

## Pensioen expeditie zet aan tot nieuw pensioendenken

“Het wordt geen appeltje-eitje”, sluit Achmea Executive Board-lid Jeroen van Breda Vriesman de Pensioenexpeditie af. “Maar na het broodnodige Pensioenakkoord, moeten we werken aan een drastisch nieuw en vooral eenvoudiger systeem. En dan heb ik het over een middelloonstelsel met voorwaardelijke aanspraken, met vergaande uniformering in de 2<sup>e</sup> pijler, uniformering of liever nog afschaffing van de AOW-franchise, leeftijdsafhankelijk beleggen en het rigoreus schrappen van uitzonderings- en overgangsbepalingen. Vereenvoudiging maakt ook schaalvergroting mogelijk. Zo wordt het goed. Zo wordt het goedkoper en minder complex. Want zeg nou zelf: het is toch vreemd dat we een pensioenregister nodig hebben om duidelijk te maken aan deelnemers wat ze krijgen?”

Van Breda Vriesman is de laatste spreker op het congres dat Eureko Academy Life & Pensions op 16 november organiseerde. De organisatie wil op deze dag de eerst stap zetten van het oude naar het nieuwe pensioendenken. Directeur Wilma de Bruijn van Eureko Academy Life & Pensions: “We geven u vandaag geen kant en klare antwoorden, maar we hopen wel dat we u vandaag inspireren om op een andere manier naar pensioen te kijken. Niet alleen ten behoeve van uzelf, maar ook voor uw kinderen, en kleinkinderen. Daarvoor is deze expeditie bedoeld. We gaan ‘de berg op’ en hopen op de top voldoende wijsheid en inzicht te hebben verzameld om een ander pensioendenken op te zetten. Pensioen is niet iets voor later, pensioen is nu. Het is meer dan AOW, bedrijfspensioen en lijfrente. Ook je werkkapitaal en je eigen vermogen, bijvoorbeeld je woning, horen bij het totaalplaatje.”

### Nothing left for the children

Saskia Stuiveling, president van de Algemene Rekenkamer, laat als eerste spreker een cultureel antropologisch licht schijnen op de wereld van vergrijzing en cultuuroverdracht. Zij onderzocht in de jaren '80 hoe de vergrijzing zich in een aantal Amerikaanse staten voltrok. Ze trof er actieve kerkgenootschappen die *church villages* bouwden, rondom de kerk, om er ouderen op te vangen. En ze bezocht de *active adult retirement communities* Suncity en Suncity West: oorden waar je alleen oud, gezond en rijk welkom bent. Met uitstekende gezondheidsvoorzieningen en een zeer hoog zelfmoordpercentage. Tot slot zag ze er een echtpaar rondrijden met een bord achterop de caravan: “Sorry children, nothing left for you, we spent it all ourselves.” En ze dacht bij zichzelf: is dit wat Nederland te wachten staat?

Via een korte cursus Rotterdamse straattaal, wijst ze de aanwezigen op de kloof tussen de pensioenbeslissers en de huidige jongeren. “De verzorgingsstaat bood zekerheden die abrupt omgeslagen zijn naar onzekerheden. Wie zijn toekomst niet zelf bepaalt, krijgt er één toegewezen. Bied jongeren modulair kennis aan over pensioen en laat hen zelf kiezen. Dat past beter bij ze dan het voortzetten van de huidige pensioentraditie.”

### Silent disco

Die huidige pensioentraditie, verpersoonlijkt door de op het congres aanwezige experts, mag na het verhaal van Saskia Stuiveling een kijkje nemen in de belevingswereld van verschillende generaties. Generaties die zijn ondervraagd door Motivaction, een onderzoeksbureau, dus ware feiten. In vier ruimtes verwoorden zij wat pensioen voor hen betekent. In een *silent disco* vertellen drie jongeren aan de hand van een DJ hoe ver pensioen van hen afstaat. Annelot van 23: “AOW? Ik denk niet dat ik

dat al opbouw.” Shamira van 22: “Ik heb het te druk met werken, mijn band en mijn vriend om over pensioen na te denken.” Deze zogenoemde Grenzeloze generatie maakt zich geen zorgen om pensioen en verdiept zich er nauwelijks in. Hun kennisniveau is te laag, erkennen ze zelf. Opvallend: deze generatie heeft meer vertrouwen dan ouderen in verzekeraars en banken dan in pensioenfondsen als het gaat om hun oude dag.

### **Warme deken**

“Kinderen moeten naar de hockey, we gaan dit jaar naar Dubai in plaats van wintersport, manlief wisselt jaarlijks van baan en mijn eigen bestaan als ZZP’er geeft écht veel vrijheid”, vertelt dertiger Marijke. Ondertussen beschrijft dit ‘gelukkige’ echtpaar de warme deken die het pensioen zou moeten zijn als een lap met enorme gaten. “Te zwak om als vangnet te fungeren.” En de adviseur die ze alle pensioenproducten adviseerde? “Die woont sinds kort op Sint Maarten.” De keuze stress onder 25 tot 39-jarigen is enorm. Deze Pragmatische generatie houdt zich wel bezig met pensioen, vooral na de kop van een huis of tijdens een echtscheiding, maar weet er weinig van.

### **Waardevast**

De Protest- en Verloren generatie gaat van 40 tot 69 jaar oud. Tijdens hun leven steeg de welvaart snel. De mensen zijn bekend met solidariteit, duurzaamheid en emancipatie. Ze maken zich zorgen over de gevolgen van de crisis voor hun snel naderende pensioen. “Eerder stoppen? Graag!” Maar hoe, dat weten veel mensen uit deze generatie niet. Ze hopen op een pensioen dat biedt waar ze op rekenen. Waardevast dus.

### **Fysieke zorg**

In tijden van wederopbouw kon je op ze rekenen. Trouw aan het gezag, zuinig en spaarzaam klom de stille generatie van 70 en ouder op de maatschappelijke ladder. Pensioen is een lange vakantie, zonder stress. Soms valt het financieel tegen, maar grote problemen zijn er niet, volgens de meesten. Ze weten behoorlijk veel van hun financiële positie. Alhoewel na het overlijden van de echtgenoot, de partner vaak in onwetendheid achterblijft. Deze generatie heeft vaak meer behoefte aan fysieke zorg dan aan zuiver financiële ondersteuning.

### **Herman Pleij**

“Pensioen? Dat maak ik zelf wel uit!” Zo kenschetst emeritus hoogleraar Historische Nederlandse Letterkunde Herman Pleij het toegenomen individualisme van de Nederlander. Een egoïsme dat paradoxaal genoeg saamhorige trekjes heeft. Volgens Pleij bestaat de identiteit van de Nederlander niet. Daarin had prinses Maxima volgens hem dan ook volledig gelijk. “Wat ik wel zie, zijn collectieve patronen. Nederlanders maken graag deel uit van allerlei clubjes. Vroeger zaten die clubjes vast aan de zuilen. Inmiddels heeft Nederland zich bevrijd uit de oude ideologieën van kerk en politiek. En wie handelt en tegen het water vecht, kan niet anders dan samenwerken. Collectiviteit is in Nederland meer gebaseerd op saamhorigheid dan op nationalisme. We eren op Koninginnedag niet het koningshuis maar de vrijhandel.” Volgens Pleij leven we in een ideeënrijke polder van pragmatische solidariteit. Beleid ontstaat uit vele goede ideeën en dus uit compromissen. Het gevolg is dat bijna niemand het eens is met de uitkomst, maar zich er wel naar schikt “omdat men er mee kan leven”. Mede daarom bepleit hij vervanging van ons nationale motto ‘Je maintiendrai’ door ‘Moet kunnen’. Pleij: “Dat zegt veel meer over Nederland.”

## **Pensioen-APK**

Professor dr. Gerry Dietvorst zorgde er vanaf de jaren '80 voor dat het systeem van de drie pijlers ook in Nederland gemeengoed werd. Overheid, werkgever en de werknemer zelf zorgen samen voor een goed pensioen door AOW (en Anw), aanvullend bedrijfspensioen en lijfrente tot een smakelijke kop cappuccino te transformeren. "Het huidige pensioensysteem staat voor een fundamentele ingreep", opent Dietvorst. "Aanpassing van het pijlersysteem is daarom ook onvermijdelijk. Hoewel veel mensen het eigen werkkapitaal en de eigen woning al zien als een bouwsteen van het pensioen, moeten we zo ook formeel toevoegen aan het pijlersysteem. Zodat ze alle vijf samen een geïntegreerd financieel huis opleveren." Dietvorst pleit voor een betere balans tussen werk en pensioen en ziet de oude dag als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van overheid, werkgever en werknemer. En niet te vergeten van de ZZP'er. Dietvorst: "Want deze groep dreigt de armen van de toekomst voort te brengen." Langer doorwerken moet niet als een last beschouwd worden, zoals dat nu gebeurt. Het moet stoer zijn om ook na je 65<sup>e</sup> actief te zijn, ook al is dat in deeltijd. Anderen pijlers van het nieuwe pensioendenken zijn volgens Dietvorst de eigen woning en het menselijk kapitaal "Wie deze elementen samenbrengt, is spekkoper in de markt."

Paul Jansen, algemeen directeur van Financial planner EBC, volgt de redenering van Dietvorst voor het grootste deel, maar brengt wel enkele nuances aan. "Waar we het nu meestal hebben over pensioen als vermogen, moeten we veel vaker in termen van netto besteedbaar inkomen communiceren. Door vermogen en inkomen als communicerende vaten te zien, bereik je dat mensen meer overzicht en daardoor meer inzicht hebben. En dat leidt weer tot een goed uitzicht op een adequaat pensioen. En tja, drie pijlers is al lastig uit te leggen, laat staan vijf pijlers. Die complexiteit impliceert een levenslange zorgplicht."

## **Vermogen van innovatie**

Van vermogen naar inkomen en dan liefst zo helder en virtueel ontsluitbaar dat alle mensen ermee aan de slag kunnen. Dat is in een notendop het streven van innovatiemanager Sjaak van Heukelum van Eureko en zakenpartner Jenze Bosma van Infa BV. In hun 'brainroom' over het vermogen van innovatie zoeken zij naar het antwoord van de financiële dienstverlening op de vijf pijlers. Van Heukelum: "Technologisch zijn er geen drempels meer. Alleen de interactie met de klant ontbreekt. Terwijl het juist de klant is die ons uitnodigt om naast hem te komen staan en pensioen in gewone taal uit te leggen. Slimme systemen, zoals het HaWaNeDo van collega Renze, kunnen daarbij helpen. Omdat ze beter aansluiten bij de belevingswereld van de klant dan de papieren die we tot nu toe opsturen."

In de twee andere brainrooms lag de verbinding met de vijf pijlers nadrukkelijker aan de oppervlakte. Zo onderzochten [Ron van der Net, Peter de Kuster en Paul Geurtsen met hun toehoorders de kracht en mogelijkheden van de vierde pijler: human capital. "Is doorwerken leuk, of zelfs stoer?", vat Michael Visser (UvT) deze brainroom samen. "Het menselijk kapitaal is omgeven met emotie. Zoveel mensen, zoveel wensen. Laat de werknemers daarom vrij en leg ze geen vaste datum op."

In de brainroom van Eureka manager Strategie Lou Spoor en zijn collega Francis van Bergenhenegouwen, director Investor Relations bij Syntrus Achmea Vastgoed, valt het oog op de eigen woning. Dit vermogen speelt een belangrijke rol als extra spaarpot. Zeker als door de steeds duurdere zorg de andere pijlers niet toereikend zijn. Volgens Sandra Smits van MensEnKennis, die de brainroom bijwoonde, is verbinding tussen de pijlers erg belangrijk. "Maar dat niet alleen. Zorg er

ook voor dat vooral bij ouderen en jongeren voldoende kennis is over de mogelijkheden die de vijf pijlers bieden.”

### **Drastische vereenvoudiging**

Jeroen van Breda Vriesman sluit de dag af met de stelling dat pensioen het domein is van experts, zoals ze in de zaal voor hem zitten. “Ieder jaar wordt pensioen ingewikkelder en ieder jaar komen er experts bij. Totdat het zo ingewikkeld wordt dat we experts tekortkomen om alles uit te leggen. Het empathisch vermogen van onze sector is vrijwel nul. En dat kunnen we alleen verbeteren door een drastische vereenvoudiging van ons stelsel. Het Pensioenakkoord lost dit niet op. Het is een grote stap vooruit, maar in feite niet meer dan een oplossing voor de korte termijn. Daarna zullen we snel gaan ontdekken dat het stelsel alleen maar ingewikkelder is geworden. Het Pensioenakkoord legt immers veel risico bij de werknemer. We zetten hem in een vliegtuig met een piloot die hem opeens vraagt de stuurknuppel overnemen. Daar is hij niet voor toegerust.”

In een openhartig betoog bepleit Van Breda Vriesman integratie van de eerste en de tweede pijler. “Niet financieel, maar wel communicatief. Als we erin slagen om pensioen vele malen minder complex te maken, levert dat eenvoudigweg een hogere dekkingsgraad op.” De vergelijking met de wereld van de zorgpolis maakt volgens Van Breda Vriesman inzichtelijk dat het eenvoudig goedkoper kan. “Een zorgpolis met al zijn declaraties - we verwerken er bij Achmea een miljoen per maand - kost aan uitvoering € 40 per polis jaar. Het beste pensioencontract in de benchmark zit op € 65. Als we de zaak slimmer inrichten kunnen we 10 tot 20% meer pensioen uitkeren.”

### **Sociale partners**

Jeroen van Breda Vriesman: “Deze aanpassing is geen gemakkelijke opgave. Maar Achmea zit er bovenop. Juist omdat wij de meest vertrouwde verzekeraar willen zijn, vindt de Executive Board dit een uitdaging die bij ons bedrijf past. Daarom ontwikkelen we ideeën over hoe het beter kan. Dat doen we niet alleen. We zoeken de samenwerking met de sociale partners. Onmogelijk? De huidige zorgwet heeft er ook 25 jaar over gedaan.”

Wilma de Bruijn sluit daar prima op aan met de opmerking dat de pensioenwereld alleen kan veranderen als we ‘buiten onze comfortzones denken.’ De Bruijn: “Deze Expeditie was daar een eerste aanzet voor. Het plan is om na deze sessie met mensen uit het veld verder aan de slag te gaan. Samen zetten we de stap van het oude naar het nieuwe pensioendenken.”