



# Pensioenopbouw: reflecties en verwachtingen

Rapportage focusgroepen uitgevoerd voor het IBO  
Pensioenopbouw 2024

19 FEBRUARI 2024

Projectnummer P0331

Onderzoek in opdracht van de IBO-werkgroep Pensioenopbouw

Auteurs: Youri ten Hoeve & Mirjam Engelen (De Beleidsonderzoekers)

© 19 Februari 2024 | De Beleidsonderzoekers | [www.beleidsonderzoekers.nl](http://www.beleidsonderzoekers.nl)

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

# Inhoud

<b>Samenvatting</b>	<b>1</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1 Achtergrond van het onderzoek	5
1.2 Doel- en vraagstelling	6
1.3 Onderzoeksverantwoording	7
1.4 Leeswijzer	8
<b>2. In hoeverre zijn werknemers bezig met hun pensioen?</b>	<b>9</b>
2.1 Hoe kijken werknemers naar hun pensioen?	9
2.2 Wat hebben werknemers opgebouwd en wat weten zij hierover?	11
2.3 Verbetermogelijkheden volgens werknemers	13
2.4 Tussenconclusie	14
<b>3. In hoeverre zijn zzp'ers bezig met hun pensioen?</b>	<b>16</b>
3.1 Hoe kijken zzp'ers naar hun pensioen?	16
3.2 In hoeverre ondernemen zzp'ers actie voor hun pensioen?	18
3.3 Verbetermogelijkheden volgens zzp'ers	20
3.4 Tussenconclusie	20
<b>4. Werkgevers over pensioenopbouw</b>	<b>22</b>
4.1 Hoe kijken werkgevers naar het pensioen?	22
4.2 Hoe hebben werkgevers het geregeld?	24
4.3 Verbeterpunten volgens werkgevers	26
4.4 Tussenconclusie	27
<b>5. Reflecties gepensioneerden pensioenopbouw</b>	<b>28</b>
5.1 Wat betekent het pensioen voor gepensioneerden?	28
5.2 De verwachtingen van gepensioneerden voorafgaand aan het pensioen	31
5.3 Wat kan er volgens gepensioneerden beter?	32
5.4 Tussenconclusie	33
<b>6. Beschouwing en rode draden uit de gesprekken</b>	<b>35</b>
6.1 Een keuze tussen nu en later?	35
6.2 Mensen hebben geen grip op hun pensioenopbouw	36
6.3 Hoe vanzelfsprekend is de sociale zekerheid?	36
6.4 Goed voorbeeld: fondsen voor zelfstandigen	37
6.5 Welke doelgroepen zijn relevant voor beleid?	37



# Samenvatting

## Inleiding

In 2023 is het IBO Pensioenopbouw gestart. Doel van het IBO is te onderzoeken of de pensioenopbouw 'in balans' is. De resultaten van dit IBO moeten voor de zomer van 2024 beschikbaar zijn voor de Tweede Kamer. Het IBO bestaat uit verschillende onderdelen. Daarbij is er aan de ene kant aandacht voor groepen die te weinig of te veel pensioen opbouwen en hoe groot deze groepen zijn. Aan de andere kant is er in het IBO aandacht voor de maatschappelijke consequenties van een te hoge of te lage pensioenopbouw.

De IBO-werkgroep wil de kwantitatieve analyses die het IBO doet verrijken aan de hand van verhalen van mensen. Daarom zijn acht focusgroepen uitgevoerd met werknemers, zzp'ers, werkgevers en gepensioneerden. De Beleidsonderzoekers hebben deze focusgroepen uitgevoerd. Dit rapport geeft de uitkomsten van deze focusgroepen weer.

## Onderzoeksverantwoording

Doel van de acht gesprekken was in beeld te brengen hoe werkenden, gepensioneerden en werkgevers denken over pensioenopbouw en te onderzoeken in hoeverre zij hiermee bezig zijn. Er zijn vier gesprekken gevoerd met werkenden, waarvan twee met (kwetsbare) werknemers (van onder de 45 jaar en 45+) en twee met zzp'ers (idem). Daarnaast hebben wij twee gesprekken gevoerd met gepensioneerden (waarvan één gesprek met gepensioneerden met een hoog pensioen en één gesprek met gepensioneerden met een laag pensioen) en twee gesprekken met werkgevers (mét en zonder pensioenregeling).

## In hoeverre zijn werknemers bezig met hun pensioen?

Uit de gesprekken met deelnemende werknemers blijkt dat veel werknemers helemaal niet bewust bezig zijn met het pensioen. Voor een deel is dit leeftijdsgebonden, omdat de oudere werknemers vaker wel dan niet zich al enigszins hebben georiënteerd op hun pensioen. De gesproken jongeren kijken over het algemeen pessimistisch naar het pensioenstelsel en hebben soms zelfs het gevoel dat pensioen iets is dat voor hun generatie überhaupt niet haalbaar is. Pensioenbewustzijn kan ook ontstaan door specifieke *life events* zoals een echtscheiding of (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. Daardoor ontstaat namelijk het bewustzijn over de noodzaak van sparen voor later. Tegelijkertijd kan er vanwege de gevolgen van een echtscheiding of arbeidsongeschiktheid meer behoefte zijn aan inkomen nu, in plaats van later.

Een groot deel van de werknemers in Nederland bouwt via zijn of haar werkgever pensioen op. De werknemers die wij hebben gesproken denken vrijwel altijd dat ze goed zitten op basis van die regeling. Deze werknemers zijn zich niet bewust van hun eventuele risico op een laag pensioen. Daarnaast zijn er ook wel werknemers die wel het idee hebben dat ze weinig hebben opgebouwd, maar op dit moment niet over de mentale ruimte beschikken om iets aan hun pensioensituatie te veranderen, bijvoorbeeld vanwege onzekerheid over hun werk en/of inkomen. Met andere woorden, bij deze werknemers ontbreekt het aan **grip**<sup>1</sup> om zich bezig te kunnen houden met hun pensioenopbouw.

Werknemers kunnen baat hebben bij duidelijke en objectieve informatie die zekerheid geeft over hun toekomstige pensioen en de mate waarin de regeling van hun werkgever daarin voorziet. En als de regeling niet adequaat is welke opties er dan zijn.

## In hoeverre zijn zzp'ers bezig met hun pensioen?

Tijdens de gesprekken met zzp'ers viel op dat veruit de meesten van hen niets voor hun pensioen hadden geregeld. Zij waren er ook niet mee bezig. Bovendien viel op dat veel zzp'ers erop vertrouwen dat ze via hun onderneming nog lang in hun inkomensbehoefte kunnen voorzien. Ook na pensionering denkt men nog een dag of twee in de week te kunnen werken als zzp'er.

Veel gesproken zzp'ers ervaren de kosten van pensioen als te hoog. Maar dat is niet de enige reden dat zzp'ers nog niets hebben geregeld. Voor veel van hen is het pensioen gevoelsmatig geen prioriteit, waardoor het er niet van komt. Sommige zzp'ers zijn daarnaast bang om fouten te maken. Zij vinden het ingewikkelde materie en weten niet zo goed waar ze moeten beginnen. Ondanks dat veel van de gesproken zzp'ers niet bezig zijn met hun pensioen hebben zij vaak wel interesse in andere investeringsmogelijkheden. Dit geldt met name voor de jonge zzp'ers, omdat zij in mindere mate vertrouwen lijken te hebben in het pensioenstelsel.

---

<sup>1</sup> Bovens, M. e.a. (2023). Grip. Het maatschappelijk belang van persoonlijke controle. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR). Den Haag

Over het algemeen lijken de meeste gesproken zzp'ers tegen een verplichte pensioenverzekering te zijn. Echter noemen veel zzp'ers dat er onvoldoende bewustzijn is over de risico's die je als zzp'er loopt. Met name de wat oudere zzp'ers geven aan dat veel jongeren met een roze bril als zzp'er beginnen met als risico later tegen de nadelen aan te lopen. Het zou volgens zzp'ers goed zijn als er wordt ingezet op meer bewustzijn over pensioen, door bijvoorbeeld periodiek - via een organisatie als het KvK - een bericht te sturen dat oproept om na te denken over de mogelijkheden omtrent pensioen.

## Werkgevers over pensioenopbouw

Uit de gesprekken met werkgevers blijkt dat vrijwel alle werkgevers het belangrijk vinden om 'iets' te regelen voor hun werknemers. Ofwel uit principiële overwegingen ofwel omdat ze daarmee als goede werkgever bekend komen te staan waardoor het voor hen makkelijker wordt om nieuw personeel te werven (en bestaand personeel te behouden). Ondanks deze goede bedoelingen heeft niet iedere gesproken werkgever iets geregeld. Voor een deel is dit te verklaren doordat deze werkgevers vooral met ondernemen bezig zijn, waardoor het regelen van het pensioen voor werknemers laag op het prioriteitenlijstje staat. Werknemers vragen er ook niet echt om, zo blijkt uit de gesprekken. Deelnemende werkgevers die er mee wel mee aan de slag willen gaan weten vaak niet waar ze moeten beginnen. Ook zien ze de bomen het bos vanwege de grote hoeveelheid informatie en adviseurs dat beschikbaar is. De gesproken werkgevers hebben behoefte aan een eenvoudig stappenplan op basis waarvan zij de goede keuzes kunnen maken.

Veel deelnemende werkgevers hebben, om dezelfde oorzaken, vaak ook nog niet iets voor zichzelf geregeld. Een deel van de werkgevers vertrouwt daarbij op wat ze in het verleden hebben opgebouwd en andere potjes, zoals beleggingen of hun koophuis.

## Reflecties van gepensioneerden over hun pensioenopbouw

In onze gesprekken valt op dat een lager pensioen samenhangt met een lager inkomen als werkende. Daar staat tegenover dat mensen met een hoger inkomen als werkende ook een hoger pensioen blijken te hebben. Vrijwel alle deelnemers met een laag pensioen hebben niet te maken gehad met een enorme terugval in het inkomen tussen voor en na pensionering. In de gevallen dat er over de gehele loopbaan van de deelnemer bezien sprake is van een terugval, dan is deze te verklaren door life events als een echtscheiding.

We merken dat de gesproken mensen met een relatief hoog pensioen daar niet bewust voor hebben gekozen. Ze hadden toen ze nog werkten ook een goed inkomen. Bij de deelnemers met een hoog pensioen komt dit vaak voort uit goede pensioenregelingen bij hun werkgever waarvan de deelnemers langdurig (zonder veel carrièrewisselingen) gebruik hebben gemaakt. Daarnaast hebben deze deelnemers geld dat zij 'over' hadden geïnvesteerd in pensioenpotjes in de derde pijler.

Life events kunnen invloed hebben op de uiteindelijke pensioensituatie. Met name echtscheidingen zorgen voor een minder goed pensioen. Het overlijden van de partner heeft meestal geen negatieve gevolgen voor het pensioen.

## Beschouwing en verwonderpunten

Gedurende de gesprekken vielen ons een aantal zaken op:

- De grote meerderheid van de deelnemers was niet met hun pensioen bezig. Alhoewel het pensioenbewustzijn enigszins toeneemt met de leeftijd, zijn er ook gepensioneerden die amper over hun pensioen hebben nagedacht gedurende hun werkzame leven.
- Op basis van onze gesprekken lijkt pensioenopbouw niet te worden ervaren als een *trade-off* tussen inkomen nu en inkomen later. Sterker nog, mensen die een goed vast inkomen hadden als werknemer (in een organisatie met een pensioenregeling) en op basis daarvan een comfortabel leven kunnen leiden, zullen ook een goed pensioen ontvangen terwijl mensen met een minder goede baan of met inkomensonzekerheid tijdens hun werkende leven ook een slechtere pensioenpositie zullen hebben.
- Voor een deel van de deelnemers is de uitruil tussen inkomen nu en inkomen later financieel niet mogelijk. Deze groep heeft te maken met onzekerheid over het inkomen in het hier en nu, waardoor ze op dit moment geen geld kunnen missen ten behoeve van hun pensioenopbouw. Daarnaast beschikken zij over weinig mentale ruimte om actie te ondernemen om pensioen op te bouwen.
- De deelnemers waren weinig met het pensioen bezig en leken ook niet altijd te begrijpen hoe het pensioen wordt betaald. Veel deelnemers die tegen een verplichting waren voor zzp'ers wezen naar de eigen verantwoordelijkheid van zzp'ers, ook wanneer zzp'ers er niet voor kiezen te investeren in hun pensioen.
- Aan de andere kant waren er ook meerdere deelnemers die het gevoel hadden dat het pensioenstelsel niet houdbaar is. Zij verwachten dat ze tegen de tijd dat zij met pensioen gaan, geen pensioen meer zullen ontvangen. Zij bouwen doorgaans geen pensioen op omdat ze geen vertrouwen hebben in pensioenverzekeringen en het idee hebben dat hun geld dan stilstaat. Zij hadden een voorkeur voor andere investeringsmogelijkheden.
- Een andere verklaring voor het pessimisme over het pensioenstelsel kan liggen in het feit dat er voor de (jongere) deelnemers minder sprake is van zekerheden in het leven. Het krijgen van een koophuis is geen vanzelfsprekendheid. Ook factoren als inflatie dragen bij aan het gevoel geen invloed te hebben op huidige leven, laat staan het leven na je pensioen.
- In Nederland zijn er een aantal beroepen die meestal voor een groot deel door zelfstandigen wordt uitgevoerd, maar waar wel een specifiek pensioenfonds voor bestaat. Bij deze fondsen is het gebruikelijk dat beroepsbeoefenaars aansluiten voor hun pensioenopbouw. Mogelijk kunnen deze voorbeelden als model fungeren voor andere groepen zelfstandigen.

# Inleiding

***Voor het IBO pensioenopbouw hebben De Beleidsonderzoekers acht focusgroepen georganiseerd. Het IBO pensioenopbouw bestaat uit verschillende onderdelen. In de probleem- en data-analyse kijkt het IBO kwantitatief naar mensen die veel en weinig pensioen opbouwen en de maatschappelijke consequenties van een lage of hoge pensioenopbouw. Doel van de focusgroepen was het verrijken van de probleem- en data-analyse. Dit rapport biedt een overzicht van de uitkomsten van acht focusgroepen die zijn uitgevoerd met werknemers, zzp'ers, ondernemers met mensen in dienst en gepensioneerden.***

## **1.1 Achtergrond van het onderzoek**

In Nederland is de AOW de eerste pijler van het pensioen: een algemeen ouderdomspensioen. Per jaar dat mensen in de 50 jaar voor pensionering (lees de AOW-gerechtigde leeftijd) in Nederland hebben gewoond bouwen zij 2% aan AOW op. Daarnaast is er de tweede pijler: het aanvullend pensioen dat mensen via een collectieve pensioenregeling bij hun werkgever opbouwen. Tot slot is er de derde pijler. Dit betreft een individuele verzekering via bijvoorbeeld lijfrenten, koopsommen en levensverzekeringen. De drie pijlers tezamen vormen het totaal aan pensioen dat mensen ontvangen vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd.

Werknemers in Nederland bouwen in het algemeen via hun werkgever aanvullend pensioen op in de tweede pijler, dit geldt voor ongeveer 90% van de werknemers. De kwaliteit van deze regelingen verschilt tussen de diverse pensioenfondsen. In de ene regeling wordt een groter



bedrag voor het pensioen opzijgelegd dan in de andere regeling. Dit heeft te maken met het opbouwpercentage dat in een pensioenregeling wordt gehanteerd en de hoogte van de franchise. Zzp'ers hebben de keuze pensioen op te bouwen via de derde pijler. De overheid stimuleert dit via de fiscaliteit. Niet elke zzp'er kiest er daadwerkelijk voor om pensioen op te bouwen.

Zowel zzp'ers als werknemers met een lage pensioenopbouw lopen het risico dat zij hun levensstandaard niet vast kunnen houden na de AOW-gerechtigde leeftijd. Een gevolg hiervan kan zijn een groter gebruik van inkomensafhankelijke regelingen en toeslagen. Daarmee kan geen of weinig pensioenopbouw zorgen voor een grotere druk op de overheidsfinanciën.

In 2023 is het IBO Pensioenopbouw gestart. Doel van het IBO is te onderzoeken of de pensioenopbouw 'in balans' is. De resultaten van dit IBO moeten voor de zomer van 2024 beschikbaar zijn voor de Tweede Kamer. Het IBO bestaat uit verschillende onderdelen. Daarbij is er aan de ene kant aandacht voor groepen die te weinig of te veel pensioen opbouwen en hoe groot deze groepen zijn. Aan de andere kant is er in het IBO aandacht voor de maatschappelijke consequenties van een te hoge of te lage pensioenopbouw. Immers de huidige druk op de overheidsfinanciën vanwege geen of een te lage pensioenopbouw geeft geen accuraat beeld voor de toekomst omdat de arbeidsmarkt in de tussentijd behoorlijk is veranderd: de toenemende groep arbeidsmigranten heeft een onvolledige AOW-opbouw en mogelijk ook geen aanvullend pensioen, en daarnaast maken zelfstandigen – die zelf verantwoordelijk zijn voor hun pensioenopbouw – ook een steeds groter onderdeel uit van de beroepsbevolking.

De IBO-werkgroep wil de probleem- en data-analyse van het IBO verrijken aan de hand van verhalen van mensen. Verhalen over hoe mensen denken over hun pensioen, verhalen over hoe bijvoorbeeld gepensioneerden reageren op de gevolgen van een relatief hoge pensioenopbouw of een (te) lage pensioenopbouw. Of over hoe zzp'ers denken over hun pensioen en daarmee omgaan. Zo wil de IBO-werkgroep de verhalen van mensen gebruiken om inkleuring te geven aan de mensen die schuilgaan achter de getallen in tabellen en grafieken. De verhalen van mensen zijn verzameld met behulp van acht focusgroepen. De Beleidsonderzoekers hebben deze focusgroepen uitgevoerd. Dit rapport geeft de uitkomsten van deze focusgroepen weer.

## 1.2 Doel- en vraagstelling

Het doel van dit onderzoek is om met behulp van focusgroepen inzichtelijk te maken hoe werknemers, werkgevers, zzp'ers en gepensioneerden die te maken hebben met relatief weinig of relatief veel pensioen dit ervaren. Daarbij staan de overwegingen die hieraan ten grondslag liggen centraal: welke overwegingen hebben mensen op het gebied van pensioenopbouw en welke knelpunten ervaren zij. De inzichten uit de focusgroepen dragen bij aan de inkleuring van de probleemanalyse en de formulering van de beleidsopties door de IBO-werkgroep.

Tijdens de focusgroepen stonden de volgende onderzoeksvragen centraal:

1. In hoeverre zijn werkenden bezig met hun pensioenopbouw?
  - a. Wat zijn de verwachtingen van werkenden over hun pensioen?
  - b. Maken werkenden zich zorgen over hun toekomstig pensioen?
  - c. Welke acties nemen werkenden als ze verwachten dat ze te veel of te weinig pensioen krijgen?
  - d. Wat bepaalt of werkenden zich bezighouden met hun pensioenopbouw?
  - e. Welke knelpunten ervaren werkenden bij de opbouw van het pensioen?
2. In hoeverre zijn werkgevers bezig met de pensioenopbouw van hun werknemers?
  - a. Wat bepaalt of werkgevers zich bezighouden met het pensioen van hun werknemers?
  - b. Welke knelpunten ervaren werkgevers bij de opbouw van het pensioen voor hun werknemers?
3. In hoeverre zijn gepensioneerden bezig geweest met hun pensioenopbouw?
  - a. Wat waren de verwachtingen van gepensioneerden over hun pensioen?
  - b. Welke acties ondernemen gepensioneerden als het inkomen te veel/te weinig is?
  - c. Welke knelpunten hebben gepensioneerden ervaren bij de opbouw van hun pensioen?
4. Wat kan er verbeterd worden (in beleid) volgens respondenten?

### 1.3 Onderzoeksverantwoording

Doel van de acht gesprekken was in beeld te brengen hoe werkenden, gepensioneerden en werkgevers denken over pensioenopbouw en te onderzoeken in hoeverre zij hiermee bezig zijn. Er zijn vier gesprekken gevoerd met werkenden, waarvan twee met werknemers en twee met zzp'ers. Daarnaast hebben wij twee gesprekken gevoerd met gepensioneerden en twee gesprekken met werkgevers. Bij de indeling van de groepen hebben wij bovendien rekening gehouden met een aantal contextfactoren. De specifieke verdeling van de gesprekken was als volgt:

1. **Werknemers in een kwetsbare pensioenspositie:** Er zijn twee groepsgesprekken gevoerd met dit type werkende. Het opleidingsniveau van de deelnemende werkenden liep uiteen van mbo niveau 3 tot wo. In de ene groep spraken we met zes werkenden onder de 45 jaar en de andere groep bestond uit drie werkenden van 45 jaar en ouder. De jongste deelnemer was 26 jaar oud en de oudste 60 jaar oud. Van deze deelnemers hebben er twee een arbeidsongeschiktheidsuitkering en werken er een aantal als uitzendkracht of op een klein contract.
2. **Zzp'ers:** Er zijn twee gesprekken gevoerd met dit type werkende. De gesprekken hadden ofwel 3 of 5 deelnemers. Het opleidingsniveau van de deelnemende zzp'ers liep uiteen van mbo niveau 2 tot wo. In de ene groep spraken we met zzp'ers onder de 45 jaar en de andere groep bestond uit zzp'ers van 45 jaar of ouder. De deelnemers waren tussen de 30 en 62 jaar oud.
3. **Gepensioneerden:** Er zijn twee groepsgesprekken gevoerd met gepensioneerden. Eén groep bestond uit gepensioneerden met een relatief hoog pensioen en de andere groep kenmerkte zich door gepensioneerden met een relatief laag pensioen. De groepen

bestonden uit 4 of 6 deelnemers. De deelnemers waren tussen de 65 en 76 jaar oud. Het opleidingsniveau van de deelnemers liep uiteen van het vmbo tot wo.

- 4. Werkgevers:** Er zijn twee groepsgesprekken gevoerd met werkgevers. Een groep bestond uit vier werkgevers mét een pensioenregeling en de andere groep bestond uit vier werkgevers zonder pensioenregeling (en twee zzp'ers zonder mensen in dienst). Het ging om relatief kleine bedrijven uit verschillende sectoren, waaronder de horeca, de ICT, onderwijs, design, motorvoertuigtechniek, de makelaardij, de zorg, opslag.

Tijdens de gesprekken waren er twee onderzoekers vanuit De Beleidsonderzoekers aanwezig, één van hen modereerde het gesprek en de ander maakte aantekeningen. Bij ieder gesprek waren er meerdere toehoorders vanuit de IBO-werkgroep aanwezig. Zij stelden aanvullende vragen aan de deelnemers aan het einde van elk gesprek. De deelnemers wisten dat er werd meegekeken bij de gesprekken door leden van de IBO-werkgroep of het secretariaat.

## 1.4 Leeswijzer

In dit rapport zijn de uitkomsten van de acht focusgroepen beschreven. Na dit achtergrondhoofdstuk lopen we de verschillende doelgroepen van dit onderzoek één-voor-één langs. In hoofdstuk 2 bespreken wij de focusgroepen met werknemers. In het derde hoofdstuk gaan wij in op de focusgroepen met zzp'ers. In hoofdstuk 4 volgen de inzichten uit de gesprekken met werkgevers, waarna we in hoofdstuk 5 ingaan op de reflecties van gepensioneerden. In hoofdstuk 6 vatten we onze bevindingen samen en geven we een overkoepelende beschouwing op alle gesprekken. Daarin duiden we de rode lijnen die in alle gesprekken terugkwamen en lichten we een aantal (andere) opvallende zaken uit die we in de gesprekken hebben opgehaald.



# In hoeverre zijn werknemers bezig met hun pensioen?

*Wij hebben twee gesprekken met werknemers gevoerd over pensioenopbouw. Eén focusgroep bestond uit werknemers onder de 45 jaar en de ander uit werknemers die ouder zijn dan 45. Alle werknemers zijn op een bepaalde manier kwetsbaar, waardoor ze een hoger risico op een laag pensioen hebben. In dit hoofdstuk gaan wij stap voor stap in op hoe werknemers denken over hun pensioenopbouw en wat bepaalt of ze hiermee bezig zijn of niet.*

## **2.1 Hoe kijken werknemers naar hun pensioen?**

In de gesprekken met werknemers hebben wij gevraagd naar hoe zij naar hun pensioen kijken en in hoeverre zij (al) met hun pensioenopbouw bezig zijn. Deze thema's werken we in de onderstaande secties één voor één uit. Wij hebben gesprekken gevoerd met werknemers die mogelijk een **kwetsbare pensioenspositie** hebben. Dit komt onder andere vanwege meerdere wisselingen in het werkende leven, (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid en/of vanwege het werkzaam zijn in een flexibel of tijdelijk dienstverband.

### **2.1.1 Werknemers maken zich over het algemeen niet zo druk over hun pensioen**

Tijdens de focusgroepen hebben wij aan deelnemende werknemers de vraag voorgelegd waaraan zij denken bij het woord **pensioen**. De werknemers hebben hier wisselende antwoorden op gegeven. Over het algemeen wordt het pensioen ervaren als iets wat (nog) ver weg is en waar ze geen goed beeld van hebben. De leeftijd van de werknemer is een factor bij

het antwoord op deze vraag. Jongere werknemers hebben een abstracter beeld van pensioen en zijn er vaker helemaal niet mee bezig, terwijl oudere werknemers zich al eens georiënteerd hebben of zelfs weten hoe het er (min of meer precies) voor hen voorstaat.

### Jongeren zijn er bijna niet mee bezig...

Het feit dat jongere werknemers niet met hun pensioen bezig zijn, heeft verschillende oorzaken. Zo is er een aantal werknemers dat erop wijst dat het pensioenstelsel toch niet houdbaar en dat zij zelf geen pensioen zullen ontvangen. Daardoor hebben zij het gevoel hebben dat het niet relevant is om bezig te zijn met het pensioen. Ook verwacht een deel van de jongeren dat zij tegen de tijd dat ze pensioengerechtigd zijn nog steeds goed in staat zijn om zichzelf van inkomen te voorzien. Dit zijn werknemers die hun huidige werk leuk vinden en graag zouden blijven werken na hun pensioen. Veruit de belangrijkste reden lijkt echter te zijn dat jongere werknemers meer leven in het 'nu'. Pensioen voelt voor deze werknemers nog te ver weg.

“Ik ga er gewoon vanuit dat ik nooit wat ga krijgen. Eén is omdat ik denk dat het pensioenstelsel niet houdbaar is, twee is omdat ik nooit met pensioen wil gaan. Ik wil gewoon tegen die tijd nog steeds leuke dingen doen.”

### Maar vanaf het vijftigste levensjaar begint bij werknemers een beetje te kriebelen

In de groep met werknemers ouder dan 45 jaar valt op dat de deelnemers een ander beeld schetsen van hun pensioen. Het voelt voor hen persoonlijker. Desgevraagd reflecteren de deelnemers op hun eigen situatie, terwijl de jongere deelnemers bij het woord pensioen in mindere mate over hun eigen situatie nadenken. De groep oudere werknemers realiseert zich dat het mogelijk is dat ze na hun pensionering met inkomensonzekerheid te maken kunnen krijgen. Daarnaast heeft een deel van hen ook al wel nagedacht over hun pensioen of zelfs een beeld van wat zij na pensionering uitgekeerd krijgen.

“Als ik het woord ‘pensioen’ noem, waar denken jullie dan aan?”

“Ik vind het nu nog leuk om te werken, maar hoor om mij heen dat pensioen ook betekent dat je kan doen wat je wilt. Dan denk ik altijd wel, heb je tegen die tijd genoeg financiële zekerheid om te kunnen doen wat je wilt?”

### Pech zorgt voor bewustwording

Zowel in de oudere als de jongere groep werknemers was er een aantal deelnemers die vanwege life events als een echtscheiding en/of (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid in hun leven te maken hebben gehad met **pech**, het kan ook om financiële pech gaan waardoor bijvoorbeeld schulden ontstaan. Deze factor lijkt een beetje invloed te hebben op de wijze waarop de werknemer naar de toekomst kijkt. Enerzijds is men zich meer bewust van de noodzaak van sparen voor mindere tijden, omdat ze deze zelf doormaken of hebben doorgemaakt. Anderzijds berusten sommige van deze deelnemers zich in het vooruitzicht van een minder goede inkomenspositie. Sommigen hebben een dusdanig onzekere inkomenspositie dat ze erop vooruitgaan als ze AOW krijgen.

### 2.1.2 Zijn de werknemers bekend met de huidige informatiebronnen?

Voor de groep jongeren is de oriëntatie op het pensioen nog hypothetisch. Een aantal van hen spreekt uit zich hiermee bezig te willen houden, terwijl een ander deel er überhaupt nog niet over heeft nagedacht. Voor de groep oudere werknemers geldt dat ze allemaal al eens bezig zijn geweest met hun pensioen, zij het vanuit interesse of vanuit persoonlijke omstandigheden zoals een scheiding. Dit onderscheid tussen de twee groepen komt ook terug in de bekendheid met de website *mijnpensioenoverzicht.nl*. De oudere werknemers zijn hier allemaal bekend mee, terwijl de jongere werknemers er in de meeste gevallen nog nooit van hadden gehoord, enkele uitzonderingen daargelaten.

## 2.2 Wat hebben werknemers opgebouwd en wat weten zij hierover?

### 2.2.1 'Het zal wel goed geregeld zijn'

De deelnemende werknemers die pensioen opbouwen bij hun werkgever zijn meestal niet exact op de hoogte van de details van hun pensioenregeling. Sommigen hebben iets meer kennis, bijvoorbeeld als ze ouder worden of lid zijn (geweest) van de OR. De meesten gaan ervan uit dat de pensioensregeling voor hen goed is geregeld en dat ze daarmee voldoende opbouwen. Werknemers vertrouwen er over het algemeen op dat hun werkgever het voor hen goed heeft uitgezocht en geregeld. Bijna niemand heeft actief de voorwaarden van de pensioenregeling onderzocht of er vragen over gesteld aan de werkgever. Veel van de deelnemende werknemers lijken niet bewust na te denken over het pensioen als arbeidsvoorwaarde.

“Het wordt op zich automatisch opgebouwd. Ik denk er niet zoveel over na.”

Een aantal van de gesproken deelnemers informeert zich wel bewust of heeft dit bewust gedaan. Deze werknemers hechten meer waarde aan zekerheid, of ze zijn meer bewust met de arbeidsvoorwaarden bezig wanneer zij een baan kiezen. Dit volgt mogelijk uit negatieve ervaringen in het verleden of een grotere behoefte aan zekerheid vanwege kwetsbaarheden in hun leven zoals een chronische ziekte. Tegelijkertijd kunnen dergelijke **life events** gepaard gaan met een sterkere behoefte aan inkomen nu.

“Ik zoek sowieso altijd alles uit. Mijn moeder heeft nooit pensioen opgebouwd en die heeft alleen haar AOW. Dat zag ik van tevoren aankomen. Daarom heb ik geleerd van hetgeen ik om mij heen heb gezien. En juist ook omdat ik ziek ben geworden moest ik met weinig leven en daardoor was ik me bewust van hoe het later zou moeten lukken en hoe ik dan rond moet komen.”

### 2.2.2 Veel werknemers, met name jongeren, weten niet hoeveel ze nodig hebben of denken daar niet over na

Naarmate de werknemer ouder wordt, krijgt hij of zij een steeds beter beeld wat pensioen in de praktijk betekent. Wat heb je nodig? Kun je je levensstijl behouden met je pensioen? Wil je dat? Dit zijn vragen die beginnen te spelen vanaf het 50<sup>e</sup> levensjaar en die concreet worden zodra de werknemer tegen de 60 jaar oud is. Zo hebben wij gesproken met werknemers die duidelijk

voor zich zien wat ze wel en niet willen aanpassen in hun levensstijl en wat dit financieel vraagt maar ook met werknemers die (nog) geen flauw idee hebben. Zo denken sommige van de deelnemende jongere werknemers dat ze het prima kunnen redden omdat ze geen gat in hun hand hebben of omdat ze tegen die tijd er ook nog wel een beetje bij kunnen werken. Ook zijn er jongeren die aangeven dat ze niet weten hoeveel ze nodig zullen hebben vanwege andere externe factoren zoals de inflatie en dat op dit vlak de toekomst niet te voorspellen is.

Ik denk er niet zoveel over na. Ik hoop dat ik genoeg ga verdienen, dus ik hoop dat ik het niet nodig heb. Ik smijt niet met geld, dus dat komt op zich wel goed.”

“Ik weet niet of ik of het pensioen nog bestaat als ik met pensioen kan. Je moet dan haast wel 77 worden of zelfs ouder. Ik moet het maar zien te halen. Ik kom eerder in de Ziektewet vanwege mijn chronische ziekte. Ik bouw voor zover ik nu weet geen pensioen op. Ik heb er ook nog nooit van gehoord dus ik weet het niet.”

### 2.2.3 Sommige werknemers kunnen (of willen) er niet over nadenken

Het niet kunnen (of willen) nadenken over de verre toekomst is niet louter iets dat speelt bij jongere werknemers. Andere factoren, zoals persoonskenmerken en de inkomenssituatie, spelen eveneens een belangrijke rol. Immers, als je nu al goed verdient betekent dat meer bestedingsvrijheid in het nu, maar waarschijnlijk ook in de toekomst. Als je nu al financiële zorgen hebt, omdat je een uitkering hebt of geen vaste baan, betekent dat dat je weinig mentale ruimte hebt om over de toekomst na te denken. We merkten tijdens de gesprekken dat pensioen pas iets is om over na te denken wanneer er in het hier en nu sprake is van financiële stabiliteit. Soms steken mensen ook hun ‘kop in het zand’ omdat ze nu al moeite hebben om rond te komen (en ze dus liever niet nadenken over hun mogelijke financiële problemen in de toekomst).

“Ik denk bij pensioen aan hele verre toekomstmuziek. Voor mij zal het geen vetpot zijn. De reissector had eerst helemaal geen pensioen. En al die losse baantjes zetten ook geen zoden aan de dijk. Het is een beetje kop in het zand en hopen dat het goed gaat. Misschien heb ik dan genoeg, maar misschien ben ik er tegen die tijd helemaal niet meer.”

“Ik heb het gevoel dat ik er op dit moment slecht voor sta. Zodra ik dat kan, wil ik wel verder opbouwen.”

### Ik kan het prima redden (met minder)

Over het algemeen zijn de deelnemende werknemers die het hebben uitgezocht niet ontevreden over hun hypothetische pensioen. Voor een deel komt dit omdat ze gewend zijn aan weinig inkomsten, maar het is ook een stuk berusting in de situatie zoals die is. Onder deze werknemers heerst het gevoel dat ze er niet al te veel aan kunnen veranderen, bijvoorbeeld omdat ze het geld nu harder nodig hebben.

“Ik zou graag wel meer willen, maar dat kan niet. Ik doe wat ik kan en het is wat het is. Ik weet ook niet waar ik nog meer potjes vandaan kan halen. Op basis van dit gesprek denk ik nu wel aan een extra pensioenrekening”

## 2.3 Verbetermogelijkheden volgens werknemers

### 2.3.1 'Ik zie door de bomen het bos niet meer'

Verschillende deelnemende werknemers zien door de bomen het bos niet meer. Ze weten niet goed waar ze moeten beginnen bij het verzamelen van de juiste en betrouwbare informatie op het gebied van pensioen. Verschillende deelnemers weten niet meer welke adviseur ze wel of niet kunnen vertrouwen. Ze hebben het gevoel dat adviseurs vooral goed voor zichzelf zorgen en niet voor hen. Dat kan drempelverhogend werken. Voor deze werknemers is het belangrijk dat de onzekerheden over hoe ze aan de slag kunnen gaan met hun pensioen worden weggenomen. Daarin zien zij ook een rol voor de overheid in het waarborgen van objectief advies.

Ook missen zij een overzicht dat ook aangeeft hoeveel pensioen voldoende is. Nu zijn niet alle werknemers op de hoogte van mijnpensioenoverzicht.nl, maar daarin staat niet of wat je hebt ook genoeg is. Verschillende werknemers noemen externe factoren die bijdragen aan de onzekerheid die zij hebben over hun pensioen, waaronder inflatie en de wijzigingen in het pensioenstelsel. Hiervoor hebben werknemers behoefte aan tips of een stappenplan voor het verhogen van het pensioen.

“Voor mij is het veel belangrijker om te weten wat ik nodig heb om mijn huidige levensstandaard voort te zetten. De informatie daarover is moeilijk te vinden.”

“Ik vind het altijd handig als er een app is of enquête of iets bestaat waar je naartoe kan gaan en waar je kan zien hoeveel je hebt waarbij tips zitten om te weten hoe je het hoger kan krijgen.”

“Ik wil een beetje meer dan wat ik nu heb. Het is een kwestie van overleven en een beetje kunnen leven. Ik hang er nu tussenin. Over 20 jaar wil ik het gevoel hebben dat ik wel een beetje kan leven. Als dat betekent dat ik zelf een verzekering moet afsluiten, zoals [Naam andere deelnemer], dan doe ik dat.”

### 2.3.2 Veranderingen op de arbeidsmarkt vragen om een ander systeem

Een deel van de gesproken werknemers hebben vanwege hun arbeidsverleden verschillende pensioenpotjes. Hierdoor hebben zij het gevoel dat het voor hen (nog) moeilijker is om hun pensioenopbouw te doorgronden. Het huidige stelsel is volgens hen nog te veel gericht op werknemers die langdurig in dienst zijn bij één werkgever. Voor die werknemers is het systeem redelijk overzichtelijk. Mensen die lange tijd bij één werkgever werken hoeven minder na te denken over hun pensioenopbouw, terwijl werknemers met wisselende banen te maken krijgen met pensioenfondsen die verschillende voorwaarden hanteren. Ook komt het voor dat deze werknemers moeten kiezen voor het nu laten uitbetalen van een pensioenpotje of dit behouden voor later. Zeker mensen die in financiële onzekerheid zitten kiezen dan vaak voor het direct laten uitbetalen van het opgebouwde pensioen. Ook al heeft dit mogelijk gevolgen voor de financiële onzekerheid in de toekomst.

“Ik vind dat het een verplichting zou moeten zijn om vanuit een werkgever een pensioensafdracht te doen, dus dat je een potje opbouwt. Een kanttekening is daarbij dat je



verschillende potjes hebt en dat daardoor verschillende bedragen mee kunnen spelen. Sommige potjes zijn duurder en daardoor houd je nu minder over.”

“Toen ik bij de bloemenveiling wegging vanwege de Ziektewet werd mij opgedrongen om het geld op te nemen. Ik kreeg een brief van: ‘we gaan het uitbetalen’. Wij zaten toen erg krap bij kas dus elke cent was het welkom.”

### 2.3.3 Wel of geen verplichtingen, wat kan de overheid doen?

De deelnemende werknemers zien geen heil in het stellen van verplichtingen, zoals voor zzp'ers. Wel denken enkele werknemers dat het zinvol is om werkgevers te verplichten om een pensioenregeling aan te bieden. Daarnaast vinden zij het ook belangrijk om meer bewustzijn te creëren op het gebied van pensioen. Er zijn namelijk ook werknemers die op basis van deelname aan deze focusgroepen achter nieuwe mogelijkheden kwamen voor hun pensioenopbouw. Hieruit is af te leiden dat een deel van de werknemers onbewust onbekwaam is.

“Zelf pensioen opbouwen kan heel ingewikkeld zijn als je er niet in verdiept. Daarom vind ik het wel belangrijk dat je er voorlichting in kan krijgen. Het is ingewikkelde materie voor mensen.”

## 2.4 Tussenconclusie

Uit de gesprekken met deelnemende werknemers blijkt dat veel werknemers helemaal niet bewust bezig zijn met het pensioen. Voor een deel is dit leeftijdsgebonden, omdat de oudere werknemers vaker wel dan niet zich al enigszins hebben georiënteerd op hun pensioen. De gesproken jongeren kijken over het algemeen pessimistisch naar het pensioenstelsel en hebben soms zelfs het gevoel dat pensioen iets is dat voor hun generatie überhaupt niet haalbaar is. Pensioenbewustzijn kan ook ontstaan door specifieke *life events* zoals een echtscheiding of (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. Daardoor ontstaat namelijk het bewustzijn over de noodzaak van sparen voor later. Tegelijkertijd kan er vanwege de gevolgen van een echtscheiding of arbeidsongeschiktheid meer behoefte zijn aan inkomen nu, in plaats van later.

Een groot deel van de werknemers in Nederland bouwt via zijn of haar werkgever pensioen op. De werknemers die wij hebben gesproken denken vrijwel altijd dat ze goed zitten op basis van die regeling. Deze werknemers zijn zich niet bewust van hun eventuele risico op een laag pensioen. Daarnaast zijn er ook wel werknemers die wel het idee hebben dat ze weinig hebben opgebouwd, maar op dit moment niet over de mentale ruimte beschikken om iets aan hun pensioensituatie te veranderen, bijvoorbeeld vanwege onzekerheid over hun werk en/of inkomen. Met andere woorden, bij deze werknemers ontbreekt het aan **grip**<sup>2</sup> om zich bezig te kunnen houden met hun pensioenopbouw.

<sup>2</sup> Bovens, M. e.a. (2023). Grip. Het maatschappelijk belang van persoonlijke controle. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR). Den Haag

Werknemers kunnen baat hebben bij duidelijke en objectieve informatie die zekerheid geeft over hun toekomstige pensioen en de mate waarin de regeling van hun werkgever daarin voorziet. En als de regeling niet adequaat is welke opties er dan zijn.

# In hoeverre zijn zzp'ers bezig met hun pensioen?

*Wij hebben twee gesprekken met zzp'ers gevoerd over pensioenopbouw. Eén focusgroep bestond uit zzp'ers onder de 45 jaar en de ander uit zzp'ers die ouder zijn dan 45. Het was een diverse groep zzp'ers, zowel in type werkzaamheden als ervaring. Een deel van hen was bewust zzp'er geworden terwijl een ander erin is gerold vanwege omstandigheden of de sector waarin hij of zij werkzaam is. In dit hoofdstuk gaan wij stap voor stap in op hoe zzp'ers denken over pensioenopbouw en wat bepaalt of ze hiermee bezig gaan of niet.*

## **3.1 Hoe kijken zzp'ers naar hun pensioen?**

Zzp'ers zijn als ondernemers zelf verantwoordelijk voor hun pensioenopbouw. In de gesprekken met zzp'ers hebben wij gevraagd naar hoe zij naar hun pensioen kijken en in hoeverre zij hiermee bezig zijn. Deze thema's werken we in de onderstaande secties één voor één uit.

De zzp'ers met wie wij hebben gesproken zijn in verschillende sectoren actief en hanteren verschillende tarieven. De meerderheid heeft voorheen in loondienst gewerkt, maar dat geldt niet voor iedereen. Een groot deel van de deelnemende zzp'ers hebben bewust gekozen voor het zzp-schap, anderen zijn er ingerold tijdens hun opleiding of werken in een veld waarin het gebruikelijk is om zzp'er te zijn (denk aan media en cultuur).

### 3.1.1 De meeste zzp'ers hopen nog heel lang te kunnen werken

Tijdens de gesprekken hebben wij aan de zzp'ers gevraagd of ze al eens hebben nagedacht over hun pensioen. Daarop reageren vrijwel alle zzp'ers dat ze hopen tegen die tijd nog fit en gezond genoeg zijn om door te kunnen werken, al dan niet voor één dag in de week. Tegelijkertijd noemt een deel van hen dat ze naast hun werk als zzp'er ook op zoek zijn naar andere bronnen van inkomsten. Daarin passeren verschillende mogelijkheden de revue, waaronder investeringen in spaar- of beleggingsrekeningen, crypto, goud of het kopen van een (tweede) huis. Een enkeling noemt hierbij het sparen voor pensioen als een specifieke optie.

“Ik investeer het in verschillende potjes. Ik houd het niet op de bank. Ik vind het wel belangrijk om de controle erop te houden. Ik zet het geld daarom niet op een pensioenrekening, maar investeer in andere zaken, zoals goud en crypto.”

In de groep zzp'ers is evenals in de groep werknemers een onderscheid te maken naar de leeftijd van de deelnemers. Hoewel ook de oudere zzp'ers over het algemeen hun werkzaamheden na pensionering voort willen zetten hebben zij een beter beeld van wat zij financieel nodig hebben na hun pensioen.

### 3.1.2 Bouwen zzp'ers pensioen op?

Niet iedere zzp'er bouwt pensioen op. Dit is afhankelijk van hoe lang iemand al zzp'er is. Immers, een zzp'er die heel lang in loondienst heeft gewerkt en pas na zijn of haar 50<sup>e</sup> is begonnen als zzp'er kan het gevoel hebben al voldoende te hebben opgebouwd. Dit gevoel hoeft niet te kloppen, maar speelt wel mee voor beginnende zzp'ers. Het opgebouwde pensioen uit loondienst dient daarmee als het vangnet op basis waarvan men nu naar eigen zeggen bewust het risico neemt om geen pensioen op te bouwen.

“Ik heb pensioen opgebouwd toen ik in loondienst werkte. Daarnaast heb ik geld apart gezet voor mijn oude dag. Maar het is lastig om te voorspellen hoeveel ik dan nodig heb. Ik heb geen pensioenverzekering afgesloten. Ik heb al iets opgebouwd en heb dan ook recht op AOW.”

### 3.1.3 Voelen de zzp'ers zich kwetsbaar?

In de gesprekken komt naar voren dat niet alle zzp'ers zich even kwetsbaar voelen op het gebied van pensioen. Immers, de gesproken zzp'ers die een afbetaald koophuis hebben of een partner hebben die in loondienst werkt, hebben als het ware een back-up plan. Bovendien is kwetsbaarheid afhankelijk van het inkomen van de zzp'er in kwestie. Zzp'ers met een hoog inkomen hebben meer ruimte om een buffer op te bouwen, al dan niet via een pensioenregeling. Kwetsbaarheid ontstaat dus met name wanneer er sprake is van samenloop van omstandigheden: een laag inkomen uit het werk als zzp'er, nooit in loondienst hebben gewerkt of door omstandigheden (ziekte of moeite hebben werk te acquireren) te druk zijn met overleven nu (en niet nadenken over de toekomst).

Niet iedere zzp'er heeft bewust voor het zzp-schap gekozen. Sommige deelnemers zijn er toevallig ingerold. Zij zijn tevreden over de vrijheid en autonomie die gepaard gaan met zelfstandig ondernemerschap. Maar deze vrijheid en autonomie brengt ook nadelen met zich mee. Je moet zelf alles regelen en dat kost veel tijd en moeite. Een enkeling zou best in vaste

dienst willen werken, maar het lukt niet makkelijk om een baan te vinden. Dit is soms afhankelijk van de branche waarin mensen actief zijn of het feit dat de vaardigheden waar iemand over beschikt niet meer volledig aansluiten op de vraag op de arbeidsmarkt.

“Het is een stukje vrijheid tussen haakjes. Daar mag best wat verantwoordelijkheid tegenover staan. Bij de in te voeren AOV wordt het nu gedaan. Het is niet altijd een roeping of passie. Sommigen rollen erin, en blijven hangen. Dat had ik ook, ik heb ooit wel gesolliciteerd, maar daar ben ik niet aangenomen omdat ik bizarre financiële eisen zou stellen. Ik reageerde alleen maar op hun vraag wat mijn tarieven gemiddeld waren.”

## 3.2 In hoeverre ondernemen zzp'ers actie voor hun pensioen?

### 3.2.1 In hoeverre hebben zzp'ers over het pensioen nagedacht toen ze begonnen als zelfstandige?

De meeste zzp'ers die wij hebben gesproken waren zich bewust dat het zzp-schap gepaard gaat met meer risico's. Dat betekent dat je vanaf dat moment zelf keuzes moet maken die je werkgever in loondienst voor jou genomen heeft. In financiële zin realiseren de gesproken zzp'ers dat het afsluiten van allerlei verzekeringen kosten met zich meebrengt. De keuze om verzekeringen al dan niet af te sluiten verschilt per persoon. Voor de een is het te duur, waardoor ze niks hebben afgesloten. De ander heeft wel wat geld op zij gezet als buffer en/of arbeidsongeschiktheidsverzekering, maar geen pensioenverzekering. De meeste zelfstandigheden hebben geen arbeidsongeschiktheidsverzekering en ook geen pensioenverzekering. Een enkeling heeft wel alles verzekerd, of spreekt expliciet uit dit op korte termijn te willen regelen.

“Ik neem nu absoluut meer risico. Nu ben ik langzamerhand gaan kijken naar wat ik wil regelen. Ik heb een WA en leg geld apart in een pensioenpotje. Maar that's it. Als ik tegen een boom rij, heb ik nu een probleem. Dat is ergens wel een bewust risico wat ik nu neem, maar daardoor kan ik effectiever werken.”

Sommige deelnemende zzp'ers ervaren de kosten van pensioenverzekeringen als hoog. Daarom hebben zij dit (nog) niet geregeld. Daarvan geeft een deel ook aan dat ze het niet kunnen regelen, omdat ze het geld niet kunnen missen. Dit is in zekere zin vergelijkbaar met (kwetsbare) werknemers die zelf niet sparen voor hun pensioen. Zij beschikken evenals de werknemers niet over de extra middelen die nodig zijn voor het opbouwen van pensioen.

“Ik ben niet in staat om te zeggen, ik doe er meer bij. Die 100 euro is eigenlijk al heel veel.”

Dat sommige deelnemende zzp'ers nog geen activiteiten hebben ondernomen voor hun pensioen heeft voor een deel ook met slordigheid en laksheid te maken. Zo zijn er een aantal respondenten die aan het gesprek deelnamen en daardoor en vervolgens aangeven te zijn getriggerd om nú wel iets te gaan ondernemen. Vaak is het voor deze ondernemers een prioriteit laag op de lijst, het komt er simpelweg niet van. Bovendien is het voor veel mensen

ingewikkelde materie. Daarom ervaren zzp'ers een drempel om ermee aan de slag te gaan: ze zijn namelijk bang om fouten te maken.

Ik ben wel bezig met lezen over pensioen, maar heb er nog niets over aangesloten. Het ligt me niet goed, dus daarom is het ook wel flink uitzoekwerk. Het is voor mij een goed voornemen om dit jaar een pensioenverzekering af te sluiten.

### 3.2.2 Veel zzp'ers hebben behoefte aan investeren, maar niet aan pensioen

Gedurende de gesprekken met zzp'ers viel op dat de (met name jongere) deelnemers uitspraken zeer geïnteresseerd te zijn in het doen van investeringen voor later. Daarmee zouden zij 'geld voor hen laten werken' en op die manier andere vormen van (passief) inkomen genereren naast hun hoofdactiviteit als zzp'er. Verschillende mogelijke potjes en investeringsmogelijkheden passeren de revue, zoals spaarrekeningen, investeren in crypto, goud, vastgoed, het starten van een tweede onderneming en/of webwinkel. Een pensioenregeling/verzekering wordt niet in dit rijtje genoemd. Bij een deel van de deelnemers heerst het beeld dat het investeren in overige potjes meer oplevert dan geld stoppen in een pensioen. Niet iedere zzp'er is zich ervan bewust dat het sparen voor pensioen fiscaal aantrekkelijker is dan de investeringen die zij voor ogen hebben.

“Ik heb wel iets opgebouwd. Maar daar reken ik niet op. Ik hoop tegen die tijd energie te hebben om te kunnen blijven werken en een online business te hebben en geld voor me te laten werken in plaats van andersom. Daar ga ik ook aan werken.”

### 3.2.3 Hoe informeren zzp'ers zichzelf over pensioen?

We hebben de zzp'ers gevraagd hoe ze zich hebben georiënteerd op hun pensioen, of hoe ze dit zouden doen. Uit de antwoorden blijkt dat een groot deel zelf op onderzoek uit gaat door te googelen. Een ander deel vraagt het aan collega-zzp'ers. Dit laatste gebeurt met name als in de sector waarin de deelnemer werkt veelvuldig met zzp'ers wordt gewerkt. De oudere groep heeft vaker een adviseur in de arm genomen, bijvoorbeeld van een bank, vakbond of andere partij. In sommige gevallen hebben de zzp'ers mensen in hun persoonlijke netwerk die verstand hebben van pensioen of aanverwante zaken.

Het persoonlijke netwerk van de deelnemers speelt een bredere rol. Zzp'ers die in hun persoonlijke netwerk iemand hebben (gehad) die expertise heeft op het gebied van verzekeringen hadden vaak meer zaken geregeld, waaronder hun pensioen. Zzp'ers lijken daarmee advies op te volgen van mensen die zij vertrouwen. Bovendien speelt hier mee dat het persoonlijke netwerk van de zzp'er in kwestie vaak al vanaf het begin betrokken is geweest bij de zzp'er. Hierdoor is de zzp'er zich van begin af aan bewust over wat hij of zij allemaal kan regelen.

“Ik heb het geluk dat mijn vader verzekeringsadviseur was. Die zei: begin maar en als het loopt kijk ik mee om alles te regelen. Dus ik heb een AO-verzekering en lijfrenteverzekering.”

### 3.3 Verbetermogelijkheden volgens zzp'ers

Vrijwel alle gesproken zzp'ers zeggen tegen een verplichte pensioenverzekering te zijn. Door de AOW levert de overheid al een basisvangnet. Alles daarboven geldt als eigen verantwoordelijkheid vinden veel deelnemers. Een aantal deelnemers is bereid een hogere belastingdruk te accepteren als daar een (pensioen)verzekering tegenover staat. In dat geval zouden ze ook een hoger tarief kunnen rekenen naar opdrachtgevers, omdat het dan voor iedere zzp'er geldt. Veruit de meeste deelnemende zzp'ers hebben dit liever niet, omdat ze het liever als eigen verantwoordelijkheid blijven zien.

Dit wil echter niet zeggen dat ze verder helemaal geen rol voor de overheid zien. De gesproken zzp'ers hebben wel behoefte aan betere informatie over de mogelijkheden omtrent pensioen voor zzp'ers. Die informatie kan zich ook richten op de risico's die je als zzp'er loopt. Met name jongeren zouden zich te gemakkelijk als zzp'er rijk rekenen en mogelijk in de problemen kunnen raken indien hen iets overkomt. Het creëren van bewustzijn over pensioen moet volgens de zzp'ers breder en eerder aan bod komen, namelijk misschien al op de middelbare school, zodat je over de kennis beschikt eigen verantwoordelijkheid te kunnen nemen.

“Ik vind het heel jammer dat ik op school nooit heb geleerd hoe geld werkt. Daar speelt de overheid misschien wel een rol in.”

Ook hebben de deelnemende zzp'ers behoefte aan concretere informatie op het gebied van pensioenopbouw, zodat ze weten welke acties er voor hen mogelijk zijn. Daarin willen ze wel zelf de vrijheid hebben om er iets mee te doen of niet. De Kamer van Koophandel zou deze informatie volgens de zzp'ers kunnen leveren. Het is opvallend dat de oudere zzp'ers meer voelen voor een campagne vanuit de overheid. Dit laat zien dat het onderwerp pensioen meer begint te leven zodra je de 50 bent gepasseerd. Deze zzp'ers zouden het een goed idee vinden als er periodiek een bericht komt dat aanzet om na te denken over het pensioen. Ook zou het volgens de zzp'ers goed zijn om deze informatie te krijgen bij de start van het ondernemerschap, zodat je ook bewust bent van de nadelen ervan.

“Werknemers komen er meer mee in aanraking, via overzichten. Als zzp'er weet je van niks. Het geld klotst tegen de plinten in het begin. Niemand die tegen je zegt: is het niet verstandig om even te kijken naar allerlei regelingen. De bewustwording is niet geregeld.”

“Ik keek altijd met enige jaloezie naar zzp'ers. Je kan meer met je uren schuiven en het meer naar je hand zetten. Maar je hebt ook wel voordelen voor loondienst en dat zijn dit soort dingen. Dat zie je pas als je erin gaat verdiepen. Zzp'en is toch minder rooskleurig dan je van tevoren denkt.”

### 3.4 Tussenconclusie

Tijdens de gesprekken met zzp'ers viel op dat veruit de meesten van hen niets voor hun pensioen hadden geregeld. Zij waren er ook niet mee bezig. Bovendien viel op dat veel zzp'ers erop vertrouwen dat ze via hun onderneming nog lang in hun inkomensbehoefte kunnen

voorzien. Ook na pensionering denkt men nog een dag of twee in de week te kunnen werken als zzp'er.

Veel gesproken zzp'ers ervaren de kosten van pensioen als te hoog. Maar dat is niet de enige reden dat zzp'ers nog niets hebben geregeld. Voor veel van hen is het pensioen gevoelsmatig geen prioriteit, waardoor het er niet van komt. Sommige zzp'ers zijn daarnaast bang om fouten te maken. Zij vinden het ingewikkelde materie en weten niet zo goed waar ze moeten beginnen. Ondanks dat veel van de gesproken zzp'ers niet bezig zijn met hun pensioen hebben zij vaak wel interesse in andere investeringsmogelijkheden. Dit geldt met name voor de jonge zzp'ers, omdat zij in mindere mate vertrouwen lijken te hebben in het pensioenstelsel.

Over het algemeen lijken de meeste gesproken zzp'ers tegen een verplichte pensioenverzekering te zijn. Echter noemen veel zzp'ers dat er onvoldoende bewustzijn is over de risico's die je als zzp'er loopt. Met name de wat oudere zzp'ers geven aan dat veel jongeren met een roze bril als zzp'er beginnen met als risico later tegen de nadelen aan te lopen. Het zou volgens zzp'ers goed zijn als er wordt ingezet op meer bewustzijn over pensioen, door bijvoorbeeld periodiek - via een organisatie als het KvK - een bericht te sturen dat oproept om na te denken over de mogelijkheden omtrent pensioen.



# Werkgevers over pensioenopbouw

*Wij hebben twee gesprekken met werkgevers gevoerd over pensioenopbouw. Deze gesprekken gingen deels over hoe zij het voor zichzelf hebben geregeld en deels over hoe zij het voor hun werknemers hebben ingericht. Eén focusgroep bestond uit werkgevers die hun werknemers een pensioenregeling bieden en de andere groep bestond uit werkgevers die hun werknemers geen pensioenregeling bieden. In dit hoofdstuk gaan wij stap voor stap in op hoe werkgevers denken over pensioenopbouw, in hoeverre zij hiermee voor hun werknemers bezig zijn en wat bepaalt of ze hiermee bezig gaan of niet.*

## **4.1 Hoe kijken werkgevers naar het pensioen?**

We hebben gesproken met werkgevers uit het MKB, met een klein aantal mensen in dienst. De deelnemende werkgevers waren in verschillende sectoren actief, waaronder het onderwijs, de zorg, de horeca, de ICT en bijvoorbeeld de makelaardij. Deze werkgevers zien zichzelf in de eerste plaats als ondernemer. De rol van werkgever is er vaak later bijgekomen. Wij hebben aan beide groepen werkgevers gevraagd hoe zij kijken naar het pensioen. Zowel voor henzelf als voor hun werknemers. Deze onderwerpen lopen we hieronder één-voor-één langs.

### **4.1.1 Hoe hebben ze het voor zichzelf geregeld?**

Een deel van de werkgevers die wij hebben gesproken heeft in het verleden in loondienst gewerkt en zodoende iets aan pensioen opgebouwd. Afhankelijk van hoe lang - en in welke sector - ze dit hebben gedaan beschikken ze daarmee over een redelijk pensioen. Er zijn ook

werkgevers die nooit of slechts kort in loondienst hebben gewerkt. Zij hebben niet allemaal pensioen voor zichzelf geregeld. Deels omdat ze er niet aan zijn toegekomen of omdat ze het op dit moment te duur of niet zo relevant vinden, bijvoorbeeld omdat ze verwachten na hun pensionering langer door te werken, al dan niet op een lager tempo.

“Ik had ook pensioen opgebouwd bij mijn baas. Toen ik voor mezelf begon wilde ik er wel over nadenken. Maar ik ben er nog niet aan toegekomen. Ik werk 60 tot 80 uur in de week. Op dit moment heb ik geen pensioen. Het staat wel op mijn lijstje, maar op nummer 169 ofzo. Het komt er niet van. Ik heb ook niks geregeld voor arbeidsongeschiktheid. De verzekering is zo gigantisch duur. Ik wil ook nog een keer kijken naar broodfondsen, maar dat is nummer 170 op de lijst.”

“Ik heb eigenlijk niets geregeld. In mijn familie is eigenlijk iedereen blijven werken, dus dat zie ik mezelf ook doen. Ik spaar dan liever op zo’n manier dat ik er voor pensionering ook bij kan, en heb dus niets vastgelegd voor later.”

De gesproken werkgevers die wel iets voor zichzelf hebben geregeld lijken dat met name te doen via beleggingen, die zij al dan niet zelfstandig beheren. Ook noemen verschillende werkgevers dat ze een koophuis hebben. Door de hypotheek af te lossen hebben zij daarom op termijn met lagere kosten te maken. Bovendien kan het huis bij verkoop fungeren als een aanvulling op het pensioen. De deelnemende werkgevers die nog niet actief bezig zijn met inkomen na pensionering, zijn vaak wel bezig met zich te oriënteren op mogelijke investeringen. De ene werkgever vindt dit lastiger dan de andere.

Verschillende werkgevers maken zich zorgen over de houdbaarheid van het pensioenstelsel. Zij maken zich zorgen over of ze wel krijgen wat er wordt beloofd. De jongere werkgevers hebben het gevoel dat ze misschien überhaupt niet met pensioen kunnen gaan. Met name vanwege de vergrijzing hebben meerdere werkgevers het gevoel dat het systeem op termijn vast zal lopen. Een deel van hen anticipeert daarop door bewust niet te sparen voor hun eigen pensioen, maar op een andere manier geld apart te leggen.

#### 4.1.2 Hoe kijken werkgevers naar het pensioen van hun medewerkers?

Tijdens onze gesprekken zijn verschillende typen werkgevers te onderscheiden. We hebben gesproken met werkgevers mét en zonder een pensioenregeling. Maar ook binnen deze groepen zie je verschillen. Zo kan een pensioenregeling in een bedrijf bestaan omdat ‘het altijd al zo is gegaan’. Dit is te zien bij werkgevers die het bedrijf hebben overgenomen, bijvoorbeeld van hun ouders. Werkgevers die wel bewust zelf hebben gekozen voor een pensioenregeling bestaan uit verschillende groepen. Enerzijds heb je werkgevers die het doen op basis van hun persoonlijke waarden: zij vinden dat ze als werkgever verantwoordelijk zijn voor hun personeel en dat ze zorg moeten dragen over zaken als het pensioen. Anderzijds heb je werkgevers die een pensioenregeling als pullfactor zien. Zij beargumenteren dat het een goede arbeidsvoorwaarde is die mensen naar jouw organisatie trekt ten faveure van de concurrentie.

“Mijn ouders hebben deze regeling opgezet. Ik heb het daarna niet aangepast. Ik ben er wel blij mee, zonder deze regeling zou het aanzienlijk moeilijker zijn om mensen in dienst te nemen denk ik.”

“Ik doe het vanuit mijn persoonlijke waarden. Je moet het als samenleving samen doen. Niet iedereen heeft dezelfde mogelijkheden dus je moet ook een beetje zorgen voor je mensen.”

De gesproken werkgevers geven aan dat niet iedere werknemer behoefte heeft aan pensioen. Bijvoorbeeld omdat ze een voorkeur hebben voor een hoger nettosalaris, of omdat de werknemers in kwestie nog helemaal niet bezig zijn met hun pensioen, dan werken ze bijvoorbeeld maar een aantal uur in de week en volgen ze nog een opleiding. Potentiële werknemers vragen niet om een pensioenregeling tijdens sollicitatiegesprekken, daarmee ontbreekt de urgentie om een regeling op te zetten.

De deelnemende werkgevers verschillen van mening of het hun verantwoordelijkheid is om voor werknemers die zelf niet nadenken over later, wel iets te regelen voor het pensioen. Aan de ene kant heb je werkgevers die wijzen op de eigen verantwoordelijkheid van het personeel. Aan de andere kant heb je werkgevers die zich juist verantwoordelijk voelen om het goed te regelen als hun medewerkers minder goed nadenken over hun toekomst en pensioen.

“Ik vind het juist wel mijn verantwoordelijkheid. Juist als je jongeren in dienst hebt moet je ze voorbereiden erop en ze behoeden van eventuele risico's. Die leven in het hier en nu, en dan moet je daar verantwoordelijkheid voor nemen.”

“Wij hebben het pensioen in het salaris verdisconteerd. Ik zorg er gewoon voor dat ik ze goed betaal. Ik heb erg veel jongere werknemers, die zijn niet met het pensioen bezig. Die denken meer aan het hogere uursalaris.”

## 4.2 Hoe hebben werkgevers het geregeld?

De gesproken werkgevers verschillen van mening over het pensioen en in hoeverre zij daarin verantwoordelijk zijn voor hun werknemers. Hoe ze er vervolgens mee omgaan is een ander punt. Hoe hebben zij het geregeld en wat maakt dat ze hiermee aan de slag zijn gegaan? Dat bespreken we hieronder, waarbij we eerst ingaan op de werkgevers die een pensioenregeling hebben en vervolgens ingaan wat werkgevers zonder pensioenregeling al dan niet hebben geregeld voor hun personeel.

### 4.2.1 Werkgevers met pensioenregeling

Er zijn zoals hierboven beschreven werkgevers die vanuit intrinsieke motivatie aan de slag gaan met de pensioenregeling. Zij vinden het belangrijk om dit soort zaken goed te regelen voor hun medewerkers. Dan heb je werkgevers die een pensioenregeling als een goede arbeidvoorwaarde inzetten voor het werven en behoud van personeel. Deze visies op een pensioenregeling zijn uiteraard niet wederzijds uitsluitend, maar zeggen wel iets over de beweegredenen van de gesproken werkgevers.

In de gesprekken kwam naar voren dat werkgevers hun inspiratie voor een pensioenregeling hebben opgedaan door te kijken bij andere bedrijven in hun respectievelijke branches. Hierbij wordt er deels gekeken naar bedrijven die dicht bij de werkgever in kwestie staan, maar ook naar zogenaamde koplopers. Dit laatste komt voor bij werkgevers die beogen de

pensioenregeling strategisch in te zetten bij de werving van personeel. Door de koplopers in de branche te volgen op het gebied van arbeidsvoorwaarden hopen deze werkgevers zich van hun naaste concurrenten te onderscheiden en zo aantrekkelijker te zijn voor nieuw personeel.

Uit de gesprekken blijkt dat werkgevers niet altijd op de hoogte zijn van eventuele sectorale verplichtingen. Als er sprake is van sectorale verplichtingen, dan komen deze werkgevers daar vaak per toeval achter. Dit gebeurt bijvoorbeeld tijdens gesprekken met vergelijkbare werkgevers in de buurt. Sociale partners hebben overduidelijk niet altijd zicht op bedrijven die op basis van hun activiteiten wel onder het sectorale pensioenfonds zouden kunnen - of zelfs moeten - vallen, maar dit (nog) niet doen. Vanuit werkgeverszijde is dit verklaren doordat ze onbewust zijn over hoe ze het pensioen moeten regelen. Vaak weten zij niet waar te beginnen en zien zij het als een administratieve last.

#### 4.2.2 Werkgevers zonder pensioenregeling

Uitstel is een van de belangrijkste genoemde redenen door werkgevers die (nog) geen pensioenregeling hebben. Tijdens ons gesprek waren er verschillende deelnemende werkgevers die wel voornemens zijn iets te regelen voor hun werknemers, maar dit simpelweg nog niet hebben gedaan. Een deel van hen vindt het moeilijk en weet niet waar ze moeten aankloppen voor betrouwbare informatie, maar een ander deel geeft aan het organiseren van de pensioenregeling nog geen prioriteit heeft gehad en dat de waan van de dag overheerst.

Er zijn ook werkgevers zonder pensioenregeling die desondanks wel iets hebben geregeld voor hun werknemers. Dit kan verschillende vormen aannemen, zoals het aanbieden van een hoger nettoloon of het adviseren over derde pijlerregelingen. Het idee daarbij is dat de werknemer vervolgens zelfstandig kan kiezen om dit extra geld te gebruiken voor zijn of haar pensioen. De werknemer staat vrij om het geld nu uit te geven indien hij of zij daar een voorkeur voor heeft. Sommige werkgevers adviseren hun werknemers over hoe ze met hun geld kunnen omgaan, door bijvoorbeeld een specifieke aanbieder voor derde pijler pensioen te adviseren of het met de werknemers actief te bespreken.

Het is opvallend dat sommige werknemers al riant geld reserveren voor het pensioen van hun werknemers, maar tegelijkertijd verwachten dat het formaliseren van het pensioen binnen hun organisatie 'duur' gaat zijn. Dit is een groep werkgevers die welwillend is, maar niet beschikt over het overzicht of de expertise om het systeem te doorzien. Deze groep werkgevers heeft baat bij laagdrempelige objectieve informatie en een goede adviseur die hen bij de hand neemt.

“We zetten nu 30% boven hun salaris opzij. De pensioenkosten zijn ook inbegrepen in onze offertes naar opdrachtgevers. Ik weet niet of dit genoeg is. Ik heb er niet zoveel verstand van, dus wij hebben een adviseur nodig.”

## 4.3 Verbeterpunten volgens werkgevers

### Het stelsel is complex; wat kan de overheid doen om de complexiteit te verminderen?

Wanneer wij bij het bespreken van de verbeterpunten vragen over een grotere rol voor de overheid is de eerste reflex van een deel van de werkgevers dat ze hierop tegen zijn. Volgens deze werkgevers zou het stelsel daardoor alleen maar complexer worden. Desgevraagd zijn deze werkgevers met name op zoek naar meer eenvoud in het stelsel. Zij hebben het gevoel dat de overheid het stelsel complexer maakt, waardoor het voor zowel werkgevers én werknemers moeilijker te begrijpen is. Een eenvoudiger stelsel maakt het volgens deze werkgevers ook makkelijker voor zowel werkgevers als werknemers om hun de eigen verantwoordelijkheid te nemen.

Er zijn ook werkgevers die wel open staan voor verbetermogelijkheden vanuit de overheid. Deze werkgevers kunnen zich wel voorstellen dat de overheid zorgt dat er eenvoudig meer informatie voor zowel werkgevers als werknemers te vinden is, bijvoorbeeld via internet. Daarnaast geven zij aan dat de overheid een objectief overzicht kan bieden van de mogelijkheden die er zijn. Daardoor weet je als werkgever beter welke keuzes je hebt. Uit onze gesprekken blijkt dat veel werkgevers wel graag zelf het besluit nemen. Idealiter wordt voor het voor hen makkelijker om tot dat besluit te komen, zonder dat deze keuze hen (gevoelsmatig) wordt ontnomen.

De overheid kan hier een rol in hebben door objectieve informatie te bieden, zoals informatie over de gemiddelde premie in hun eigen sector, informatie over wat andere werkgevers hebben geregeld, welke adviseur betrouwbaar is en/of een rekentool aan de hand waarvan je tips krijgt voor mogelijke acties. Een deel van de werkgevers vindt de overheid hier bij uitstek voor geschikt. Dan kun je er immers op vertrouwen dat je geen foute keuze maakt, omdat de overheid objectief is en in tegenstelling tot pensioenverzekeraars geen financieel belang heeft. Een belangrijke voorwaarde is wel dat kiezen van een regeling laagdrempelig moet zijn en de ruimte geeft aan werkgevers om hun eigen situatie te kunnen berekenen; bijvoorbeeld via een rekentool. Tegelijkertijd wijzen werkgevers ook op de financiële haalbaarheid voor werkgevers.

“Als het een algemeen fonds zou zijn, prima. Een commerciële partij is wat lastiger; wie wordt het dan? Als het vanuit de overheid is, dan doen we met zijn allen. Dat staat mij wel aan.”

“Als er bijvoorbeeld een rekentool komt, dan zou dat heel erg fijn zijn. Dat scheelt je zoveel moeite. Dat heb je nu ook voor arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, zoiets zou ook voor pensioenen geregeld moeten worden.”

**Wat zou jullie nu het meest helpen om pensioen te regelen voor je werknemers?**

“Een handig stappenplannetje. Als je in gesprek gaat met je werknemers, denk hier en daar aan. Wat is gebruikelijk in jouw sector? En wat doen ze elders? Een goede werkgever doet het zo, etc. Dan kun je als werkgever daarin een keuze maken en het ook uitleggen als je afwijkt.”

## 4.4 Tussenconclusie

Uit de gesprekken met werkgevers blijkt dat vrijwel alle werkgevers het belangrijk vinden om 'iets' te regelen voor hun werknemers. Ofwel uit principiële overwegingen ofwel omdat ze daarmee als goede werkgever bekend komen te staan waardoor het voor hen makkelijker wordt om nieuw personeel te werven (en bestaand personeel te behouden). Ondanks deze goede bedoelingen heeft niet iedere gesproken werkgever iets geregeld. Voor een deel is dit te verklaren doordat deze werkgevers vooral met ondernemen bezig zijn, waardoor het regelen van het pensioen voor werknemers laag op het prioriteitenlijstje staat. Werknemers vragen er ook niet echt om, zo blijkt uit de gesprekken. Deelnemende werkgevers die er mee wel mee aan de slag willen gaan weten vaak niet waar ze moeten beginnen. Ook zien ze de bomen het bos vanwege de grote hoeveelheid informatie en adviseurs dat beschikbaar is. De gesproken werkgevers hebben behoefte aan een eenvoudig stappenplan op basis waarvan zij de goede keuzes kunnen maken.

Veel deelnemende werkgevers hebben, om dezelfde oorzaken, vaak ook nog niet iets voor zichzelf geregeld. Een deel van de werkgevers vertrouwt daarbij op wat ze in het verleden hebben opgebouwd en andere potjes, zoals beleggingen of hun koophuis.



# Reflecties gepensioneerden pensioenopbouw

*Wij hebben twee gesprekken met gepensioneerden gevoerd over hun pensioen. Eén focusgroep bestond uit gepensioneerden met een relatief hoog pensioen en de andere groep bestond uit gepensioneerden met een relatief laag pensioen. In dit hoofdstuk gaan wij stap voor stap in op wat het pensioen voor de gepensioneerden betekent, hoe zij tijdens het werkende leven tegen hun pensioen aankeken, welke keuzes ze daarbij hebben gemaakt en wat er volgens hen beter kan.*

## **5.1 Wat betekent het pensioen voor gepensioneerden?**

Wij hebben gesprekken gevoerd met twee groepen gepensioneerden. De ene groep heeft een relatief hoog pensioen, terwijl de andere groep een relatief laag pensioen heeft. De gepensioneerden met een hoog pensioen geven aan dat ze bij het woord pensioen denken aan hun eigen inkomenspositie. Pensioen betekent voor hen financiële zekerheid en de mogelijkheden hebben om leuke dingen te doen.

De groep gepensioneerden met een relatief laag pensioen kunnen over het algemeen wel rondkomen, maar ervaren hun pensioen niet als adequaat. Zij merken duidelijker dat het gevolgen heeft voor hun levensstandaard. Dit geldt echter niet voor alle gepensioneerden met een relatief laag pensioen. Een deel van hen heeft gedurende het werkende leven langdurig met financiële onzekerheid geleefd, waardoor er geen sprake was van een terugval in inkomen.

### 5.1.1 AOW is de basis

Vanzelfsprekend ontvingen alle deelnemende gepensioneerde deelnemers AOW - of gaan dit op korte termijn ontvangen indien zij met vervroegd pensioen zijn. Alhoewel, zo vanzelfsprekend hoeft het opbouwen van AOW niet te zijn. Zo zijn er bijvoorbeeld arbeidsmigranten, die pas op latere leeftijd in Nederland zijn komen wonen, waardoor ze een onvolledige AOW hebben opgebouwd. Het is ook mogelijk dat mensen een onvolledige AOW opbouwen doordat mensen een aantal jaren in het buitenland wonen. Zodoende kunnen er gaten ontstaan in de AOW-opbouw. Een van de deelnemers met een laag pensioen heeft hiermee te maken gehad. Zij heeft in haar carrière 10 jaar in drie verschillende landen gewoond en gewerkt. En daardoor krijgt zij een onvolledige AOW.

“Wat meespeelt is dat ik lang in Botswana heb gewoond heb ik geen pensioenpremie afgedragen, dus ik mis een stuk AOW. Ook pas later begonnen met het opbouwen van mijn pensioen. In het laatste jaar werkte ik bij een school die geen pensioenregeling had. Alles bij elkaar heb ik niet zo'n heel groot inkomen. Ik heb alles bij elkaar 10 jaar in het buitenland gewoond (Botswana, Turkije, China).”

“In China heb je wel AOW opgebouwd?”

“Ja, maar dat kwam omdat we relatief weinig verdienden waardoor de premie niet al te hoog was. Voor Nederlandse maatstaven was dat niet zoveel, maar we besloten om het wel te doen. Mijn tweede man wilde er namelijk voor zorgen dat er geen gat ontstond.”

### 5.1.2 Oorzaken voor de verschillen tussen de groepen

Tijdens de gesprekken vielen een aantal patronen op die een oorzaak kunnen vormen voor de verschillen tussen de gepensioneerden met een relatief hoog pensioen en een relatief laag pensioen. De gepensioneerden met een relatief hoog pensioen hebben vaker een langdurig dienstverband bij één of een paar werkgevers gehad. Ook zijn deze deelnemers vaker met vervroegd pensioen gegaan. In alle gevallen ging het bovendien om succesvolle carrières. Over het algemeen verschilde het pensioen niet veel van het nettosalaris dat ze verdienden tot vlak voor hun pensioen. Een enkeling krijgt nu zelfs meer dan hij aan salaris ontving. Kortom ging (en gaat) het deze gepensioneerden voor de wind in hun (werkende) leven.

“Ik ben er pas over na gaan denken toen ik een jaar of 50 was. Daarvoor nooit. De leeftijd ging omhoog, dus toen ging er pas mee bezighouden. Ik was 62 toen ik met pensioen ging. De leeftijd was toen nog 65 en nog wat. Ik ben eruit gegaan met een riante regeling. Ik hoefde maar een half jaar zelf voor rekening te nemen.... Ik krijg zelfs netto wat meer. Het verschil is dat je geen 13e maand en geen vakantiegeld meer krijgt. ”

“Ik kan mezelf redelijk goed onderhouden en leuke dingen doen. Ik heb één pensioenfonds, daar is weinig in geïndexeerd. Ook komend jaar wordt er niet geïndexeerd. De dekingsgraad is meer dan 100%. Tuurlijk vind ik dat belangrijk voor de generatie na ons, maar ik vind het ook een beetje dubbel. Die zak met geld die voor jou gereserveerd is, daar heb je je leven lang voor ingezet. Als het niet geïndexeerd wordt, dan wordt er op jou beknibbeld en de werkende mensen krijgen er ieder jaar iets bij. We hebben het niet slecht; we hebben ons natje en droogje en hoeven niet op te letten bij de boodschappen.”



Een kanttekening hierbij dat in sommige gevallen de partner van de deelnemers is overleden. Dit heeft mogelijk ook gevolgen gehad voor het pensioen van deze deelnemers. Geen van de deelnemers met een relatief hoog pensioen heeft te maken gehad met de negatieve gevolgen van een echtscheiding.

Het werkende leven van de gesproken gepensioneerden met een relatief laag pensioen is vaak heel anders verlopen. Zo hebben zij vrijwel allemaal een carrière gehad die meer baanwisselingen heeft gekend, waaronder periodes van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid. Daarnaast hebben deze deelnemers vaker met echtscheidingen te maken gehad, waarvan tijdens de pensionering de gevolgen nog voelbaar zijn. Ook zijn er deelnemers die relatief kleine baantjes hebben gehad tijdens hun carrière of bij een werkgever hebben gewerkt met een slechte pensioenregeling. Kortom, deze deelnemers is het in hun carrière minder voor de wind gegaan dan de deelnemers met een hoger pensioen.

“De vereniging van fysiotherapeuten stelde leden verplicht om deel te nemen aan de stichting pensioenfonds voor fysiotherapeuten. Daar was ik deelnemer in sinds mijn 24e. Door een scheiding is dat anders uitpakkt. Ik ben 25 jaar getrouwd geweest. Dat deel is naar mijn ex-vrouw en ik moest mijn huis verkopen, waardoor ik een restschuld heb.”

“Ik krijg 80 euro aanvullend pensioen per maand. Ik kom wel rond van dit pensioen + AOW. Ik ben wel gewend geweest aan minder. De AOW is een stuk hoger dan de bijstand, daardoor kan ik nu juist wel leuke dingen doen. Dat heeft met de heffingskorting te maken die je toepast. Al met al kom ik ervan rond. Toen ik bij de bank werkte, was er de eerste jaren helemaal geen sprake van pensioenopbouw. Toen was dat alleen voor mannen; dat werd aan vrouwen niet eens aangeboden.”

“Ik ben sinds augustus gepensioneerd. Ik heb een paar maanden op AOW geleefd en krijg deze maand het eerste deel van mijn pensioenuitkering. Ik heb 35 jaar bij een groot internationaal concern gewerkt. Ik zat in de directie. Dat werd overgenomen door een investeringsmaatschappij. Ik ben toen samen met mijn mededirecteur een ander bedrijf gestart. We begonnen in 2020, dus door corona is dat bedrijf failliet gegaan. Ik ben vanwege mijn WW-uitkering na het faillissement van mijn bedrijf, gewend geraakt aan lagere inkomsten als het ware. “

Er zijn ook overeenkomsten. In beide groepen zit een aantal deelnemers die vrijwel niet bezig zijn geweest met hun pensioenopbouw en een paar die er wel mee bezig zijn geweest. Bij de mensen die er mee bezig zijn geweest maar toch een laag pensioen hebben is er dan vaak sprake geweest van een slechte regeling (of zelfs woekerpolis) bij een werkgever of dat ze vanwege een scheiding een deel van hun pensioen hebben moeten afstaan. Ook namen vrouwen deel aan de focusgroepen voor wie het in het begin van hun carrière niet mogelijk was om deel te nemen aan een pensioenregeling.

## 5.2 De verwachtingen van gepensioneerden voorafgaand aan het pensioen

### 5.2.1 Mensen met een laag pensioen hadden lage verwachtingen van hun pensioen

De groep gepensioneerden met een relatief laag pensioen had niet zoveel verwachtingen van het pensioen. De meerderheid was er gedurende het werkende leven niet zo mee bezig. Vanaf hun vijftigste zijn ze zich gaan oriënteren, door bijvoorbeeld zelf zaken uit te zoeken of in gesprek te gaan met hun werkgever of een externe adviseur. Daar hebben de deelnemers verschillende ervaringen mee. Zo is er een aantal deelnemers die op basis van die oriëntatie of een gesprek met een adviseur gebruik is gaan maken van instrumenten als een lijfrenteverzekering of een pensioenspaarrekening. Aan de andere kant is er ook een aantal deelnemers dat het moeilijk vond om hiermee aan de slag te gaan. Deze deelnemers vonden het moeilijk om te beoordelen in hoeverre een adviseur objectief en eerlijk adviseert.

“Ik was me daar wel bewust van. Ik was jonger en dacht, het zal wel meevallen. Ik had ook niet echt gerekend op een scheiding. Dat kost gewoon geld. Ik heb er nooit zo verschrikkelijk goed over nagedacht.”

“Het bedrijf waar ik bij werkte stimuleerde heel erg om in gesprek te gaan met een adviseur die verbonden was aan het bedrijf. Dat was achteraf misschien te veel blind vertrouwen op die ene adviseur. Ik denk dat het beter is geweest om er zelf achteraan te gaan. Ik blijf het een duistere gang van zaken vinden. Er gebeurt van alles met je geld en je moet het allemaal maar geloven. Ik heb nu een adviseur die je tegen een bedrag adviseert, maar dat zijn behoorlijke bedragen.”

“Ik krijg 80 euro per maand, dus mijn pensioen is niet ruim. Ik kom wel rond van dit pensioen plus de AOW. Ik ben wel gewend geweest aan minder. De AOW is een stuk hoger dan de bijstand, daardoor kan ik nu juist wel leuke dingen doen, zoals een keer uit eten of naar de film. Dat heeft met de heffingskorting te maken die je toepast. Al met al kom ik ervan rond.”

Desondanks geeft de meerderheid van de deelnemers met een laag pensioen aan dat ze hun pensioenopbouw met de kennis van nu niet anders hadden aangepakt. In veel gevallen komt dit omdat hun lage pensioen door onvoorziene omstandigheden is veroorzaakt. De deelnemers die het wel anders zouden hebben gedaan hebben in het verleden een woekerpolis gehad of een slechte regeling bij de werkgever. Deze deelnemers zagen echter al ver van tevoren aankomen dat dit gevolgen zou hebben voor hun pensioen.

“Ik denk niet dat ik het anders had gedaan. Er zijn dingen gebeurd die je niet kan voorzien. Ik heb geen tips voor de overheid. Je kunt sommige zaken ook niet als overheid beïnvloeden.”

De combinatie van onvoorziene life events die het pensioen beïnvloeden met de soms hoge lasten in het hier en nu zorgen ervoor dat mensen met een laag pensioen over het algemeen niet het gevoel hebben dat ze iets aan situatie hadden kunnen veranderen. Met andere woorden, iemand die tijdens het werkende leven moeite heeft met rondkomen, zal ook na zijn of haar pensioen moeite hebben met rondkomen. Het idee dat sparen voor een pensioen **trade-off** is tussen nu en later gaat voor deze groep niet op, uitzonderingen daargelaten.

### 5.2.2 De verwachtingen van gepensioneerden (met een hoog pensioen) kwamen soms wel en soms niet uit

De deelnemende gepensioneerden met een relatief hoog pensioen kunnen weliswaar goed rondkomen van hun pensioen, maar geven aan dat hun een betere situatie was voorgeschoteld. Het gebrek aan indexatie, met daarbij de hoge inflatie van de afgelopen jaren zorgen ervoor dat deze deelnemers zich wel enigszins teleurgesteld voelen. Zij hebben namelijk het gevoel hard te hebben gewerkt om 'welvaartsvast' van hun pensioen te kunnen genieten. De realiteit voldoet daarmee niet helemaal aan de verwachtingen.

“Ik ben heel tevreden met wat ik heb. Maar er is ook een stukje teleurstelling, omdat er de laatste 10 jaar niks aan pensioenopbouw is geweest. Er worden mooie bedragen voorgehouden. Maar met een inflatie van gemiddeld 3% per jaar, ben je na 10 jaar gewoon een derde van je pensioen kwijt.”

Naast verwachtingen in financiële zin zijn er ook verwachtingen over hoe je na pensionering je leven en tijd invult. Voor veel deelnemers was het werk een belangrijk onderdeel van hun leven. De overgang naar pensionering kan daarom best heftig zijn. Een deel van de gepensioneerden die wij spraken had enige moeite met deze overgang. Sommigen van hen hebben deelgenomen aan workshops over de tijdsinvulling na het pensioen. Ook zijn er enkelen die na pensioen lid zijn van een pensioenvereniging van voormalig werkgever.

“Als je leuk werk hebt, is het een belangrijk onderdeel van je leven. Op je werk gaat de telefoon de hele tijd en dan zit je met pensioen en dan belt niemand meer en vraagt niemand meer wat je van iets vindt.”

### 5.2.3 Is het leven van een gepensioneerde goedkoper of duurder?

Als je met pensioen gaat veranderen ook de kosten die je maakt. Mensen met een koophuis hebben wellicht de hypotheek afbetaald, wat tot minder vaste lasten leidt. Tegelijkertijd ben je meer thuis, waardoor je meer energie verbruikt en wellicht wil je vaker op vakantie. Hierdoor kan een gepensioneerde zowel meer als minder kosten hebben dan tijdens het werkende leven. De deelnemers aan de focusgroepen geven aan dat de reclames van pensioenuitvoerders op de televisie de suggestie wekken dat je meer geld over hebt om leuke dingen te doen. Volgens de deelnemers is dit maar een deel van de waarheid, omdat andere kosten toenemen.

“Je hebt meer geld nodig omdat je de deur uit wil. En je hebt na de pensionering hogere vaste lasten op het vlak van warmte, water etc. Gewoon omdat je meer thuis bent.”

Aan de andere kant zeggen mensen ook meer tijd te hebben om bijvoorbeeld goedkoop boodschappen te doen als ze met pensioen zijn. Al met al is met pensioen zijn niet per se goedkoper of duurder.

## 5.3 Wat kan er volgens gepensioneerden beter?

Het bewustzijn over pensioen begon pas laat bij de deelnemers aan de focusgroepen. Dat is volgens hen een knelpunt, in het bijzonder als je tijdens het werkende leven weinig pensioen

hebt opgebouwd. Maar ook in immateriële zin is er sprake van een knelpunt. Volgens sommige deelnemers realiseren veel mensen zich niet (of pas te laat) wat pensionering met zich meebrengt. Als goed voorbeeld komt voorbij dat sommige werkgevers workshops aanbieden die ingaan op het pensioen. Een van de deelnemers doet de suggestie voor nazorg tijdens het eerste jaar van het pensioen. Hierin zou de werkgever een rol kunnen spelen.

“Wij hebben ook een pensioenvereniging, waarbij je aan allerlei activiteiten deel kan nemen. Ik zit bijvoorbeeld bij de KLM-golfclub.”

De werkgevers zouden ook een rol kunnen spelen bij het aanbieden van een goede pensioenregeling. Nu bestaan er volgens een deel van de deelnemers nog te veel verschil tussen de pensioenfondsen van werkgevers, waardoor sommige werkenden minder goed uit zijn dan anderen. En de werkenden zijn hier niet altijd van op de hoogte, of ze komen er pas te laat achter. Meer uniformiteit in het stelsel is daarmee een mogelijk verbeterpunt waarin de overheid een rol kan spelen.

“Er gebeurt van alles met je geld en je moet het allemaal maar geloven. Ik heb nu een adviseur die je tegen een bedrag adviseert, maar dat zijn alsnog behoorlijke bedragen. Het mag van mij geen verdienmodel zijn om een pensioenvoorziening te leveren. Het is een sociale voorziening, dus het is mijns inziens niet goed dat iemand dan geld verdient over de rug van een ander”.

### 5.3.1 Gepensioneerden over de verplichte pensioenverzekering voor zzp'ers

We hebben de gepensioneerden gevraagd ook gevraagd hoe zij aankijken tegen een eventuele verplichte pensioensregeling voor zzp'ers. Hierover verschillen de deelnemers van mening. Enerzijds heb je gepensioneerden die uitgaan van eigen verantwoordelijkheid. Anderzijds noemen deelnemers dat zzp'ers mogelijk duurder voor de gemeenschap zijn als ze geen pensioen hebben opgebouwd.

“Er komt straks een generatie die niks heeft gedaan aan hun pensioen. Dat is voor henzelf vervelend, maar ook voor de gemeenschap. Dat gaat ons allemaal heel veel geld kosten. Daarom ben ik voor verplichten. Ik denk dat ze me daar later dankbaar voor zullen zijn”

*Reactie:* “Ik niet; ik ben voor vrijheid blijheid. Ik vind dat iedereen het zelf moet weten.”

## 5.4 Tussenconclusie

In onze gesprekken valt op dat een lager pensioen samenhangt met een lager inkomen als werkende. Daar staat tegenover dat mensen met een hoger inkomen als werkende ook een hoger pensioen blijken te hebben. Vrijwel alle deelnemers met een laag pensioen hebben niet te maken gehad met een enorme terugval in het inkomen tussen voor en na pensionering. In de gevallen dat er over de gehele loopbaan van de deelnemer bezien sprake is van een terugval, dan is deze te verklaren door life events als een echtscheiding.

We merken dat de gesproken mensen met een relatief hoog pensioen daar niet bewust voor hebben gekozen. Ze hadden toen ze nog werkten ook een goed inkomen. Bij de deelnemers

met een hoog pensioen komt dit vaak voort uit goede pensioenregelingen bij hun werkgever waarvan de deelnemers langdurig (zonder veel carrièrewisselingen) gebruik hebben gemaakt. Daarnaast hebben deze deelnemers geld dat zij 'over' hadden geïnvesteerd in pensioenpotjes in de derde pijler.

Life events kunnen invloed hebben op de uiteindelijke pensioensituatie. Met name echtscheidingen zorgen voor een minder goed pensioen. Het overlijden van de partner heeft meestal geen negatieve gevolgen voor het pensioen.

# 6 Beschouwing en rode draden uit de gesprekken

*In dit hoofdstuk beschrijven we de belangrijkste rode draden uit de gesprekken. Gedurende de focusgroepen die we hebben gevoerd vielen een aantal zaken ons op die niet zozeer direct in verband te brengen zijn met de onderzoeksvragen, maar die wel invloed hebben op hoe werkenden, werkgevers en gepensioneerden naar het pensioen kijken en daarmee omgaan. In dit hoofdstuk beschouwen van deze opvallende zaken en reflecteren wij als onderzoekers op de implicaties daarvan.*

## 6.1 Een keuze tussen nu en later?

Allereerst viel het ons op dat de grote meerderheid van de deelnemers zich überhaupt niet met het pensioen bezighoudt of daarover heeft nagedacht. Alhoewel het pensioenbewustzijn enigszins toeneemt met de leeftijd, zijn er ook gepensioneerden die amper over hun pensioen hebben nagedacht gedurende hun werkzame leven. Het interessante is dat dit niet zozeer gevolgen heeft voor de pensioenpositie van de deelnemer in kwestie. Zo hebben wij gepensioneerden gesproken die zich wel actief bezig hebben gehouden met hun pensioen, maar desondanks nu weinig pensioen ontvangen en omgekeerd ook gepensioneerden die er amper over hebben nagedacht, maar nu genieten van een riant pensioen. Dat betekent dat pensioenopbouw niet echt een *trade-off* is tussen inkomen nu en inkomen later. Sterker nog, mensen die een goed vast inkomen hadden als werknemer (in een organisatie met een pensioenregeling) en op basis daarvan een comfortabel leven kunnen leiden, zullen ook een goed pensioen ontvangen terwijl mensen met een minder goede baan of met

inkomensonzekerheid tijdens hun werkende leven ook een slechtere pensioenpositie zullen hebben. Uitzonderingen komen uiteraard voor en volgen vaak uit specifieke omstandigheden in de persoonlijke context (het overlijden van de partner heeft bijvoorbeeld een heel ander effect op het pensioen dan een echtscheiding).

## 6.2 Mensen hebben geen grip op hun pensioenopbouw

Tijdens onze gesprekken kwam naar voren dat vrijwel de meeste deelnemers niet actief met het pensioen bezig zijn. Pensioen zou je kunnen zien als een keuze tussen inkomen nu of inkomen later. Uit onze focusgroepen trekken we de conclusie dat er eigenlijk geen sprake is van uitruil tussen inkomen nu of later. Enerzijds heb je mensen voor wie deze uitruil financieel niet mogelijk is. Deze groep heeft te maken met onzekerheid over het inkomen in het hier en nu, waardoor ze op dit moment geen geld kunnen missen ten behoeve van hun pensioenopbouw en/of er niet voldoende mentale ruimte voor hebben om actie te ondernemen om pensioen op te bouwen. Kortom, het ontbreekt bij deze mensen aan de **grip** om iets te veranderen aan hun situatie. Anderzijds hebben wij gesproken met werknemers die gedurende hun carrière een riant pensioen opbouwen zonder dat zij zich hier bewust mee bezig houden. Deze groep beschikt wel over grip, maar ervaart geen noodzaak om iets te veranderen.

## 6.3 Hoe vanzelfsprekend is de sociale zekerheid?

De deelnemers waren weinig met het pensioen bezig en leken ook niet altijd te begrijpen hoe het pensioen wordt betaald. Veel deelnemers die tegen een verplichting waren voor zzp'ers wezen naar de eigen verantwoordelijkheid van zzp'ers, ook wanneer zzp'ers er niet voor kiezen te investeren in hun pensioen. Dit argument werd ook aangehaald bij werknemers die mogelijk onvoldoende pensioen opbouwen. Slechts een enkeling haalt aan dat onvoldoende pensioenopbouw nu, kan betekenen dat een werkende na pensionering is aangewezen op voorzieningen als toeslagen waaraan iedereen meebetaalt. Sommige jongere deelnemers denken dat dit niet over hen zal gaan, omdat ze tegen die tijd nog steeds in staat zijn om zichzelf van inkomen te voorzien. Het vangnet van de sociale zekerheid wordt als vanzelfsprekend gezien door veel deelnemers.

*Ik denk dat de overheid in principe met de AOW een basiszorg levert. Alles daar bovenop ben je als zzp'er zelf verantwoordelijk voor. Er zijn ook al genoeg campagnes die hierop gericht zijn.*

Aan de andere kant waren er ook meerdere deelnemers die het gevoel hadden dat het pensioenstelsel niet houdbaar is. Zij bouwen doorgaans geen pensioen op omdat ze geen vertrouwen hebben in pensioenverzekeringen en het idee hebben dat hun geld dan stilstaat. Andere investeringsmogelijkheden, zoals goud, crypto, vastgoed en het opstarten van een webshop worden gezien als manieren waarbij ze meer inkomen genereren dan het opbouwen van pensioen. Sommige mensen sparen wel, maar niet op een geblokkeerde regeling waarbij ze fiscaal aantrekkelijk geld opzij kunnen zetten voor de oude dag.

Een andere verklaring voor het pessimisme over het pensioenstelsel kan liggen in het feit dat er voor de (jongere) deelnemers minder sprake is van zekerheden in het leven. Het krijgen van een

koophuis is geen vanzelfsprekendheid. Ook factoren als inflatie dragen bij aan het gevoel geen invloed te hebben op huidige leven, laat staan het leven na je pensioen.

## 6.4 Goed voorbeeld: fondsen voor zelfstandigen

In Nederland is er een aantal beroepen die meestal voor een groot deel door zelfstandigen wordt uitgevoerd, maar waar wel een specifiek pensioenfonds voor bestaat. Bij deze fondsen is het gebruikelijk dat beroepsbeoefenaars aansluiten voor hun pensioenopbouw. Tijdens onze gesprekken bleek dat onder andere de fysiotherapeuten en huisartsen over deze mogelijkheid te beschikken. Op basis van deskresearch bleek dat er meerdere van dit soort fondsen te bestaan. Mensen die aan de slag gaan in één van de beroepen met een dergelijk fonds zijn verplicht om deel te nemen aan het pensioenfonds van de beroepsgroep. Ook zelfstandigen in deze beroepsgroep zijn daarmee verplicht om pensioen op te bouwen – in de tweede pijler. Mogelijk kunnen deze voorbeelden als model fungeren voor andere groepen zelfstandigen.

In de tabel hieronder geven we een overzicht van verschillende beroepsgroepen met een verplicht pensioenfonds.

Beroep	Pensioenfonds
Apothekers	Stichting Pensioenfonds Openbare Apothekers (SPOA).
Dierenartsen	Stichting Pensioenfonds voor Dierenartsen (SPD).
Fysiotherapeuten	Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten (SPF)
Huisartsen	Stichting Pensioenfonds voor Huisartsen (SPH)
Nederlandse Loodscoöperatie	Stichting Beroepspensioenfonds Loodsen (BPF)
Medisch Specialisten	Stichting Pensioenfonds Medisch Specialisten (SPMS).
Roeiers (Rotterdams Havengebied)	Stichting Pensioenfonds voor Roeiers in het Rotterdamse havengebied (SPRH).
Verloskundigen	Stichting Pensioenfonds Verloskundigen (SPV).
Schilders	BPF Schilders.
Notarissen	Pensioenfonds Notariaat.

## 6.5 Welke doelgroepen zijn relevant voor beleid?

Een eerste groep die vanuit beleidsperspectief interessant is, is de groep mensen die wel in actie willen komen, ook financiële ruimte hebben, maar dit niet doen. Deze mensen zien door de bomen het bos niet meer en weten niet waar ze moeten beginnen of hoeveel ze moeten sparen zodat het voldoende is. Deze groep wil bij de hand genomen worden en heeft behoefte aan objectieve informatie. Daarin ligt mogelijk een rol voor de overheid.

Een andere groep die eveneens interessant is vanuit beleidsperspectief is de groep die het perspectief heeft op een laag pensioen, vanwege weinig of geen pensioenopbouw, maar zich hier niet van bewust is. Het gaat hier met name om jongeren, die vaak nog veel vertrouwen



hebben in het eigen kunnen en/of de eigen onderneming. Deze groep heeft vaak niet nagedacht over de gevolgen van eventuele *life events* op hun inkomenspositie. Vaak gaat het hier om jongeren met flexibel werk of zzp'ers die nu goed draaien maar niet nadenken over later. Dit is een groep die veel vertrouwen heeft in het eigen kunnen en/of de eigen onderneming. En die daarnaast niet het gevoel heeft dat hun leven kan veranderen, ze gaan ervan uit dat arbeidsongeschiktheid bijvoorbeeld iets is dat anderen overkomt. Het gaat hier met name om een groep jongeren met flexibel werk of zzp'ers die in potentie kwetsbaar zijn als gevolg van een *life event*.

De Beleidsonderzoekers

Schipholweg 103  
2316 XC Leiden

[info@beleidsonderzoekers.nl](mailto:info@beleidsonderzoekers.nl)