

Onderzoek naar modern werkgeverschap en pensioen

In de toepassing van de nieuwe Pensioenwet is de werkgever nog op zoek naar de werkelijke impact die medewerkers straks gaan voelen. De werkgever maakt nog relatief weinig concrete koppelingen tussen aanpassingen in het HR beleid en het pensioenakkoord.

Modern werkgeverschap is iets waarvan bijna iedereen wel een beeld heeft. Het is inmiddels gemeengoed dat modern werkgeverschap verder gaat dan het zorgen voor een goed inkomen, het betalen van een bonus of verlofdagen. Het gaat ook over een actief beleid gericht op duurzame inzetbaarheid, medewerkers in staat stellen om zelf de regie te nemen en het erkennen van hun capaciteiten en vaardigheden. Een ander belangrijk onderwerp is de pensioenregeling en de financiën voor later, zodat medewerkers ook na hun werkende leven een goede toekomst tegemoet gaan en gezond de eindstreep halen. Welke rol heeft de werkgever daarin, nu en in de toekomst? We gingen hierover in gesprek met een aantal werkgevers van groot zakelijk Nederland en voerden een survey uit waaraan 120 werkgevers deelnamen.

De uitkomsten van het onderzoek koppelen we terug in een uitgebreid onderzoeksrapport dat is verdeeld in twee hoofdstukken:

- Hoe kijken grote werkgevers tegen het pensioenakkoord aan?
- Het pensioenakkoord en modern werkgeverschap.

We geven hieronder uit beide hoofdstukken de hoofdpunten weer:

Hoe kijken werkgevers tegen het pensioenakkoord aan?

Nederland staat voor een ingrijpende verandering in het pensioenstelsel. Dit heeft gevolgen voor gepensioneerden, werknemers en werkgevers. We hebben daarom de werkgevers een aantal vragen voorgelegd over dit akkoord. Hoe denken ze over de gevolgen en hoe ver ze zijn met de implementatie van de veranderingen. Voordat we ingaan op een aantal resultaten van het onderzoek schetsen we kort de context van het nieuwe pensioenakkoord.

Het kabinet heeft samen met werknemers- en werkgeversorganisaties een pensioenakkoord gesloten met nieuwe afspraken over pensioenen en AOW. Die moeten het pensioenstelsel transparanter en persoonlijker maken. De afspraken betreffen onder andere:

- Transparanter en persoonlijker pensioenstelsel
- AOW-leeftijd stijgt minder snel
- Beter pensioenafspraken voor vervroegd stoppen met werken voor mensen met zware beroepen
- Extra keuzemogelijkheid bij pensionering
- Beter nabestaandenpensioen
- Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen

Het recente pensioenakkoord is veelomvattend en behelst het hele inkomen na pensionering, inclusief AOW. Omdat pensioen een arbeidsvoorwaarde is, zijn er gevolgen voor werknemers en werkgevers. Ook is er actie vereist van werkgevers om oudere werknemers langer op een gezonde manier aan het werk te houden.

Voor werkgevers zal de invoering van het pensioenakkoord een grote impact hebben op het te voeren HR-beleid richting werknemers. De impact komt tot uiting op drie niveaus.

1. Allereerst zullen werknemers geïnformeerd moeten worden over de veranderingen in hun pensioenaanspraken. Hoewel hier uiteraard een belangrijke rol is weggelegd voor de pensioenuitvoerder, is het de vraag in welke mate werkgevers ook zelf hierover gaan communiceren, en hoe de communicatie over de vertaling van aanspraken in vermogens uitgelegd kan worden aan deelnemer.
2. Ten tweede is het de vraag hoe werkgevers denken dat veranderingen in de pensioenregeling hun HR-beleid ten aanzien van pensioen zullen raken. Zijn werkgevers goed voorbereid op deze veranderingen? Zijn zij al bezig om veranderingen te implementeren?
3. Het pensioenakkoord zet meer in op duurzame inzetbaarheid. Maar sluit het HR-beleid hier wel in voldoende mate op aan? Welke HR-instrumenten passen werkgevers toe en wat zijn zij van plan in de toekomst in te zetten?

Communicatie over het nieuwe akkoord richting medewerkers

De veranderingen in het pensioenstelsel zullen tot veel vragen leiden bij werknemers en gepensioneerden. De werkgevers in dit onderzoek zijn eensgezind dat communicatie over die veranderingen primair een verantwoordelijkheid is van de pensioenuitvoerder en de werkgever, en in veel mindere mate van de overheid.

Werkgevers zien grote rol in de keuzebegeleiding voor zichzelf en de pensioenuitvoerder

Het aantal keuzes voor werknemers zal toenemen. Uit de wetenschappelijke literatuur is bekend dat deze keuzes forse impact kunnen hebben op de pensioenuitkeringen, maar dat deelnemers niet bereid zijn grote bedragen te betalen voor advies hierover. De werkgevers in ons onderzoek lijken dat te herkennen en zijn slechts in een beperkt aantal gevallen voorstander van financieel advies op kosten van de werknemer.

Werkgevers zeggen ook dat medewerkers maar moeilijk te bewegen zijn tot het maken van een keuze. Dat levert het gevoel van verantwoordelijkheid op om in de standaard opties de keuzes te maken die goed zijn voor het merendeel van het personeel. Er wordt kortom een grote verantwoordelijkheid gevoeld het goed te regelen.

Merendeel is positief of neutraal over het nieuwe pensioenakkoord

Men is overwegend positief of neutraal (40 en 50%). Slechts 10% is negatief over het nieuwe stelsel. Men is veelal nog in de oriëntatiefase en voert al gesprekken met experts en sociale partners. De keuze voor het type regeling is bij de meerderheid nog niet gemaakt. Men vraagt zich soms wel af in hoeverre de keuze open is, omdat vakbonden soms al vooringenomen aan tafel gaan zitten, wat de keuze mogelijkheden bij de start al inperkt.

Risicohouding wordt minder belang aan gehecht dan verwacht

In het aankomende pensioenakkoord is veel aandacht voor de zogenaamde risicohouding van pensioendeelnemers. Dit betreft de uitruil tussen de hoogte van een pensioenuitkering en het risico daarin. De werkgevers in dit onderzoek geven niet aan dat ze denken dat hun werknemers hier veel invloed op willen uitoefenen. Daarentegen schatten ze wel in dat werknemers het al dan niet groen/duurzaam (en in minder mate ethisch) beleggen van belang vinden.

Het pensioenakkoord en modern werkgeverschap

De aandacht voor duurzame inzetbaarheid impliceert dat het pensioenakkoord ook van invloed zal zijn op het HR-beleid in bredere zin dan alleen pensioen. Het HR-beleid moet zich derhalve niet alleen richten op primaire arbeidsvoorwaarden, maar juist ook aandacht hebben voor secundaire arbeidsvoorwaarden. Denk daarbij aan verlofdagen, belastbaarheid, investeringen in gezondheid, investeringen in menselijk kapitaal en doorgroeimogelijkheden. Bij het formuleren van zulk HR-beleid wordt tegenwoordig vaak gesproken over 'goed en modern werkgeverschap'.

Beleid voor modern werkgeverschap wordt niet aan harde arbeidsvoorwaarden gekoppeld

Uit de diepte interviews blijkt dat werkgevers met een goede pensioenregeling ook vaak mogelijkheden bieden voor duurzame inzetbaarheid. Toch wordt de hoogte van het pensioen niet vaak als instrument gezien voor modern werkgeverschap. De vijf belangrijkste instrumenten van modern werkgeverschap zijn in het onderzoek gedefinieerd als harde voorwaarden (in financiële zin) zoals pensioen, salaris, opleidingsfaciliteiten, verlofdagen, en er zijn meer softe voorwaarden die zich richten op eigen regie, balans privé en werk, wederkerige relatie, en maatschappelijke betrokkenheid.

Opvallend in het onderzoek is dat werkgevers het vaakst kiezen voor de wat zachtere instrumenten om modern werkgeverschap te definiëren. Het meest gekozen instrument is de balans tussen privé en werk, gevolgd door een actief duurzaam inzetbaarheidsbeleid en eigen regie onder werknemers. Overigens beoordelen werkgevers in het onderzoek hun HR-beleid als positief. Zij denken bijna allemaal een actief modern werkgeverschapsbeleid te voeren.

Investerings in menselijk kapitaal door werkgevers is beperkt

De vraag is of deze positieve beoordeling van het eigen beleid weerspiegeld wordt in de investeringen in de meer harde beleidsinstrumenten, waarvan uit onderzoek blijkt dat deze het meest van impact is op het langer kunnen doorwerken, namelijk opleidingsmogelijkheden.

In het onderzoek zien we dat maar een kleine 30% van alle werkgevers in onze steekproef opleidingsfaciliteiten als een belangrijk kenmerk ziet van modern werkgeverschap. De vraag is vervolgens hoe zich dit vertaalt in het trainingsaanbod en het aanbod van bedrijfsspecifieke cursussen.

We vinden in het onderzoek geen relatie tussen opleidingsfaciliteiten en de mening van werkgevers over hun personeelsbeleid. Dit bevestigt dat werkgevers bij het bepalen of zij een goed personeelsbeleid niet primair aan scholing denken en werkgevers scholing geïsoleerd inzetten van hun personeelsbeleid en beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid..

Voor veel werkgevers is het noodzakelijk dat in de toekomst personeel langer doorwerkt

Een duurzaam inzetbaarheidsbeleid wint aan relevantie voor werkgevers als zij voor hun personele bezetting ook meer afhankelijk zijn van het feit dat hun oudere werknemers langer doorwerken. Ruim 64% van de werkgevers geeft aan dat dit het geval is. Een belangrijk resultaat uit het onderzoek is echter dat er maar een beperkte inzet is om mensen langer in dienst te houden.

Tot slot

Pensioen scoort niet hoog op de lijst van belangrijkste factoren inzake duurzame inzetbaarheid en lijkt meer als traditionele arbeidsvoorwaarde gezien te worden. Wel geven werkgevers aan dit te zien als een belangrijke investering in het personeel. Ook blijken werkgevers met een goede pensioenvoorziening ook meer aandacht te geven aan duurzame inzetbaarheid. Werknemers blijken tot nu toe meer te kijken naar de eigen bijdrage aan pensioen dan naar de regeling die wordt aangeboden. Pensioen lijkt daarmee een ondergeschoven kindje in de waardering van medewerkers. Met de toenemende keuze vrijheid zullen medewerkers meer bewust moeten zijn en regie moeten nemen op hun pensioensituatie. Dit blijft een aandachtspunt voor de toekomst en tegelijkertijd een kans voor werkgevers om invulling te geven aan goed werkgeverschap. Kortom, er is nog werk aan de winkel.

Van gedachte wisselen met Achmea over “modern werkgeverschap en pensioen”? Wij staan klaar om met u in gesprek te gaan over dit onderwerp.

We verwijzen u graag naar onze website over dit onderzoek www.achmea.nl/modern-werkgeverschap-en-pensioen. Op deze website is ook het gehele onderzoek naar Modern werkgeverschap en pensioen te downloaden.