetermijndoelen zoals pensioen.
- ✕ **Toekomstvisualisatie:**
het zien van je toekomstige zelf helpt om betere keuzes te maken voor langetermijndoelen.
- ✕ **Paradox van keuzemogelijkheden:**
jongeren hebben een sterke voorkeur voor autonomie en regie, maar het aanbieden van pensioenkeuzes werkt al snel verlamdend.
- ✕ **Visuele en mobiele communicatie:**
visuele content werkt beter dan traditionele brieven of e-mails.



AAN DE HAND VAN DEZE INZICHTEN ZIJN VERVOLGENS EEN AANTAL CONCRETE OPLOSSINGEN UITGEDACHT DIE ZIJN GERICHT OP HET VERLAGEN VAN DE INLOGDREMPEL, HET STIMULEREN VAN KEUZES EN HET VERGROTEN VAN BETROKKENHEID VAN JONGEREN BIJ HET PENSIOENPORTAAL .

1. INLOGGEN STIMULEREN

1.1 STARTPAKKET VOOR OP HET WERK

Een belangrijke drempel is dat jongeren pensioen vaak zien als iets dat door de werkgever wordt geregeld, en waar zelf weinig eigenaarschap over is. Het startpunt van de klantreis voor jongeren begint dan ook op de plek waar jongeren informatie over hun pensioen verwachten met een kant-en-klaar startpakket voor op het werk.

Dit pakket biedt werkgevers handige tools voor bijvoorbeeld onboardings met daarin flyers, slides of korte video's. Voor de werkgever wordt hiermee de drempel verlaagd om pensioen te bespreken en daarmee zichtbaarder dat deze arbeidsvoorwaarde serieus wordt genomen. Voor nieuwe werknemers worden kleine fysieke welkomstpakketten verstrekt, met daarin informatie, een kleine goodie en QR-codes om direct in te loggen. Hiermee wordt een natuurlijk moment gecreëerd om voor het eerst in te loggen. Inloggen kan extra worden gestimuleerd met een directe beloning bij de eerste inlog, in de vorm van bijvoorbeeld een bioscoopbon, chocola of een giftcard.

Dit startpakket speelt in op de gedragsstrategie 'Fresh-Start framing' door Dai, Milkman en Riis.^[1] Het begin van een nieuwe baan is namelijk een nieuwe start, waarbij je je gedrag actief aanpast.^[2] Het is hetzelfde principe als goede voornemens: een nieuw jaar zorgt voor bewustzijn om dingen anders te doen.

2. JONGEREN ACTIVEREN TOT KEUZES MAKEN



2.1 PUNTENSYSTEEM: KEUZES MAKEN WORDT DIRECT BELOOND

Een puntenspaar-systeem stimuleert pensioenkeuzes op een directe wijze door activiteit te belonen. Gebruikers kunnen zo bijvoorbeeld punten verdienen voor inloggen, extra inleggen, life events doorgeven of het koppelen van nieuwe verzekeringen. De punten kunnen worden ingewisseld in een digitale puntenwinkel, die zich op bepaalde thema's of maatschappelijke doelen richt. Zo kan worden gespaard voor duurzame items, of je kunt punten delen met anderen of doneren aan goede doelen. Het puntensysteem speelt in op wat in de gedragswetenschap 'Immediacy' wordt genoemd. Doordat de deelnemer nu al beloond wordt, is deze eerder geneigd om nu actief keuzes te maken.^[3]

2.2 FUTURE ME - BENCHMARK

Een belangrijke oorzaak voor het uitstellen of niet maken van pensioenkeuzes, is dat de betekenis hiervan onduidelijk is. Om bewuste keuzes te maken voor jezelf over 40 jaar is een flinke portie voorstellingsvermogen nodig. Om dit makkelijker te maken is er het concept van de future me: een interactieve benchmark van jouw pensioen. Hierbij ontwikkel je een avatar van jezelf die in

real time meeverandert met de keuzes die je maakt en mogelijke life events die op je pad komen. De avatar maakt visueel wat jouw pensioenkeuzes betekenen voor jouw situatie. Bovendien biedt de avatar ook een stukje keuzebegeleiding: een chatfunctie legt in begrijpelijke taal uit wat de benchmark betekent en welke keuzes helpen om het gewenste toekomstniveau te bereiken. Door een persoonlijke en interactieve avatar wordt je toekomstige zelf herkenbaar. Dit is een strategie die in de gedragswetenschap wordt gezien als effectief middel om een groter bewustzijn voor de toekomst te creëren. [4]



2.3 UPO WRAPPED: JE PERSOONLIJKE TERUGBLIK

Pensioen is voor veel jongeren een ver-van-hun-bed-show. Complex, iets waar je zelf weinig eigenaarschap over hebt en bovendien iets voor een verre en nu nog moeilijk voor te stellen toekomst. Toch zijn er veel keuzes die jongeren nu al kunnen maken die van grote invloed zijn op het pensioen voor later. Denk aan het laten meewegen van je risicobereidheid, extra inleggen of verzekeren, of inspelen op veranderende levenssituaties.

Voor NN is de vraag dan ook hoe het pensioenbewustzijn van jongeren kan worden vergroot zodat zij bewuste keuzes kunnen maken voor

later. Want ook onder de doelgroep van NN, die grotendeels bestaat uit hoogopgeleide professionals met een focus op IT en financiële dienstverlening, is het aandeel jongeren dat actief keuzes maakt nog laag. Een belangrijke eerste stap is het inloggen in het pensioenportaal. Deze drempel wordt maar weinig genomen: welkomstbrieven blijven ongeopend liggen, de portalen worden niet bezocht. Maar als er dan wel wordt ingelogd, zijn de keuzes die voor je staan niet altijd overzichtelijk en makkelijk. De uitdaging is daarmee tweeledig: jongeren de belangrijke drempel van het eerste keer inloggen over krijgen, én daarna actief bewuste keuzes laten maken voor hun pensioen.

TOT

Voor het activeren van jongeren om bewust keuzes te maken voor hun pensioen bestaat geen quick fix. Maar door in te spelen op inzichten uit de gedragspsychologie en de behoeften van jongeren kan wel nagedacht worden over concepten die pensioen tastbaar, leuk en betekenisvoller maken voor jongeren. Door de gehele klantreis heen: van welkomstpakket tot UPO wrapped.

SLOT

[1] Dai, H., Milkman, K. L., & Riis, J. (2014). *The fresh start effect: Temporal landmarks motivate aspirational behavior*. *Management Science*, 60, 2563–2582. doi:10.1287/mnsc.2014.1901 [2] Duckworth AL, Milkman KL, Laibson D. *Beyond Willpower: Strategies for Reducing Failures of Self-Control*. *Psychol Sci Public Interest*. 2018 Dec;19(3):102-129. doi: 10.1177/1529100618821893. PMID: 30760176. [3] Ainslie, G., & Haslam, N. (1992). *Hyperbolic discounting*. In G. Loewenstein & J. Elster (Eds.), *Choice over time* (pp. 57–92). Russel Sage Foundation. [4] Duckworth AL, Milkman KL, Laibson D. *Beyond Willpower: Strategies for Reducing Failures of Self-Control*. *Psychol Sci Public Interest*. 2018 Dec;19(3):102-129. doi: 10.1177/1529100618821893. PMID: 30760176. [5] Duckworth AL, Milkman KL, Laibson D. *Beyond Willpower: Strategies for Reducing Failures of Self-Control*. *Psychol Sci Public Interest*. 2018 Dec;19(3):102-129. doi: 10.1177/1529100618821893. PMID: 30760176.





JONGEREN & PENSIOEN

KORT VOOR BEGRIP,
LANG VOOR IMPACT

Door: Liselotte Vriens, Milad Hussin, Ruben Smit en Tariq Varsovia **Opdrachtgever:**
Het Nederlandse Pensioenfonds **Begeleiding door:** Francis van Bergenhenegouwen,
directeur Bestuursbureau, en Ronald van Dijk, Welkomstregisseur



PERSOONLIJKE NOTE



oewel onze achtergronden en functies verschillen, delen we een gezamenlijke interesse in de pensioensector en de wens om ons verder te verdiepen in dit complexe en maatschappelijk relevante domein. Hieronder stellen wij ons kort voor.

“Mijn interesse in pensioen is ontstaan door het begeleiden van zzp'ers waar werd geconstateerd dat zij niet goed met hun financiën omgingen en alleen de korte termijn voor ogen hadden. Om beter advies te kunnen geven, ben ik me gaan verdiepen in het hele pensioenstelsel en me vervolgens aangemeld bij de Denktank in de hoop mijn horizon binnen het pensioendomein te verbreden.”

**MILAD HUSSIN - BUSINESS MANAGER
NEDERLAND, VALOR SERVICES B.V**

“Tijdens mijn bestuursjaar bij de AWWN was ik deel van het SER Jongerenplatform. In dit jaar speelde de motie van kamerlid Joseph waarin zij graag een referendum wilde over het nieuwe pensioenstelsel. Toen pas realiseerde ik me dat ik er eigenlijk helemaal nog niet zo van op de hoogte was. Vandaar dat ik me hier graag in wilde verdiepen via het PensioenLab.”

RUBEN SMIT - HR BUSINESS PARTNER, RET.

“Overtuigd dat elke stem niet alleen telt, maar ook actief gezocht, gehoord en gerespecteerd moet worden; dat er niet alleen vóór en aan jongeren gedacht moet worden, maar ook door jongeren zelf; door hen die met de langetermijngevolgen van de beslissingen van vandaag moeten leven. Door me aan te sluiten bij de PensioenLab Denktank, een platform voor participatie van jongeren en dialoog door jongeren, geef ik deze overtuiging gestalte.”

**TARIQ VARSOVIA - STUDENT ACCOUNTANCY,
NYENRODE BUSINESS UNIVERSITY**

“Toen ik net was gestart in mijn eerste baan binnen de pensioensector, werd al snel duidelijk hoe breed en complex het pensioenvak is. Om mijn kennis en netwerk binnen de pensioenwereld te verbreden, ben ik actief op zoek gegaan naar initiatieven en projecten naast mijn werk. De PensioenLab Denktank bood mij de mogelijkheid om mij inhoudelijk verder te ontwikkelen én andere jongeren in de sector te leren kennen.”

**LISELOTTE VRIENS -
BELEIDSMEDEWERKER
COMMISSIES, CENTRAAL
BEHEER APF**

ADVIES

Jongeren staan onder druk door economische en maatschappelijke onzekerheden. Tegelijk verandert het pensioenlandschap richting meer individuele opbouw en beleggingsafhankelijkheid. Onze enquête onder jongeren laat zien: korte uitleg scoort hoger op begrijpelijkheid, terwijl langere uitleg vaker tot meningsverandering leidt. Jongeren vinden vooral een hoge uitkering, transparantie en zekerheid belangrijk. Solidariteit en keuzevrijheid zijn minder top-of-mind, hoewel solidariteit juist bijdraagt aan de gewenste uitkomsten. Deze inzichten ondersteunen een communicatiestrategie die start met een compacte, glasheldere boodschap, gevolgd door verdiepende uitleg – aangevuld met een onafhankelijk, laagdrempelig informatiepunt en structurele betrokkenheid van jongeren (co-creatie).

1. CONTEXT EN UITGANGSPUNTEN (HET VERHAAL)

Good governance vraagt dat jongeren niet alleen gehoord worden, maar dat hun perspectief actief wordt opgehaald en zichtbaar wordt meegenomen in besluitvorming. Jongere generaties (Millennials en Gen Z) dreigen het financieel moeilijker te krijgen dan hun ouders, met een aanzienlijk deel dat financieel ongezond is; dit voedt onzekerheid en kortetermijnfocus.

Binnen deze essay verstaan wij onder good governance niet alleen formele inspraak of representatie, maar het actief en zichtbaar meenemen van perspectieven van jongere generaties in beleid én uitvoering. Dat veronderstelt dat jongeren niet pas aan het eind van besluitvorming worden geïnformeerd, maar dat hun waarden, zorgen en voorkeuren structureel worden opgehaald en meegewogen.

Pensioencommunicatie speelt hierin een centrale rol. Voor veel jongeren is pensioen abstract, ver weg en complex. De manier waarop informatie wordt aangeboden, bepaalt in sterke mate of zij zich betrokken voelen, vertrouwen ontwikkelen en bereid zijn zich te verdiepen in keuzes en consequenties. Effectieve communicatie is daarmee geen bijzaak, maar een voorwaarde voor legitimiteit, draagvlak en intergenerationele solidariteit binnen het pensioenstelsel.

Het pensioenstelsel beweegt met de Wet toekomst pensioenen richting meer individuele potten en afhankelijkheid van beleggingsresultaten; daarnaast spelen discussies over AOW-leeftijd en betaalbaarheid. Centrale vragen: spreekt collectieve solidariteit nog aan, of zoeken jongeren meer individuele regie? En hoe verlagen we hun drempel om zich te verdiepen in pensioen?



2. ENQUÊTE: KERN-BEVINDINGEN

2.1 OPZET ENQUÊTE

Om inzicht te krijgen in hoe jongeren pensioeninformatie verwerken en waarderen, is gewerkt met twee varianten van een vragenlijst. De kern van het ontwerp ligt in het verschil in uitleglengte: een korte, sterk vereenvoudigde uitleg tegenover een uitgebreide uitleg waarin expliciet voor- en nadelen van verschillende pensioenvormen worden benoemd. Beide varianten bevatten verder grotendeels dezelfde vragen, waaronder vragen over voorkeuren, belangrijke aspecten van pensioen

en de mate waarin de uitleg de eigen mening heeft beïnvloed.

Deze opzet maakt het mogelijk om niet alleen voorkeuren van jongeren te vergelijken, maar vooral om te analyseren hoe de vorm en diepgang van informatie samenhangen met begrip en meningsvorming. Daarmee is de vragenlijst geen neutrale inventarisatie, maar een instrument om het effect van communicatie zichtbaar te maken.

2.2 EFFECT VAN UITLEGLENGETE

In het algemeen heeft de lengte van de uitleg geen significant effect op de beoordeling van pensioenaspecten. Uitzondering: op transparantie/begrijpelijkheid scoort de korte uitleg beter ($P = 0,049$; $COHEN'S D \approx 0,38$). De p-waarde ($0,049$) laat zien dat het verschil statistisch significant is. De effectgrootte ($COHEN'S D \approx 0,38$) wijst op een klein tot middelgroot voordeel van de korte uitleg.

De gevonden effectgrootte duidt op een klein tot middelgroot effect. In de context van communicatie- en gedragsstudies is dit relevant: zelfs beperkte veranderingen in begrijpelijkheid kunnen invloed hebben op betrokkenheid en vertrouwen, zeker bij onderwerpen die als complex of weinig urgent worden ervaren.

Impact op mening: de lange uitleg verandert vaker meningen ($32,1\%$) dan de korte uitleg ($20,8\%$).

2.3 WAT VINDEN JONGEREN BELANGRIJK?

1. HOGE UITKERING
2. TRANSPARANTIE / BEGRIJPelijkheid
3. ZEKERHEID



— □ ×

MINDER BELANGRIJK
Keuzevrijheid in beleggingen; solidariteit.

2.4 KEUZE NA LEZEN (PPI / PENSIOENFONDS / VERZEKERAAR)

Na korte uitleg wordt iets vaker het pensioenfonds gekozen; na lange uitleg vaker PPI. Verzekeraar blijft laag; 'weet niet' blijft gelijk.

UITLEG	PPI	PENSIOENFONDS	VERZEKERAAR	WEET NIET
LANG	19	30	2	5
KORT	9	33	1	5

2.5 SEGMENTVERSCHILLEN (MIGRATIE-ACHTERGROND, WERKSITUATIE)

MIGRATIE-ACHTERGROND

▼

Vaker voorkeur voor PPI en duidelijk meer beïnvloedbaar.

MENINGSVERANDERING
~54% VS ~23%

WERKSITUATIE

▼

Loondienst: voorkeur pensioenfonds en stabielere mening; studenten vaker PPI en iets meer beïnvloedbaar.

3. SYNTHESE: VERHAAL × DATA

Het narratief onderstreept dat jongeren vandaag leven met structurele onzekerheden en informatie-overload. De enquête laat zien dat kortere uitleg als duidelijker wordt ervaren; dit bevestigt de noodzaak om drempels te verlagen met compacte, begrijpelijke communicatie.

Tegelijk is verdieping nodig om meningen te kantelen: langere uitleg heeft aantoonbaar meer impact op meningsverandering. De optimale route is daarom gelaagd: eerst helderheid, dan diepgang.

De lage prioriteit voor 'solidariteit' betekent niet dat collectieve regelingen irrelevant zijn: solidariteit is een middel dat bijdraagt aan precies die uitkomsten die jongeren het belangrijkste vinden (zekerheid en uitkeringsniveau).



Dat solidariteit door jongeren relatief laag wordt gewaardeerd, lijkt minder het gevolg van afwijzing dan van het abstracte en uitgestelde karakter ervan. Solidariteit werkt juist wanneer individuele risico's zich (nog) niet voordoen. In tegenstelling tot kenmerken als transparantie, verwachte uitkering of directe risico's, laat solidariteit zich moeilijk ervaren op de korte termijn.

Daarbij komt dat jongeren leven in een context waarin veel besluitvorming geïndividualiseerd is en financiële onzekerheden direct voelbaar zijn. Het is dan begrijpelijk dat voorkeuren zich richten op zichtbare, persoonlijke voordelen. Dit betekent echter niet dat collectieve regelingen hun relevantie verliezen. Integendeel: solidariteit fungeert als instrument om precies die uitkomsten te realiseren die jongeren het belangrijkste vinden, zoals een stabiel pensioeninkomen en bescherming tegen grote financiële schokken.

Segmentverschillen (migratieachtergrond, studerend vs. loondienst) wijzen op de waarde van maatwerk: van persoonsgerichte voordelen en regie voor wie openstaat voor PPI, tot benadrukken van voorspelbaarheid en collectieve buffers voor wie het fonds preferereert.



4. AANPAK EN AANBEVELINGEN

Voor pensioenfondsen, uitvoerders en beleidsmakers impliceren deze resultaten dat communicatie een strategisch instrument is, geen ondersteunend proces. Investeren in duidelijke, gelaagde en doelgroepgerichte communicatie draagt direct bij aan vertrouwen in het stelsel en aan het gevoel van rechtvaardigheid onder jongere deelnemers. Juist in een stelsel dat meer individuele elementen kent, blijft uitleg over collectieve werking essentieel om draagvlak te behouden.

ONZE AANBEVELINGEN, OP BASIS VAN DE RESULTATEN ZIJN;

HANTEER EEN 'KORT → LANG' COMMUNICATIE- ROUTE:

begin met 60-120 woorden
+ 1 visual die de topwaarden (uit-
kering, zekerheid, transparantie)
raakt; bied daarna verdieping met
scenario's en nuance.

MONITOR & LEER:

A/B-test varianten
(kort → lang, lang → kort,
alleen kort/lang), meet begrip
en meningsverandering, en
breid de steekproef uit
voor robuustheid.

CO-CREËER MET JONGEREN:

betrek diverse groepen
structureel bij ontwerp, taal en
vorm. Niet 'voor jongeren
denken', maar 'door jongeren
laten toetsen'.

HERFRAME SOLIDARITEIT ALS 'VERLICHT EIGEN- BELANG':

koppel expliciet hoe
solidariteit leidt tot stabielere/
hogere uitkeringen en minder
individuele schokken.

RICHT EEN ONAFHANKELIJK, LAAGDREMPELIG INFORMATIEPUNT IN

(website/app) met pensioen-
wijzer ('Welk soort pensioen past
bij mij?'), doe-het-zelf-check en
korte video's; leid stapsgewijs naar
relevante info om overload
te voorkomen.

SEGMENTEER:

voor studenten
en mensen met migratie-
achtergrond – benadruk regie,
flexibiliteit en heldere trade-offs;
voor loondienst – benadruk zeker-
heid, collectieve risicodeling
en voorspelbaarheid.

5. BEPERKINGEN EN VERVOLG

De enquête is voornamelijk onder jongeren via een eigen netwerk uitgezet; enkele subgroepen zijn klein. Conclusies over segmenten zijn indicatief. Vervolgonderzoek met grotere, diverse steekproeven en volgorde-experimenten (cross-over) wordt aanbevolen.



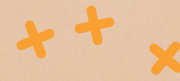
OVER PENSIOENLAB

Het PensioenLab is een initiatief van de jongerenbonden CNV Jongeren, FNV Young & United en VCP Young Professionals. Met onze 'denktank' laten we jongeren kennismaken met het pensioenstelsel en nadenken over actuele pensioenvraagstukken. De deelnemers presenteren aan het eind van het traject hun ideeën en adviezen aan de pensioensector. En zorgen er zo voor dat de stem van jongeren en hun belangen ook worden vertegenwoordigd in de landelijke pensioendiscussie.

MEER WETEN? KIJK OP
WWW.PENSIOENLAB.NL.



**ALTIJD OP
DE HOOGTE ZIJN?**
Volg [@pensioenlab](https://www.instagram.com/pensioenlab) op
Instagram/LinkedIn of
abonneer je op onze nieuwsbrief.





DANKWOORD

Wij danken graag allen die hebben meegewerkt aan de totstandkoming van de adviezen, ook hen die niet vermeld zijn in dit visieboek.

De jongeren die hebben deelgenomen aan de PensioenLab Denktank.

De opdrachtgevers van alle groepen: de Taskforce Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie, Nationale Nederlanden en het Nederlandse Pensioenfonds.

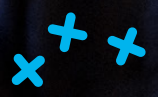
De experts die kennissessies hebben gegeven: Teun Loermans, Senior Investment Strategist and Account CIO at Achmea Investment Management bij Achmea, en Corine Hoekstra, advocaat bij Blom Veugelers Zuiderman.


Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Het PensioenLab-bestuur: Will-Jan Jacobs (voorzitter), Casper Cornelisse (penningmeester) en Patrick Hereijgers (secretaris).

De sponsors van het PensioenLab.

ONZE SPONSOREN





Heb jij een pensioenvraagstuk dat je graag wil voorleggen aan jongeren?

Leg deze voor aan de jongeren van onze PensioenLab Denktank! We beginnen in november 2026 weer aan een nieuw traject.

**DIEN JE PENSIOEN-
VRAAGSTUK IN VIA:**



Heb je nog vragen? Neem dan contact op via info@pensioenlab.nl.

FNV YOUNG&UNITED

CNV JONGEREN

vcp
young
professionals

