

Succesvolle bedrijven hebben aandacht voor goede pensioencommunicatie – Aan de slag met een communicatieplan

In de kern van elke succesvolle organisatie staan betrokken en bevoegen medewerkers. HR speelt een cruciale rol bij het versterken van deze aspecten. Pensioencommunicatie leent zich hier uitstekend voor. Een pensioenregeling is namelijk niet alleen een financiële toezegging, maar ook een kans om dialoog en vertrouwen bij (nieuwe) medewerkers te stimuleren.

Door het ontwikkelen van een strategisch communicatieplan verzekert je je ervan dat je medewerkers de waarde en nuances van hun pensioen volledig begrijpen. Pensioencommunicatie is daarbij een investering die zich op vele manieren terugbetaalt.



Afgezien van de voordelen die het oplevert heb je als werkgever een zorgplicht vanuit het zorgvuldigheidsbeginsel

Voordelen pensioencommunicatie

We zien dat pensioen vaak de duurste secundaire arbeidsvoorwaarde bij werkgevers is. De werkgever wenst het inkomen ook na pensionering 'goed te regelen'. Door goed over pensioen te communiceren weet de werknemer ook de waarde van de pensioenregeling. En daarmee groeit de waardering voor jou als werkgever.

En of de pensioenregeling nu goed of minder goed is. Het stelt in ieder geval de werknemer in staat om keuzes te maken. Door goede pensioencommunicatie begrijpt de werknemer de pensioenregeling en kan de werknemer zelf initiatief nemen door keuzes te maken. Het gaat er dan niet alleen om of er voldoende geld beschikbaar is bij pensionering, maar ook waarin het pensioen voorziet bij risico's zoals overlijden en arbeidsongeschiktheid. Is de pensioenuitkering in de individuele situaties dan wel voldoende?

Die individuele situatie is erg belangrijk. Zeker als je bedenkt dat een groot deel van de werknemers 's nachts wakker ligt over pensioenzorgen en je dit kunt wegnemen. Sterker nog, je kunt als werkgever eraan bijdragen dat werknemers financieel fit zijn en gelukkiger zijn. Je krijgt dan ook nog eens een hogere betrokkenheid ervoor terug (en een hogere productiviteit).

Pensioen is feitelijk een primaire arbeidsvoorwaarde

Pensioen is uitgesteld loon. Als het loon is, waarom is het dan een secundaire arbeidsvoorwaarde? Komt dat omdat werknemers 'het geld voor later' niet tastbaar en minder relevant vinden? Maar hoe anders is dat als de werknemer één jaar voor de pensioendatum zit? Of als de werknemer vijf jaar voor de pensioendatum zit? Of 15 jaar? Door erover te communiceren gaat het leven.

Zorgplicht

Afgezien van de voordelen die het oplevert heb je als werkgever een zorgplicht vanuit het zorgvuldigheidsbeginsel. Je dient als werkgever rekening te houden met de individuele belangen en dus de situatie van je werknemer. Afhankelijk van de pensioenregeling die je aanbiedt dien je daarnaar te acteren. Hoe ver deze zorgplicht gaat verschilt per omstandigheid. Een deelnemer kan bijvoorbeeld beleggingsvrijheid hebben maar alleen als de werkgever dat mogelijk maakt bij het tot stand komen van de pensioenregeling. Het gevolg daarvan is dat er dan ook direct een 'stukje zorgplicht' bij de werkgever komt te liggen. Kortom, de zorgplicht is ook situatieafhankelijk.

Aan de slag met het communicatieplan

Goede pensioencommunicatie begint met een communicatieplan. Dit is gestructureerd plan waarin staat welke doelstelling je hebt, welke doelgroepen je wil bereiken, hoe je dat gaat doen en hoeveel budget je hiervoor beschikbaar hebt.

De doelstelling

De doelstelling is belangrijk want je maakt daarmee het resultaat tastbaar. Werkgevers vinden het vaak al belangrijk dat een bepaald percentage van de werknemers bij een informatiesessie aanwezig is of zelfs dat een bepaald percentage inlogt in de pensioenomgeving. Ook vinden werkgevers het relevant dat werknemers de informatiesessie goed waarderen. Met een goede portal kun je dit meten.

De doelgroepen

Iedere doelgroep kijkt anders naar het pensioen. Een werknemer die net in dienst is, wil je uitleg geven over welke regeling je aanbiedt en welke keuze de werknemer moet maken. Dat kan gaan over een aanvullende pensioenstorting of toch een extra uitkering bij overlijden.

Werknemers die vlak voor hun pensioen zitten, willen weten welke mogelijkheden ze hebben om het pensioen eerder of later in te laten gaan. De keuzes maar ook de informatiebehoefte is bovendien afhankelijk van de life events. Krijgt de werknemer kinderen dan wordt misschien die extra dekking bij overlijden wel héél belangrijk.

Hoe ga je communiceren?

Je kunt een plenaire sessie houden. In de groep geef je de informatie, specifiek gericht op de betreffende doelgroep. Het grote voordeel hiervan is dat veel werknemers in één keer bij zijn. Bovendien leren ze van elkaar door informatie te delen en van elkaars vragen.

Een vorm die je ook kunt aanbieden zijn werknemersgesprekken. Werknemers krijgen dan individueel uitleg over wat de pensioenregeling voor hen betekent. Hierdoor is het nog makkelijker om keuzes te maken. Werknemersgesprekken in combinatie met een plenaire sessie werkt het meest versterkend.

Neem communicatiebudget in je pensioenbudget op

Het communicatiebudget is feitelijk ook onderdeel van het totale pensioenbudget. Daardoor geef je het jaarlijks aandacht en kun je je ook ieder jaar op een andere doelgroep richten. Uiteindelijk zien we dat werknemers er het meest bij zijn gebaat om periodiek opnieuw uitleg en toelichting van de pensioenregeling te krijgen. Eens in de 3 tot 5 jaar over het pensioen communiceren is zeer nuttig.

HR-communicatiescan

[VLC & Partners](#), je strategisch partner voor pensioen, heeft een keur aan communicatiediensten vanaf onboarding t/m pensionering. Wij begrijpen de uitdagingen die pensioencommunicatie met zich meebrengt. Daarom hebben we de [HR-communicatiescan](#) ontwikkeld die je, eventueel samen met je adviseur, kunt gebruiken. Deze tool leidt je door een reeks vragen die je niet alleen een goed idee geven van de effectiviteit van je huidige communicatiestrategie, maar ook resulteren in een gedetailleerd communicatieplan, compleet met een op maat gemaakt budgetvoorstel.