



column

INGE BAKKER
MONTAE & PARTNERS

Keuze of gok?

Onlangs hield Montae & Partners een onderzoek onder 3100 medewerkers uit allerlei sectoren. Onderzocht werd wat werknemers weten over het pensioenakkoord en over hun pensioen. Dit in combinatie met de toenemende eigen verantwoordelijkheid en het zelf moeten maken van keuzes voor het pensioeninkomen.

En dat terwijl de meeste mensen helemaal niet kiezen. Voorbeeld; pensioenverzekeraars bieden soms wel 20 "lifecycles" aan. Dat zijn beleggingscategorieën en -verhoudingen gekoppeld aan risico's. Hoe meer risico de deelnemer neemt, des te risicovoller de beleggingscategorieën waarin de pensioenpremie wordt belegd. Er is kans op een prachtig rendement, maar ook op een flink verlies.

Veel deelnemers "kiezen" voor de standaard die het pensioenfonds of de pensioenverzekeraar alvast heeft ingeregeld. Dit is de categorie "neutraal", de default keuze waarin je automatisch komt als je zelf geen keuze maakt.

Terug naar de conclusie van het onderzoek: De meeste werknemers weten nog weinig tot niets van het pensioen van de toekomst, en vinden dat werkgever of het pensioenfonds voor voldoende pensioeninkomen moet zorgen. Kiezen zonder de gevolgen te overzien is niet kiezen maar hooguit "een goede gok wagen". Maar wel een gok met gevolgen. Want een laag pensioen door verkeerde keuzes, waarbij het probleem alleen bij jou als deelnemer ligt, is geen fijn toekomstperspectief.

Steeds vaker worden er daarom deelnemersonderzoeken gehouden. Welk risico kunnen en willen deelnemers dragen, en welk risico kunnen en willen ze nemen. Welke standaard past bij de groep en welke niet? Wat zou de juiste default moeten zijn om een te laag pensioen zo goed mogelijk te voorkomen? De koppeling tussen willen, kunnen en de passende default helpt deelnemers, juist als er weinig aandacht is voor pensioen.

Kies als or – als er instemmingsrecht op de pensioenregeling is – voor het uitvoeren van een deelnemersonderzoek. Dit geeft inzicht in de juiste keuzes voor de werknemers. En aangezien de or ook instemming heeft op de uitvoering van de pensioenregeling, is dit een prima middel om de afweging te kunnen maken voor het geven van instemming.



KHANSA KHEIR
OR-LID
RIVIERDUINEN

Or-lid
aan het
woord

Diversiteit is een meerzijdig snijdend mes

KHANSA KHEIR IS VERPLEEGKUNDIGE BIJ ZORGINSTELLING RIVIERDUINEN IN LEIDSCHEMENDAM. ALS LID VAN DE ONDERNEMINGSRAAD MAAKT ZIJ ZICH VOORAL STERK VOOR MEER DIVERSITEIT BIJ HAAR WERKGEVER.

Waarom zit je in de or?

'Ik vind het fijn om ten behoeve van mijn collega's mee te praten, denken en beslissen over alle thema's die spelen in de organisatie. Aan de zijlijn heb je aanmerkelijk minder invloed, toch?'

Waarom is diversiteit je stokpaardje?

'De samenleving wordt steeds diverser. Een personeelsbestand dat een afspiegeling vormt van de samenleving of de regio spreekt een bredere groep cliënten aan. En daarbij gaat het niet alleen over een juiste mix van geslacht, huidskleur of afkomst. Ook verschillen in leeftijd, opleidingsniveau en sociale achtergrond dragen daaraan bij. Zorgen wij voor meer diversiteit en inclusie op de werkvloer, dan zijn wij beter in staat

om in te spelen op de vragen en wensen van cliënten. Zo wordt diversiteit dus een meerzijdig snijdend mes.'

Hoe belangrijk vindt de bestuurder dit onderwerp?

'Het staat op de agenda van de onderdeelcommissie, het is nog niet besproken met onze bestuurder. Wij hopen natuurlijk dat diversiteit en inclusie straks ook op de agenda komen in onze organisatie.'

Waar komt de urgentie voor het onderwerp vandaan?

'Mijn culturele achtergrond speelt een rol. Twintig jaar geleden vluchtte ik van Soedan naar Nederland. Ook krijg ik door mijn werk vaak te maken met mensen uit andere culturen. En dat maakt het belang van diversiteit dagelijks duidelijk.'