

Langer vitaal met juiste pensioenkeuzes

De wereld wordt individueler en complexer en dat heeft ook gevolgen voor vitaal ouder worden, langer doorwerken én duurzame inzetbaarheid. De werkgever speelt hierin een belangrijke rol, omdat hij vaak het eerste aanspreekpunt is voor werknemers. Hoe worden zij ondersteund door pensioenfondsbestuur, pensioenuitvoerder en verzekeraar? Maarten van der Tuin (AZL) en Frank Brinkmans (Nationale-Nederlanden) gingen in gesprek over hoe duurzame inzetbaarheid zorgt voor vitaliteit voor én na het pensioen.

INTERVIEW: MARJOLEIN ROZENDAAL, SENIOR COMMUNICATIEADVISEUR AZL N.V.



Frank Brinkmans

Hoe zien we in de praktijk dat individualisering gevolgen heeft voor werkgevers én deelnemers?

Maarten van der Tuin, Voorzitter directie AZL en verantwoordelijk voor pensioenuitvoering: "Binnen het huidige pensioenstelsel zien we vanuit het collectieve pensioen nieuwe pensioenvormen ontstaan. Deze bieden meer keuzevrijheid en maatwerk, wat beter aansluit bij de veranderende arbeidsmarkt en toenemende individualisering. Hierdoor kan pensioen beter worden afgestemd op de individuele situatie, voorkeuren en levensstijl van de deelnemer. Zo gaat pensioen steeds meer een oplossing zijn om mensen duurzaam inzetbaar te maken."

Frank Brinkmans, Regisseur duurzame inzetbaarheid bij Nationale-Nederlanden en verantwoordelijk voor de dienstverlening naar werkgevers: "Van de collega's van AZL begrijp ik dat de keuzevrijheid bij pensioenen niet altijd vanzelf goed gaat. Dat zie je ook bij het vitaal en veerkrachtig houden van werknemers. Veel werkgevers herkennen dat niet alle werknemers goed om kunnen gaan met termen als eigenaarschap, eigen regie of zelfmanagement. Niet iedereen toont de noodzakelijke veerkracht en zet vanuit eigenaarschap tijdig de vereiste stappen."

Werk-
omgeving
belangrijk

Eigen verantwoordelijkheid

Als werkgever loop je daarmee serieuze risico's voor de bedrijfsvoering, zoals een hoger ziekteverzuim, lagere productiviteit, lagere bevoegenheid en een hoger personeelsverloop."

Maarten: "Precies, dat beeld zien wij ook. Deelnemers hebben meer eigen verantwoordelijkheid, maar weten niet altijd welke keuzes ze hebben en hoe ze de juiste keuzes moeten maken. Elke pensioenregeling biedt andere opties. Daarnaast brengen variabele pensioenproducten (nieuwe) risico's met zich mee voor werknemers. Dat leidt tot meer vragen, zowel bij pensioenfondsen als bij werkgevers, die vaak het eerste aanspreekpunt zijn."

Frank: "Als werkgever kun je hier veel in doen. Kijk ik naar mijn eigen pensioen, dan

kijk ik ook regelmatig naar mijn persoonlijke situatie. En anticipeer ik waar nodig. Dat werkt ook zo bij inzetbaarheid. Zo geeft inzicht in de eigen inzetbaarheid ook uitzicht op passende oplossingen om mensen vitaal en veerkrachtig te houden.

Vanuit goed werkgeverschap kun je het werknemers gunnen om deze inzetbaarheid op individueel niveau in beeld te laten brengen. Uit de praktijk blijkt dat veel werknemers dan zelf in actie komen."

Hoe kijken een pensioenuitvoeringsorganisatie en een verzekeraar naar de verschuivende behoefte aan ondersteuning en advies?

Maarten: "De werkgever speelt een grote rol in het stimuleren en informeren van werknemers. Als pensioenuitvoerder zien we in gesprekken met pensioenfondsen allerlei thema's voorbijkomen die dicht bij het pensioendossier liggen: langer doorwerken, vitaal ouder worden, duurzame inzetbaarheid en de zorgplicht richting de werknemers. Het maken van de juiste keuzes in pensioen kan namelijk betekenen dat een werknemer langer blijft doorwerken of langer vitaal blijft."

Frank: "Het is primair aan de werknemer om te zorgen dat hij gezond, competent en gemotiveerd is en blijft. Daarbij moet er sprake zijn van een goede balans tussen werk en privé. Daarom zijn de werkomgeving en de faciliterende rol van de werkgever van groot belang. Vanuit de eigen verantwoordelijkheid voor inzetbaarheid kan de werknemer een hulpvraag aan de werkgever hebben. Een goede invulling van de faciliterende rol van de werkgever is dan van groot belang."

Maarten: "Thema's als pensioen, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid zijn voor veel mensen een moeilijk dossier, terwijl dat niet zo hoeft te zijn. Dat vraagt om versimpeling, maar ook om herhaling van de boodschap, keer op keer op keer. De werkgever is hierbij van essentieel belang. Pensioenfondsen doen daarom vaak een beroep op de pensioenuitvoerder om werkgevers te helpen met hun zorgplicht voor het informeren van werknemers."



Maarten van der Tuin



Frank: “Duurzame inzetbaarheid staat in de top 3 van HR-issues, bij veel werkgevers staat het zelfs op 1. Veel werkgevers zijn echter drukker met de focus op verzuim-beheersing. Het gemiddelde verzuim in Nederland is ongeveer 5%. Dat betekent tegelijkertijd dat 95% van de mensen aan het werk is. Als minder mensen hetzelfde werk moeten doen, is dat een bron van (ervaren) werkdruk. Bovendien zit niet iedereen die aan het werk is, lekker in zijn vel. Daarom zit in de groep werkenden juist ook een belangrijk risico op ziekteverzuim voor de toekomst. Dus is er beleid op preventie en duurzame inzetbaarheid nodig, maar bijvoorbeeld ook risico-inventarisatie en een plan van aanpak. Bij het beantwoorden van die thema’s hebben veel werkgevers hulp nodig.”

Waar zit het gezamenlijke belang?

Maarten: “Pensioen is in het afgelopen decennium een *hot topic* geworden voor veel mensen. Niet in het minst is dat ingegeven door de vele meningen en voorstellen vanuit de politiek. Het is daardoor steeds duidelijker geworden dat het een belangrijk vangnet is voor wanneer je niet meer kunt werken of niet meer hoeft te werken. Omdat iedereen langer moet doorwerken dan vroeger, is het ook steeds belangrijker geworden om het werkzame leven zo prettig mogelijk in te richten. Flexibele pensioenoplossingen helpen mensen om langer en vitaler aan het werken te houden, of juist om ze eerder met pensioen te laten gaan als werken niet meer gaat.”

Frank: “In het vak van duurzame inzetbaarheid hoor ik mensen wel eens spreken over ‘gezond de eindstreep halen’. Hiermee doelt men dan op het inzetbaar blijven tot aan het pensioen. Volgens mij wil iedereen juist ook daarna nog inzetbaar zijn en blijven. Deze uitspraak klinkt daarom niet alleen heel erg eindig, maar ook wetenschappelijk gezien klopt het niet. Zo is in wetenschappelijk onderzoek door prof. dr. Ilmarinen – de grondlegger van het Huis van Werkvermogen – aangetoond dat werknemers juist van hun vrije tijd en

pensioen genieten als zij tijdens hun werkzame leven een goed werkvermogen hebben. Hij deed onderzoek naar gepensioneerden die tijdens hun werkzame leven ook aan zijn onderzoek hadden meegewerkt. Er bleek een duidelijk verband tussen de inzetbaarheid vroeger en de tijd na pensionering. Vroegere werknemers met een goed werkvermogen waren na pensionering duidelijk gezonder en gelukkiger. Zij konden beter van de tijd na hun pensionering genieten.”

Hoe geven AZL en NN hier in de praktijk concreet vorm aan én versterken ze elkaar in kennis en ervaring?

Maarten: “Samen verkennen we voortdurend allerlei mogelijkheden om te werken aan duurzame inzetbaarheid met werkgevers en pensioenfondsen. Zorgen voor pensioen is namelijk meer dan alleen geld uitkeren. Het is ook zorgen voor de vitaliteit van werknemers. Dat doen we door praktische initiatieven als het aanbieden van pensioencursussen via pensioenfondsen, zodat werknemers weten wat er nu eigenlijk allemaal mogelijk is in hun pensioenregeling en hoe hen dat kan helpen om vitaal te blijven. Of door het organiseren van een werkgeversbijeenkomst over duurzame inzetbaarheid.”

Frank: “Tegen pensioenbestuurders zou ik willen zeggen dat het belang van een beter inzetbare *workforce* een gezamenlijk belang is. Het onderwerp duurzame inzetbaarheid staat bij werkgevers bovenaan het prioriteitenlijstje. De werkgevers zijn alleen nog zoekende. Hoe kun je effectief een inzetbaarheidsbeleid vormgeven en uitvoeren? En wat zou het effect kunnen zijn op de kosten van pensioenen als het aantal arbeidsongeschikten daalt? Door werkgevers te ondersteunen en begeleiden met slimme oplossingen kunnen kosten bespaard worden en worden werknemers vitaler. En door een goede focus op inzetbaarheid kunnen organisaties vitaler en daarmee levensvatbaarder blijven. Kortom, duurzame inzetbaarheid is van ons allemaal, ook van pensioenbestuurders.” ←

Stimuleren en informeren