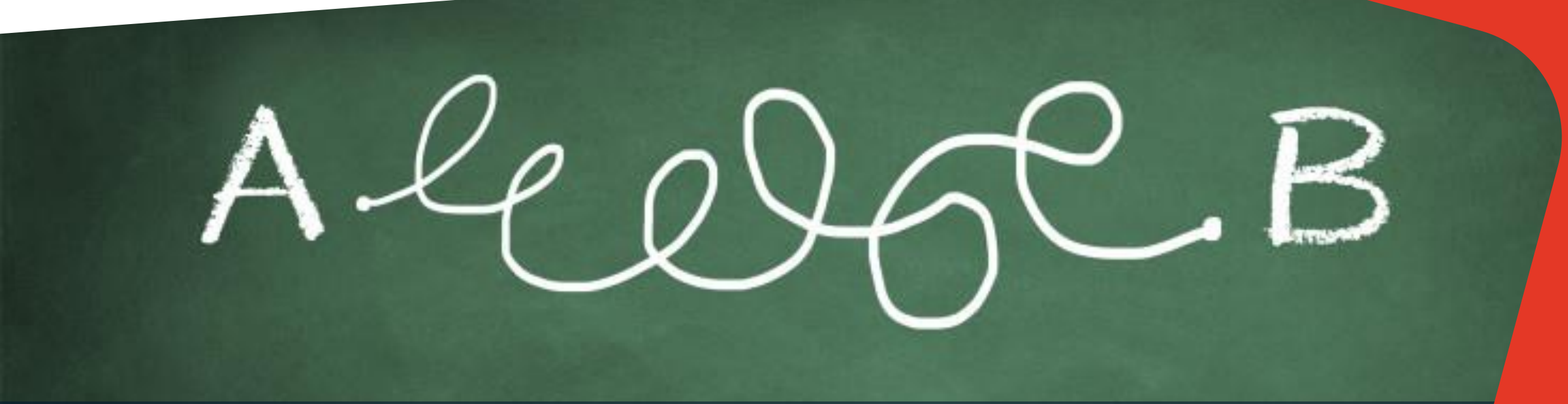


Het pensioenakkoord: hoe nu van A naar B?

Rapportage Flitscongres 2020

Irene Zondervan

Henk Heinen

B5316

20 januari 2020

AEGON

motivaction
research and strategy

Achtergrond

31 januari 2020 organiseert Aegon een Flitscongres in samenwerking met de VU. Als input voor dit congres heeft Motivaction in opdracht van Aegon een onderzoek uitgevoerd onder werkgevers die behoren tot het MKB, naar de kennis en de houding ten aanzien van de gevolgen van het Pensioenakkoord.

De doelstelling van dit onderzoek is het bieden van een aantal interessante insights en eyeopeners met betrekking tot het Pensioenakkoord vanuit het perspectief van werkgevers en de vraag te beantwoorden of zij weten wat hen en hun medewerkers te wachten staat als gevolg van het Pensioenakkoord.

Methode en opzet

- Het onderzoek is online uitgevoerd waarbij gebruik is gemaakt van het onderzoekspanel (Stempunt.nu) van Motivaction en van Dynata.
- De respondenten zijn dga's, HR- en Finance managers, van MKB-bedrijven, zowel met een DB- als DC-regeling.
- Voor het onderzoek kwamen werkgevers in aanmerking die niet aangesloten zijn bij een verplicht bedrijfstakpensioenfonds, noch bij een beroepspensioenfonds. Hiertoe is een selectievraag opgenomen aan de start van de vragenlijst. Deze vraag is als volgt geformuleerd:

  S1: Wordt de pensioenregeling van uw bedrijf of organisatie door een verzekeraar of ppi uitgevoerd? Alleen degenen die hier 'ja' op antwoordden kwalificeerden zich om de vragenlijst in te vullen.

Werkgevers binnen het MKB-segment vormen tezamen 98% van het totaal aantal werkgevers in Nederland. Met 1.000.000 deelnemers heeft deze groep werkgevers in totaal 50.000 contracten, verzekerde regelingen en ppi's. Dit grote aantal regelingen maakt dat de impact van een wijziging op de regeling enorm is. Anders gezegd: voor gemiddeld elke 20 werknemers is er aan andere regeling. Vergeleken met de corporates en andere organisaties met veel grotere deelnemersaantallen, is het aantal regelingen in het MKB vele malen groter.

Bij de analyse in dit onderzoek is onderscheid gemaakt naar 1 tot 10 / 11-25 / > 25 werknemers

- Ook is gekeken naar het verschil tussen: HR/Finance en het hebben van een DB- dan wel DC-regeling
- In totaal zijn er 325 vragenlijsten ingevuld (het doel was n=300, gelijk verdeeld over de drie bedrijfsgroottes). Er zijn 6.500 uitnodigingen verstuurd.
- Het veldwerk is uitgevoerd in de periode van 9 december t/m 5 januari 2020.

Rapport

- We starten het rapport met de belangrijkste bevindingen op hoofdlijnen.
- Daarna geven we, vooral grafisch en voorzien van een korte toelichting, de resultaten weer.

Pensioenakkoord wordt uitdaging voor HR

Dat er een pensioenakkoord is, is goed. Maar wat het is, daarover zijn nog veel vragen.

De ondervraagde werkgevers, dga's, HR-en Finance managers van MKB-bedrijven van verschillende omvangen, hebben meer vragen dan antwoorden met betrekking tot het tot stand gekomen akkoord. De vrees is aanwezig dat het geld gaat kosten. Echt verdiept heeft men zich nog niet.

MKB-werkgevers maken zich zorgen over het pensioenakkoord

Het pensioenakkoord roept bij meer dan de helft van de werkgevers zorgen op. Een kwart van de werkgevers gaat er vanuit dat het akkoord (zeer) ongunstig uitpakt voor de werknemers. Over de gevolgen voor de werkgever is het beeld minder ingekleurd. Maar het vermoeden heerst dat het akkoord eerder tot negatieve gevolgen leidt voor werknemers en werkgevers dan tot positieve gevolgen.

Compensatie: kosten delen tussen werkgever en werknemer

De nieuwe regeling zelf leidt niet tot hogere kosten. De compensatie om de afgesproken ambitie met de huidige werknemers na te komen echter wel En omdat de periode van compenseren enige tijd zal duren, en de werkgevers zich op de gevolgen op korte termijn focussen, ligt de nadruk van de consequenties van het Pensioenakkoord op de kostenverhoging. Bij de werkgevers waar dit speelt, verkiest de werkgever het om de kosten te delen. Eén op de drie werkgevers met een DB-regeling geeft er de voorkeur aan de werknemer voor de kosten van compensatie te laten betalen.

MKB-Werkgevers verwachten dat de positie van 45-plussers verslechtert in de periode van compensatie door de overgangsregeling

6 op de 10 werkgevers verwachten negatieve effecten van de stijgende lasten als gevolg van het pensioenakkoord , op de positie van 45-plussers op de arbeidsmarkt. Waar op de arbeidsmarkt sprake is personeelskrapte heeft deze doelgroep minder te duchten.

Ook verwachten zij verschraling van arbeidsvoorwaarden

Eveneens 6 op de 10 werkgevers verwachten dat het pensioenakkoord ten koste gaat van salarisverhoging. En de helft van de werkgevers voorziet negatieve gevolgen voor de secundaire arbeidsvoorwaarden.

Het pensioenakkoord is een uitdaging voor HR

Deze verschraling heeft, de reacties van de werkgevers in ogenschouw genomen, een negatieve impact op:

- Het motiveren van personeel, met behulp van financiële incentives
- Het behouden van personeel
- Het werven van personeel

Behoefte aan informatie neemt op termijn toe. Eerst meer kennis over hoe en wat.

De informatiebehoefte en vraag naar advies neemt bij MKB-werkgevers toe

Al deze vragen en zorgen leiden tot informatiebehoefte bij werkgevers en hun medewerkers. De verwachting is dan ook dat er op diverse manieren meer beroep gedaan zal worden op de pensioenadviseurs:

- Voor het adviseren en informeren van de werkgever omtrent eigen vragen
- Voor het adviseren en informeren van de werknemers via de werkgevers
- Voor het adviseren en informeren van de werknemers op individueel niveau.

Maar nog niet op hele korte termijn

De verwachting is dat deze informatie- en adviesbehoefte nog niet direct losbarst. Om deze behoefte om te zetten naar concrete vragen hebben de MKB-werkgevers eerst nog meer tijd nodig om zich de gevolgen van het pensioenakkoord eigen te maken. En eer ze zo ver zijn, dient het akkoord wat hen betreft meer vorm en inhoud gekregen te hebben.

Kortom, men wacht op informatie over wat het nu precies betekent en gaat inhouden. En het lijkt vooralsnog te ontbreken aan een gevoel van urgentie bij de MKB-er om zelf actief op zoek te gaan. Dit leidt tot de vraag:

- Wie is aan zet en waarmee kan de pensioensector het gevoel van urgentie vergroten zodat de MKB-werkgevers meer in actie komen?



Resultaten

Diverse gevoelens bij Pensioenakkoord onder het MKB

Nog meer vragen dan antwoorden

De reacties op de eerste vraag wat het Pensioenakkoord bij de MKB-werkgevers oproept, zijn wisselend. Opmerkelijk is dat het Pensioenakkoord bij ongeveer een derde van deze werkgevers niets oproept ofwel ze hebben geen mening. Een meerderheid van het overige tweederde deel van de werkgevers zet voorlopig nog vraagtekens bij het Pensioenakkoord. Het akkoord moet volgens hen nog verder worden uitgewerkt en op dit moment zijn er nog veel onduidelijkheden. Voor deze groep is het nog te vroeg om een uitgesproken mening te hebben over het Pensioenakkoord.

"Ik heb op dit moment nog meer vragen dan antwoorden."

"Tja, wat moet ik ervan vinden? Eerst zien, dan geloven."

"Vooral een kwestie van afwachten. Het is dit moment nog allemaal vrij vaag."

Indien positief over het akkoord: eindelijk een akkoord

Ongeveer een tiende van de ondervraagde MKB-werkgevers heeft een uitgesproken mening over dit akkoord, zowel in positieve zin als in negatieve zin. De groep bij wie het Pensioenakkoord een positief gevoel oplevert, is ongeveer even groot als de groep die negatief reageert op het akkoord. De positieve reacties hebben vooral betrekking op de totstandkoming van het Pensioenakkoord. Na jarenlang onderhandelen hebben de vakbonden, de werkgevers en het kabinet eindelijk een principeakkoord bereikt. De positieve reacties hebben over het algemeen geen betrekking op de inhoud van het akkoord.

- *"Eindelijk!"*
- *"Prima dat er nu duidelijkheid is."*
- *"Eindelijk duidelijkheid, maar ik moet erkennen de details nog niet tot me genomen te hebben. De accountant weet er meer van maar met hem heb ik het er nog niet over gehad. We hebben binnenkort overleg."*

Meer kosten

De werkgevers die negatief reageren, hebben daarentegen juist vaak wel inhoudelijke kritiek op het Pensioenakkoord.

- *"Niet best, langer doorwerken voor minder geld."*
- *"Een waardeloos akkoord, we worden genaaid waar we bijstaan."*
- *"Het gaat over een overeenstemming tussen werknemers- en werkgeversorganisaties waarbij besloten is om de pensioenpremies nog sneller te verhogen. Waarschijnlijk omdat de grote pensioenorganisaties de premies hebben verspeeld op de beurs de afgelopen 12 jaar sinds de crisis op de beurzen sindsdien."*
- *"Een poging te repareren zonder de juiste weg te kiezen."*
- *"Inleveren en inleveren en steeds maar langer werken en niet indexeren."*
- *"De overheid die zich er onnodig mee bemoeit en een te hoge rekenrente oplegt."*
- *"Ik krijg er een beetje een natte wind gevoel bij."*

Meerderheid MKB-werkgevers vindt zichzelf redelijk goed geïnformeerd

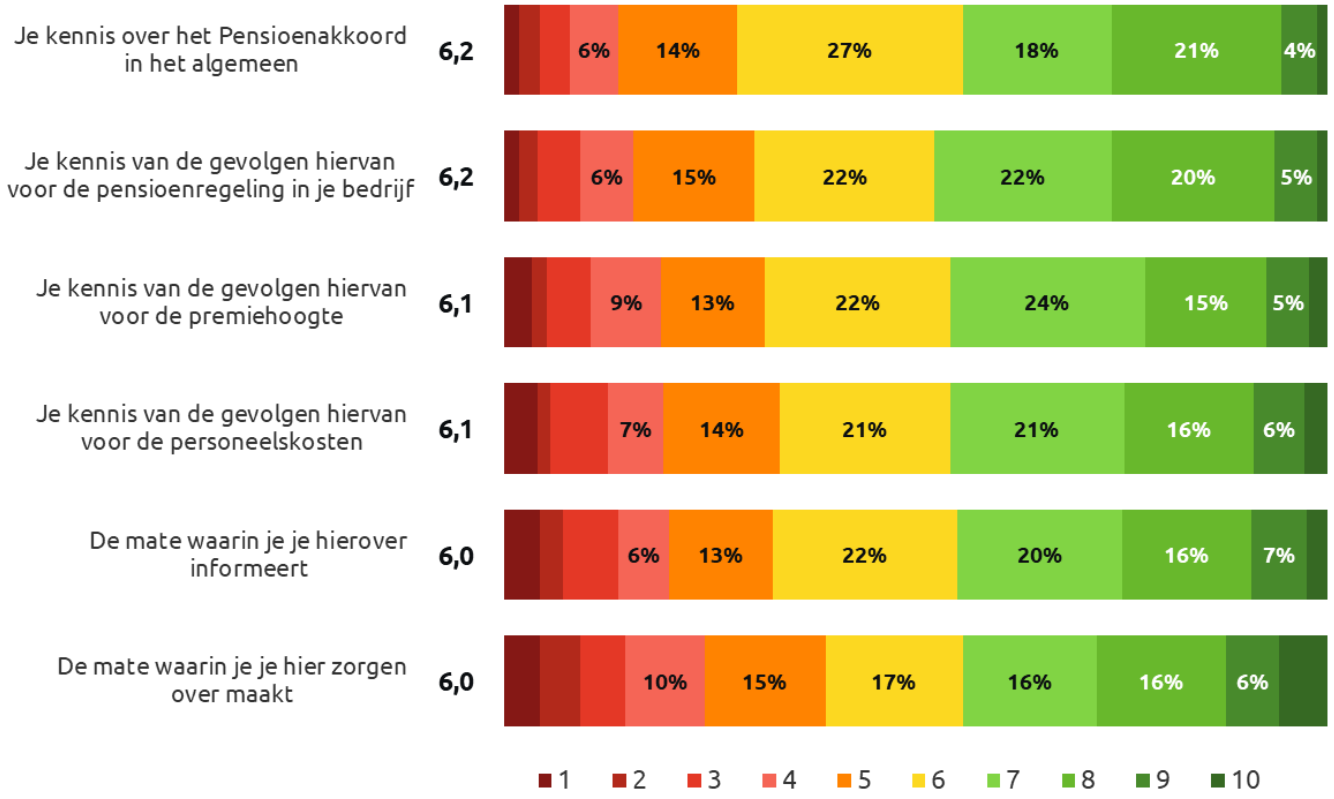
De figuur rechtstoont aan dat ongeveer twee derde van de MKB-werkgevers de eigen kennis omtrent het Pensioenakkoord als redelijk tot goed inschaalt.

Iets minder dan drie kwart van de werkgevers (72%) beoordeelt de eigen kennis over het Pensioenakkoord in het algemeen met een 6 of hoger. De reacties op de overige stellingen zijn vergelijkbaar.

Een derde van de werkgevers erkent zich onvoldoende over het Pensioenakkoord te informeren. Verder valt op meer dan de helft van de werkgevers (61%) zich redelijk veel zorgen maakt over het Pensioenakkoord.

Bij een nadere analyse is gekeken naar eventuele verschillen naar type pensioenregeling, bedrijfsomvang en type functie. Hieruit blijkt dat het kennisniveau bij werkgevers met een DB-regeling over het algemeen en naar eigen zeggen wat hoger is dan bij werkgevers met een DC-regeling. Hetzelfde geldt voor de Finance managers. Zij vinden zichzelf beter geïnformeerd dan directieleden, leden van het MT en HR-managers. Verschillen in kennis op basis van bedrijfsomvang zijn niet gevonden.

Kan je door middel van een rapportcijfer aangeven hoe je jezelf inschaalt op de volgende zaken met betrekking tot het Pensioenakkoord? (n=325)



Diverse meningen over gevolgen voor medewerkers

De grootste groep werkgevers (42%) is van mening dat de gevolgen van het nieuwe Pensioenakkoord voor de eigen medewerkers noch gunstig, noch ongunstig zijn. Een substantieel aantal werkgevers heeft hier (nog) geen mening over. Het aantal werkgevers dat van een positief effect uitgaat, is lager dan het aantal werkgevers dat een negatief effect veronderstelt.

"Het is nog even afwachten wat de werkelijke gevolgen zullen zijn."

"De gevolgen zijn nog niet volledig uitgekristalliseerd."

"Het wordt zo duur gemaakt door deze radicale linkse regering dat ze bedrijven het land uit jagen."

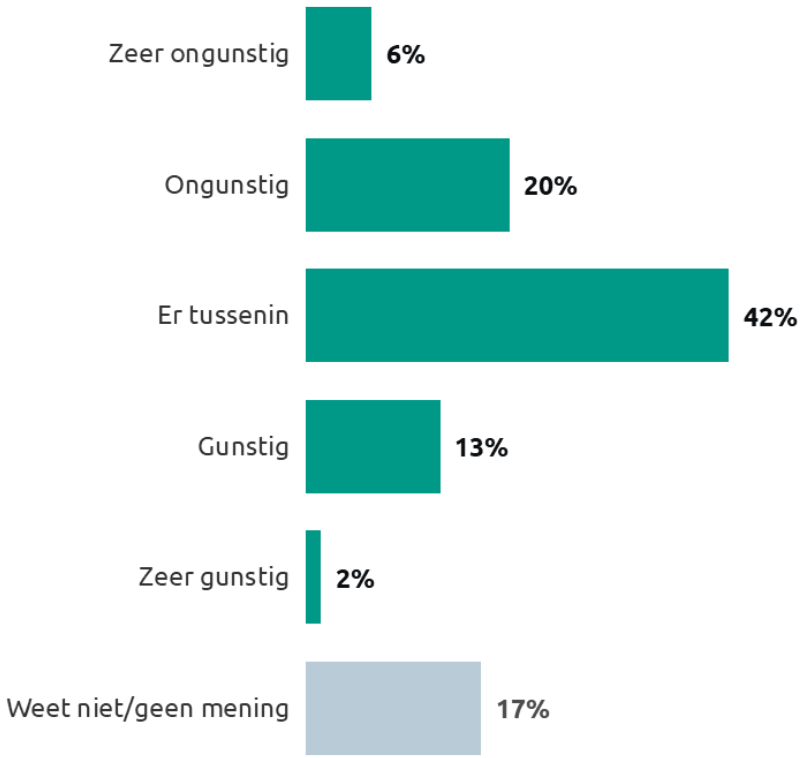
"Voor jongeren is het gunstig, voor werknemers van 40 tot 50 jaar is het ongunstig."

"Het valt voor een deel gunstig uit maar voor anderen weer niet."

Bij deze reacties zijn geen verschillen naar type pensioenregeling, bedrijfsomvang en type functie gevonden.

In het vervolg van dit rapport worden alleen nog eventuele verschillen vermeld. Staan die er niet, dan is er geen aantoonbaar verschil gevonden op de drie achtergrondkenmerken.

In hoeverre zijn de gevolgen van dit Pensioenakkoord volgens jou gunstig of ongunstig voor je medewerkers?
(Basis - allen, n=325)



En ook diverse meningen over gevolgen voor werkgevers

Het beeld bij de gevolgen van het Pensioenakkoord voor de werkgevers is vergelijkbaar met dat van de werknemers. Ook hier zijn de meningen verdeeld. Ook hier kijken de werkgevers vaak nog de kat uit de boom of zijn ze nog onvoldoende bekend met de inhoud van het Pensioenakkoord om de gevolgen hiervan voor zichzelf als werkgever te kunnen beoordelen. En ook hier is het aantal werkgevers dat negatieve gevolgen verwacht iets groter dan het aantal werkgevers dat uitgaat van een positieve impact.

"Er is voorlopig duidelijkheid maar het definitieve akkoord moet nog komen in 2021."

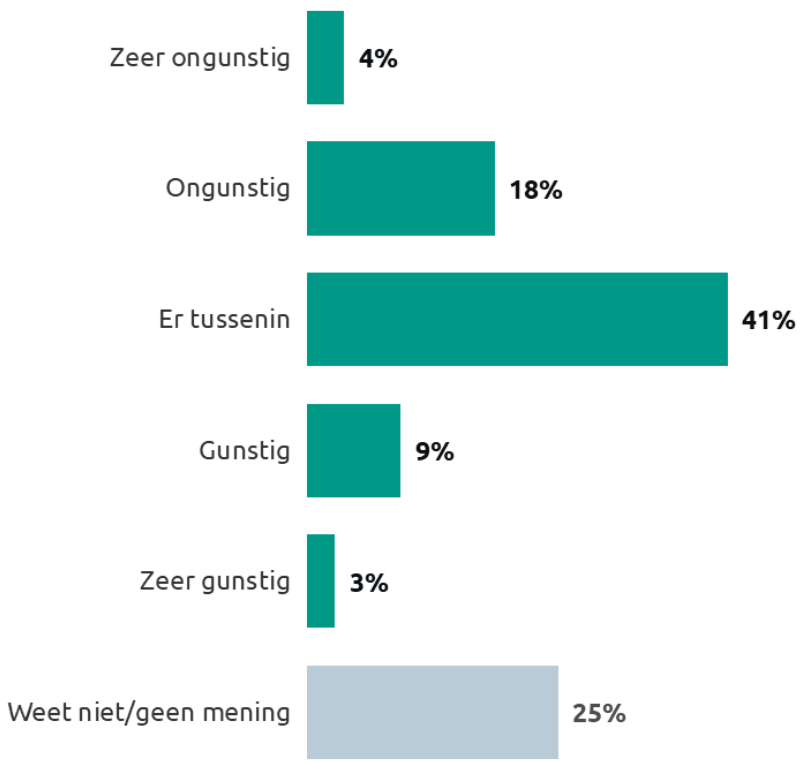
"Ik kan het nog niet helemaal overzien, ik moet me er nog echt een keer goed in verdiepen. Het is geen eenvoudige materie."

"We zullen als werkgevers langer en hogere pensioenpremies moeten afdragen."

"Zeer ongunstig, want je hoort de hele dag mopperende werknemers en dat komt de sfeer niet ten goede."

"Voor met name de jonge werknemers wordt een substantieel hoger bedrag aan premie afgedragen. Bedrijven met jonge werknemers zijn in ieder geval de dupe van dit 'akkoord'."

In hoeverre zijn de gevolgen van dit Pensioenakkoord volgens jou gunstig of ongunstig voor jou als werkgever?
(Basis - allen, n=325)



Kosten delen tussen werkgever en werknemer

De premie, die voorheen leeftijdsgebonden was, wordt in het nieuwe stelsel voor iedereen en voor alle contracten gelijk. Op basis van een vaste premie bouwen met name 45-plussers minder pensioen op vergeleken met het huidige stelsel. Uitgangspunt van het Pensioenakkoord is ook dat het in het nieuwe stelsel te bereiken pensioen voor iedereen hetzelfde blijft ten opzichte van het huidige stelsel. Dit ambitieniveau vraagt om compensatiemaatregelen die leiden tot extra kosten.

Als mogelijkheid binnen de eigen organisatie om deze afname in pensioenopbouw voor de doelgroep 45-plussers te compenseren, geeft de grootste groep werkgevers (35%) voorkeur aan het verdelen van de kosten tussen werkgever en werknemer. Een relatief grote groep werkgevers (27%) geeft aan hier nog niet over te hebben nagedacht.

Kleine werkgevers (1-10 medewerkers) geven verhoudingsgewijs wat vaker aan dat het probleem voor de 45-plussers niet bij hun bedrijf speelt en dus ook minder vaak dat de kosten voor de compensatie tussen werkgever en werknemer moeten worden gedeeld.

Werkgevers met een DB-regeling gever vaker aan, 1 op de 3, dat de werknemer de kosten van de compensatie voor zijn rekening dient te nemen.

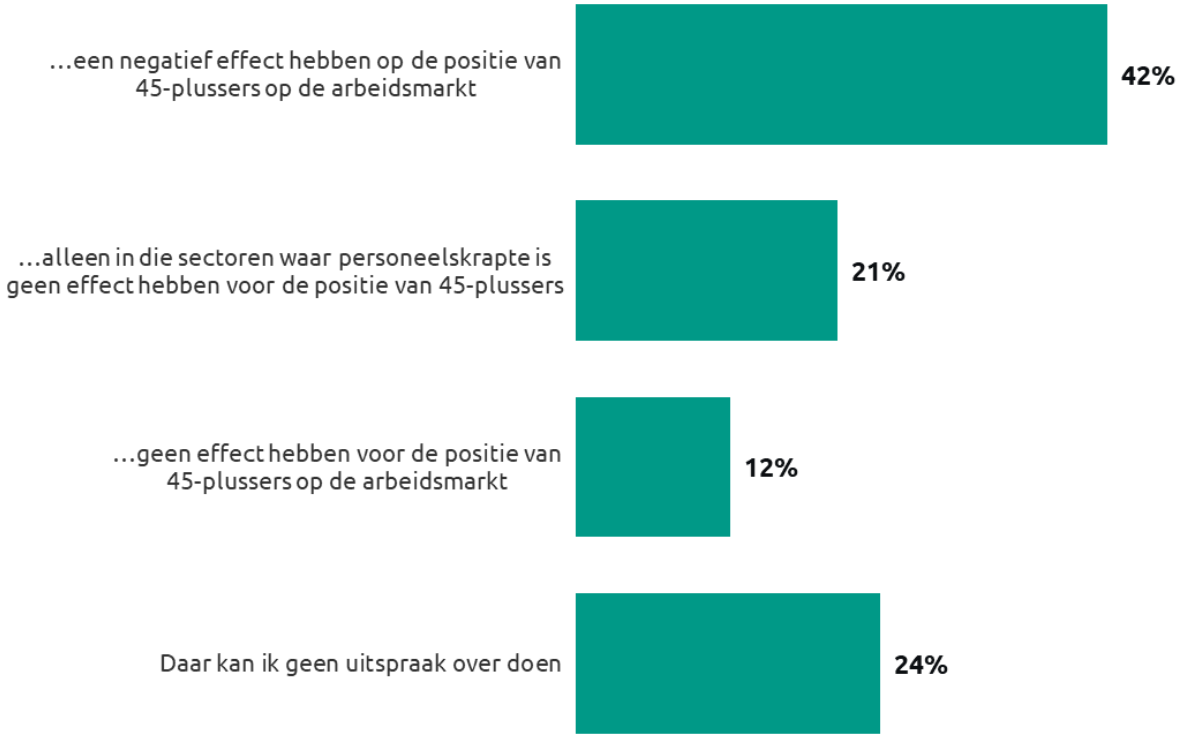
Welke mogelijkheden zie je binnen je bedrijf/organisatie om deze afname in pensioenopbouw voor de doelgroep 45-plussers te compenseren?
(Basis - allen, n=325)



Positie 45-plussers op arbeidsmarkt verslechtert

Iets minder dan de helft van de MKB-werkgevers (42%) verwacht dat de stijgende lasten, als gevolg van de compensatie, een negatief effect zullen hebben op de positie van 45-plussers op de arbeidsmarkt. Het effect is volgens een deel van de werkgevers ook afhankelijk van de stand van de arbeidsmarkt. Ongeveer een kwart van de werkgevers (21%) verwacht dat alleen in die sectoren waar sprake is van personeelskrapte de stijgende lasten geen effect zullen hebben voor de positie van 45-plussers. Is er geen sprake van personeelskrapte dan veronderstelt men dus ook een negatief gevolg. Op een gezonde arbeidsmarkt verwacht dus bijna twee derde van de werkgevers (63%) dat de stijgende lasten in het nadeel van de 45-plussers zullen uitpakken.

Wat is volgens jou het effect van de stijgende lasten voor 45-plussers voor hun positie op de arbeidsmarkt? De stijgende lasten zullen…
(Basis - allen, n=325)



13e maand en kerstborrel op de helling

De meningen van de MKB-werkgevers zijn sterk verdeeld over de gevolgen van stijgende pensioenlasten op salarisverhogingen en op secundaire arbeidsvoorwaarden. Met betrekking tot de secundaire arbeidsvoorwaarden verwacht exact de helft van de MKB-werkgevers dat de lastenverhoging niet ten koste zal gaan van secundaire arbeidsvoorwaarden. De andere helft verwacht dat dit een negatief gevolg heeft voor de secundaire arbeidsvoorwaarden. Met betrekking tot de salarisverhogingen zijn de werkgevers nog iets pessimistischer.

Bij het versoberen van de secundaire arbeidsvoorwaarden denken de MKB-werkgevers aan verschillende mogelijkheden:

"Het moet toch uit de lengte of uit de breedte komen."

"Tja, waar denk je aan bij het versoberen van de secundaire arbeidsvoorwaarden? Geen 13e maand meer, geen teamuitjes meer, geen kerstbonus of kerstpakket meer."

"Dag kerstborrel, dag kerstpakket!"

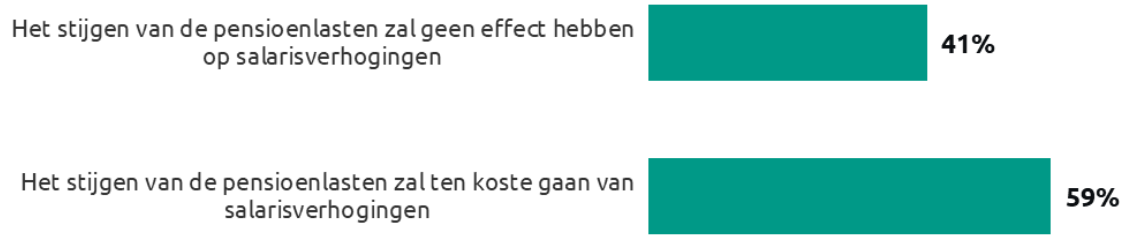
"Minder vergoeden van borrels, uitjes, etentjes, seminars."

"Minder geld beschikbaar voor persoonlijke ontwikkeling."

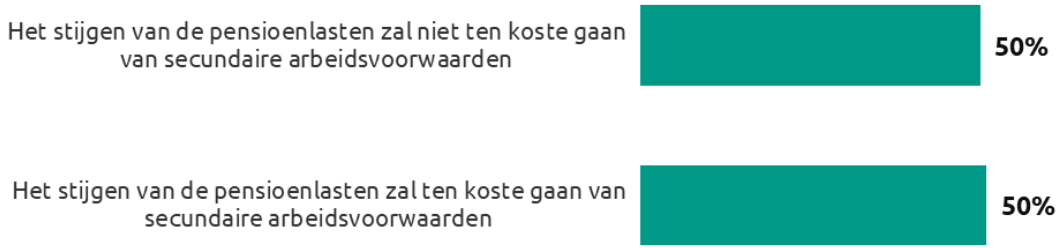
"Telefoon van de zaak, laptop van de zaak, dat soort dingen."

"Geen overuren en vrije dagen meer uitbetalen."

Welke gevolgen met betrekking tot het salaris verwacht je hiervan binnen jouw bedrijf?
(Basis - allen, n=325)



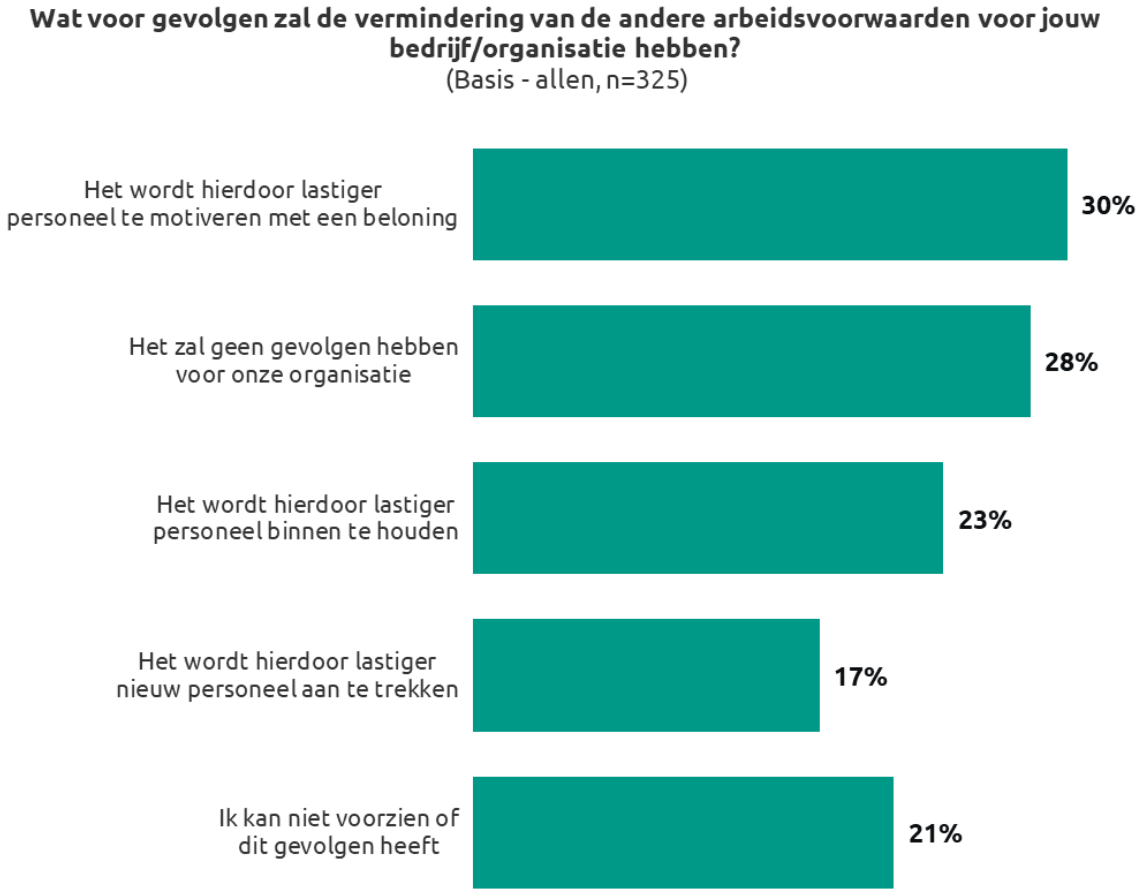
Welke gevolgen met betrekking tot de secundaire arbeidsvoorwaarden van werknemers verwacht je hiervan binnen jouw bedrijf?
(Basis - allen, n=325)



Personeel lastiger te motiveren

In lijn met de bevindingen op de voorgaande slide verwachten de werkgevers als gevolg van de vermindering van de andere arbeidsvoorwaarden vooral dat het lastiger zal worden om personeel te motiveren met een beloning. Iets minder dan de helft van de werkgevers (40%) verwacht dat het lastiger wordt om huidig personeel binnen te houden en/of om nieuw personeel aan te trekken. Ook hier geldt dat een deel van de werkgevers zich nog niet voldoende heeft verdiept in het Pensioenakkoord en waarschijnlijk mede hierdoor de gevolgen nog niet kan overzien.

Vooral grotere werkgevers (meer dan 25 werknemers) verwachten dat de vermindering van de andere arbeidsvoorwaarden negatieve consequenties voor de organisatie zal hebben. Meer dan kleinere werkgevers verwachten zij dat het lastiger wordt om personeel te motiveren met een beloning, om personeel binnen te houden en/of om nieuw personeel aan te trekken. Vooral HR-managers bekommeren zich verhoudingsgewijs vaker om dit laatste. Directieleden lijken zich minder druk te maken over de eventuele negatieve gevolgen van een versobering van de arbeidsvoorwaarden dan leden van het MT, managers Finance en HR-managers.



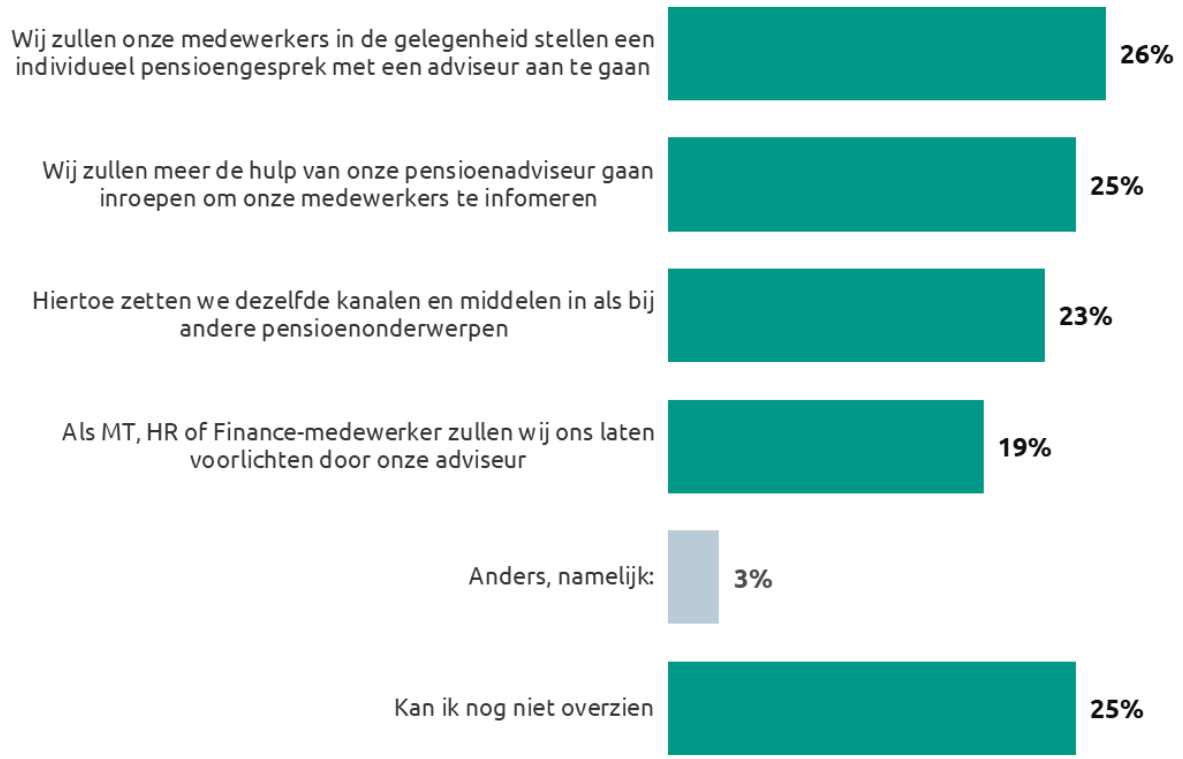
Behoefte aan pensioenvoorlichting neemt toe

De transitie naar een ander pensioenstelsel leidt bij de MKB-werkgevers tot verschillende vormen van pensioencommunicatie. Van een eenduidige voorkeur binnen het MKB is geen sprake. Een kwart van de werkgevers geeft aan medewerkers in de gelegenheid te stellen een individueel gesprek te voeren met een adviseur. Een even groot aantal zegt meer de hulp van de pensioenadviseur te gaan inroepen om medewerkers te informeren over het nieuwe pensioenstelsel. Ook zullen werkgevers zichzelf nog beter laten voorlichten. Een kwart, zo ook bij eerdere vragen, kan de gevolgen van de transitie nog niet overzien voor de pensioencommunicatie binnen de eigen organisatie.

Grotere werkgevers geven vaker aan zich nog te laten voorlichten door de eigen pensioenadviseur.

Doordat deze vraag gesloten is voorgelegd, met voorgecodeerde antwoordmogelijkheden, hebben we niet in beeld gebracht of men buiten de adviseur primair van een andere partij verwacht dat deze de werkgever en werknemer informeert. Het feit dat er van de antwoordcategorie 'anders' nauwelijks gebruik is gemaakt geeft wel aan dat er niet direct een andere partij op de voorgrond staat.

Wat betekent de transitie naar een ander pensioenstelsel voor de pensioencommunicatie van jouw bedrijf/organisatie?
(Basis - allen, n=325)



Behoefte aan een vraagbaak

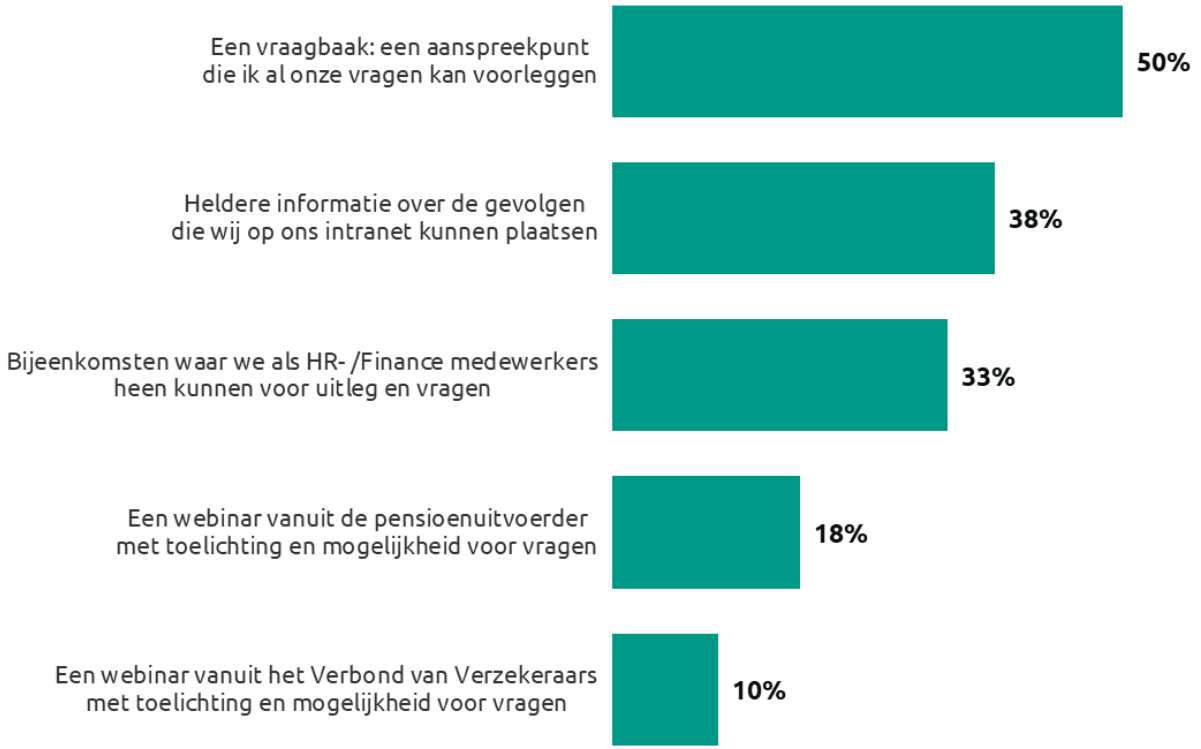
Een substantieel aantal MKB-werkgevers geeft met betrekking tot verschillende vragen aan inhoudelijk nog niet voldoende op de hoogte te zijn van het Pensioenakkoord en is voornemens zich nog in het nieuwe pensioenstelsel te verdiepen. Het wekt dan ook geen verbazing dat bij deze werkgevers, maar ook bij anderen, een informatiebehoefte aanwezig is omtrent het Pensioenakkoord.

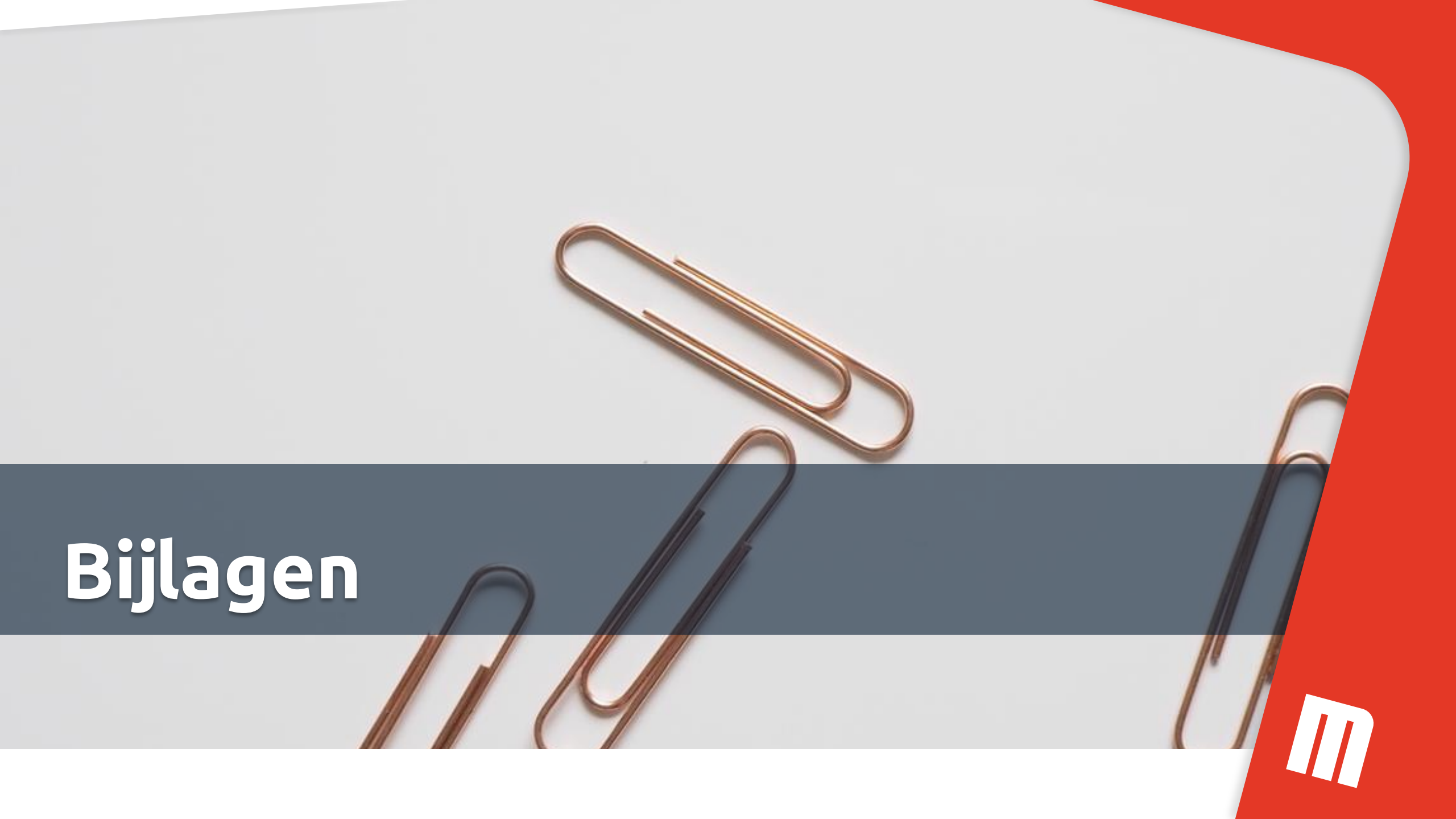
De helft van de MKB-werkgevers wenst een aanspreekpunt bij de eigen verzekeraar of ppi. Daarnaast geeft ruim een derde van de werkgevers aan behoefte te hebben aan heldere informatie over de gevolgen van het Pensioenakkoord die op het intranet geplaatst kan worden. Ook bestaat er behoefte aan bijeenkomsten die door HR- en Finance-medewerkers bezocht kunnen worden voor toelichting.

De interesse voor webinars vanuit de pensioenuitvoerder of het Verbond van Verzekeraars is minder groot.

Vooral directie- en MT-leden geven aan behoefte te hebben aan een vraagbaak bij de verzekeraar of ppi. HR-managers zijn verhoudingsgewijs vaker gecharmeerd van heldere informatie over de gevolgen van het Pensioenakkoord die op het eigen intranet kan worden geplaatst.

Welke begeleiding wenst u wat betreft de communicatie over het pensioenakkoord vanuit uw verzekeraar/ppi?
(Basis - allen, n=325)





Bijlagen

Bijlage
Onderzoekstechnische informatie

Veldwerkperiode

Het veldwerk is uitgevoerd in de periode 09 december – 05 januari

Methode respondentenselectie

- Uit het StemPunt-panel van Motivaction

Incentives

De respondenten hebben als dank voor deelname aan het onderzoek punten voor het StemPunt spaarprogramma ontvangen

Weging

- De data zijn niet gewogen

Inschakelen externe leveranciers

Voor het uitvoeren van het veldwerk heeft Motivaction gebruik gemaakt van de diensten van Dynata

Responsverantwoording online onderzoek

- In de veldwerkperiode is aan 6.500 personen een uitnodigingsmail verstuurd. Op de slotdatum van het veldwerk (zie bij Veldwerkperiode) was het gewenste aantal vragenlijsten ingevuld en is de toegang tot de vragenlijst op internet afgesloten

Bewaartermijn primaire onderzoeksbestanden

Digitaal beschikbare primaire onderzoeksbestanden worden tenminste 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard. Beeld- en geluidsopnames op cd en niet digitaal beschikbare schriftelijke primaire bestanden zoals ingevulde vragenlijsten, worden tot 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard.

Overige onderzoekstechnische informatie

Overige onderzoekstechnische informatie en een exemplaar van de bij dit onderzoek gehanteerde vragenlijst is op aanvraag beschikbaar voor de opdrachtgever.

Wij verminderen onze footprint



Motivaction is ISO 14001-gecertificeerd



Motivaction gebruikt energiezuinige auto’s



Motivaction gebruikt groene stroom



Motivaction gebruikt uitsluitend papier met een FSC-label

Auteursrecht

Het auteursrecht op dit rapport ligt bij de opdrachtgever. Voor het vermelden van de naam Motivaction in publicaties op basis van deze rapportage - anders dan integrale publicatie - is echter schriftelijke toestemming vereist van Motivaction International B.V.

Beeldmateriaal

Motivaction heeft datgene gedaan wat redelijkerwijs van ons verwacht kan worden om de rechthebbenden op beeldmateriaal te achterhalen. Mocht u desondanks menen recht te kunnen doen gelden op gebruikt beeldmateriaal, neem dan contact op met Motivaction.

Pers- en publicatiebeleid

Het vermelden van de naam van Motivaction in persberichten en/of andere publicaties over door Motivaction uitgevoerd onderzoek is gebonden aan een aantal voorwaarden, zoals vastgelegd in ons Pers- en publicatiebeleid.



Motivaction International
info@motivaction.nl
www.motivaction.nl