

Dialogo en communicatie over de overstap



Contactinformatie en gegevens over de Pensioenfederatie**Pensioenfederatie**

De Pensioenfederatie is de overkoepelende belangenbehartiger van bijna alle Nederlandse pensioenfondsen. Zij vertegenwoordigt namens ongeveer 149 pensioenfondsen de belangen van:

- 6,4 miljoen deelnemers
- 3,9 miljoen gepensioneerden
- 8,4 miljoen gewezen deelnemers.

Het overgrote deel van alle werkenden is aangesloten bij een collectief pensioenfonds. De leden van de Pensioenfederatie beheren samen circa 1.600 miljard euro.

(Cijfers per 31-12-2023)

Contactinformatie

Prinses Margrietplantsoen 90
2595 BR Den Haag
Postbus 93158
2509 AD Den Haag

T + 31 (0)70 76 20 220
info@pensioenfederatie.nl
www.pensioenfederatie.nl

© Overname van tekst(delen)
uit deze uitgave is mogelijk
na toestemming van de
Pensioenfederatie.

Aan de inhoud van deze uitgave
kunnen geen rechten worden
ontleend.

Den Haag, juni 2025

Inhoudsopgave

Contactinformatie en gegevens over de Pensioenfederatie	2
1. Algemene uitgangspunten voor de communicatie	5
2. Verschillende stadia	6
3. Inzet van soorten middelen sectorbreed	9
4. De dialoog met de belanghebbenden: de oren en ogen van een pensioenfonds	16
5. Bereikbaarheid via de telefoon, de mail, de chat en andere kanalen	19
6. Klachtenprocedure	19
7. Hoorrechtverenigingen	20
Bijlage: Voorbeelden uit de praktijk	24

Dit document bevat een overzicht van de verschillende instrumenten die pensioenfondsen inzetten om in dialoog te zijn met alle belanghebbenden en ze te informeren over de overstap naar een nieuwe pensioenregeling en de verwachte impact van de overstap. Met 'dialoog' doelen we op alle vormen van contact tussen een pensioenfonds en een belanghebbende. Met belanghebbenden doelen we in ieder geval op de volgende doelgroepen:

- Actieve deelnemers
- Gewezen deelnemers
- Pensioengerechtigden (waaronder gepensioneerden, nabestaanden en deelnemers die een arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangen)
- Gewezen partners (met een verevend of geconverteerd pensioen, al wel of nog niet ingegaan)

Mogelijk onderscheidt een pensioenfonds nog andere doelgroepen, of werkt het met subdoelgroepen. Denk aan bepaalde leeftijdsgroepen of deelnemers die pensioen opbouwen of hebben opgebouwd via een specifieke regeling.

De aanpak per fonds hangt af van de kenmerken van het deelnemerbestand, de verwachte impact van de transitie, de grootte van het pensioenfonds, de visie van het bestuur op de rol van het pensioenfonds en op communicatie en uiteraard de mogelijkheden bij de pensioenuitvoeringsorganisatie.

Dit overzicht geeft de stand van zaken weer eind mei 2025 bij 89 pensioenfondsen.

- Bedrijfstakpensioenfondsen: 36 (in totaal ca. 50)
- Beroepspensioenfondsen: 7 (in totaal 9)
- Ondernemingspensioenfondsen: 42 (in totaal ca. 110)
- Algemeen pensioenfondsen: 4 (in totaal 5)

1. Communicatie over de transitie: het proces

Pensioenfondsen volgen doorgaans het volgende proces wanneer zij beleid ontwikkelen en uitvoeren:

- A. Periodiek opstellen van een communicatiebeleidsplan
 - Sluit aan op de strategie, missie en visie van het pensioenfonds
 - Wordt periodiek bijgesteld of aangescherpt
 - Inhoud op basis van kenmerken van de verschillende doelgroepen, verwachtingen voor de toekomst, visie van het bestuur op communicatie
 - Bevat doelen en een overall aanpak.
- B. Elk jaar opstellen van een jaarplan
 - Bevat concrete acties en middelen
 - Op basis van het beleidsplan
 - Kan ook doelen bevatten
- C. In het kader van de transitie: Communicatieplan Transitie
 - Wettelijk verplicht document
 - Sluit idealiter aan bij het beleidsplan
 - Bevat concrete acties en middelen
 - Bevat een aanpak met betrekking tot het meten en evalueren

Het Communicatieplan Transitie (hierna: het plan) is in ieder geval gebaseerd op de Wet toekomst pensioenen. Daarnaast gebruiken veel pensioenfondsen het servicedocument van de Pensioenfederatie en de leidraad van de AFM voor het opstellen van een communicatieplan. De inhoud van het plan is gebaseerd op de wensen en visie van het bestuur en uiteraard de kenmerken en voorkeuren van de verschillende doelgroepen. Kenmerken en voorkeuren kunnen bijvoorbeeld bekend zijn door onderzoek en input vanuit de pensioenuitvoeringsorganisatie. Verder gebruiken pensioenfondsen inzichten en ervaring die zij hebben opgedaan met deelnemercommunicatie in het verleden, worden vaak inzichten uit wetenschappelijk onderzoek op het gebied van pensioencommunicatie gebruikt en zijn ervaringen van andere pensioenfondsen verwerkt in de eigen communicatie.

Doelen in het plan kunnen betrekking hebben op kennis, een bepaalde houding en/of overtuiging (ten aanzien van pensioen, ten aanzien van het fonds en ten aanzien van het eigen gedrag) en het stimuleren van gewenst gedrag. Het gedrag kan bijvoorbeeld betrekking hebben op het gebruik van een bepaald middel, het beantwoorden van bepaalde vragen (denk aan de vraag 'is het verwachte pensioen genoeg voor mij om van rond te komen?') en het opvolgen van instructies of ingaan op een uitnodiging voor een dialoog.

Het plan wordt altijd voorgelegd aan het verantwoordingsorgaan. De sleutelfunctiehouders en de interne risicomanager geven ook hun oordeel.

Als het gaat om de transitiecommunicatie betreden pensioenfondsen nieuw terrein. Er is ruim aandacht voor de discussies over de transitie en de verwachte effecten in de media. Pensioenfondsen opereren in een dynamisch speelveld, met soms krachtige geluiden van buitenaf.

1. Algemene uitgangspunten voor de communicatie

Inzichten uit verschillende onderzoeken die toegepast worden in pensioencommunicatie zijn – kort samengevat – de volgende:

- Mensen hebben behoefte aan zekerheid
- Mensen hebben behoefte aan eenvoud
- Het verstrekken van meer informatie dan iemand op dat moment kan verwerken leidt tot 'informatie overload'. Informatie overload vergroot de kans dat iemand (delen van) de informatie negeert of verwerkt op basis van vuistregels of aannames.
- Mensen hebben behoefte aan controle en grip op de eigen situatie
- Mensen hebben behoefte aan positieve ervaringen
- Naarmate informatie/een boodschap relevanter is voor iemand, is de kans groter dat de informatie/boodschap met aandacht verwerkt wordt en iemand opvolging geeft aan een verzoek of opdracht

Pensioenfondsen kunnen niet op alle punten voldoen aan deze behoeftes. Tegelijk zijn er wel mogelijkheden om tegemoet te komen aan deze behoeftes. De communicatie kan bijvoorbeeld zó opgezet worden dat er niet te veel informatie in één keer verstrekt wordt, de communicatie kan worden opgezet in duidelijke taal en een pensioenfonds kan de belanghebbenden helpen om zicht te krijgen op de eigen situatie.

In de praktijk passen veel pensioenfondsen de volgende aanpak toe:

- De uitleg over de nieuwe pensioenregeling is zo helder en consistent mogelijk (eenvoud, rust en een positieve ervaring: 'ik begrijp dit')
- Pensioenfondsen zijn open en evenwichtig in de communicatie; zowel de kenmerken die als positief, als de kenmerken die als negatief kunnen worden ervaren worden benoemd (zekerheid m.b.t. aard van de informatie)
- De communicatie wordt gelaagd opzet; dat wat actief verstrekt wordt bevat – als het wettelijk gezien is toegestaan – de meest relevante informatie, van waaruit wordt doorverwezen naar informatie met meer details en toelichting (eenvoud en grip)
- Pensioenfondsen benoemen niet alleen wat verandert, maar ook wat blijft (rust)
- De communicatie bevat aanmoedigingen om de opbouw en het verwachte pensioen te blijven of gaan volgen (grip in de vorm van beeldvorming en inzicht)
- De communicatie bevat een 'vangnet': oproep om vragen te stellen en contact op te nemen als iets onduidelijk is of iemand meer wil weten.

2. Verschillende stadia

Op dit moment zijn een aantal pensioenfonds al overgestapt op de nieuwe pensioenregeling en staan verschillende pensioenfonds vlak voor de overstap. We zien daarom ook verschillende soorten communicatie die passen bij deze stadia van de transitie:

2.1 Transitiedatum ligt nog verder weg in de toekomst:

- **Algemene informatie over pensioen**

Het doel van dit type communicatie is werken aan basiskennis, zodat informatie over de nieuwe pensioenregeling (in een later stadium) goed begrepen wordt.

- **Procescommunicatie**

Informatie over de stand van zaken, het tijdspad en een beschrijving van de verschillende partijen en hun rol in het proces.

- **Oproep tot dialoog**

Veel pensioenfondsen willen weten hoe hun belanghebbenden aankijken tegen de veranderingen die gaan komen, wat zij al weten en begrijpen en wat nog niet. Verschillende pensioenfondsen inventariseren via breed onderzoek de voorkeuren voor de nieuwe pensioenregeling. Deze inzichten worden meegenomen bij de gesprekken tussen sociale partners.

2.2 Als de afspraken over de nieuwe pensioenregeling gemaakt zijn, komen daar doorgaans de volgende soorten communicatie bij:

- **Algemene uitleg over de nieuwe pensioenregeling**

Informatie over de gemaakte afspraken en het verwachte effect voor de verschillende doelgroep in algemene zin.

- **Eerste berekening van het pensioen in de nieuwe pensioenregeling**

Pensioenfondsen zijn wettelijk verplicht voorafgaand aan de transitie een persoonlijke berekening te vertrekken, met het verwachte pensioen in de huidige en de nieuwe pensioenregeling.

- **Tijdelijke aanpassingen in de reguliere communicatie en processen**

Mogelijk verlopen processen, zoals het aanvragen van het pensioen, tijdelijk anders. Belanghebbenden die hierdoor geraakt (kunnen) worden, worden hierover geïnformeerd. De communicatie bevat bijvoorbeeld instructies met betrekking tot het maken en doorgeven van keuzes en het plannen voor pensioen in de transitieperiode.

- **Sessies met verschillende groepen belanghebbenden**

Veel pensioenfondsen organiseren bijeenkomsten (fysiek en online) waarin bijvoorbeeld de nieuwe pensioenregeling en de eerste berekening worden toegelicht. Deelnemers aan deze bijeenkomsten kunnen vragen stellen. De vragen en reacties worden vervolgens weer gebruikt in de communicatie.

2.3 Na de transitie

Is de nieuwe pensioenregeling van kracht, dan wordt ook een compleet nieuwe set middelen en materialen in gebruik genomen. In aanvulling op de punten hiervoor, zet een pensioenfonds veelal de volgende middelen in:

- **Nieuw 'brievenboek'**

Elk pensioenfonds werkt met procescommunicatie, ook wel 'brievenboek' genoemd. Dit zijn alle uitingen die automatisch verstuurd of beschikbaar gesteld worden, naar aanleiding van een bepaalde gebeurtenis of trigger in het systeem. Denk aan de startbrief, de communicatie rondom een scheiding en de communicatie aan de nabestaanden als een deelnemer overlijdt. Een brievenboek bevat doorgaans 200-400 documenten, waarvan verschillende met bijlagen en formulieren. Veel pensioenfondsen hebben een website met

een 'mijnomgeving', waarin de verstrekte brieven worden bewaard op een pagina waar alleen de belanghebbenden toegang toe heeft.

De nieuwe pensioenregeling brengt voor veel pensioenfondsen met zich mee dat zij nieuwe brieven moeten maken. Denk aan de communicatie over het nabestaandenpensioen nadat een deelnemer uit dienst is gegaan. Of de nieuwe keuze tussen een vast en een variabel pensioen als sociale partners hebben gekozen voor een flexibele premieregeling.

- **Nieuwe cq aangepaste informatie over pensioen en de pensioenregeling via de website, brochures, etc.**

Alle algemene informatie die het fonds beschikbaar stelt moet zijn aangepast aan de nieuwe pensioenregeling. Heeft een pensioenfonds een 'mijnomgeving', dan moet deze ook zijn aangepast aan de nieuwe pensioenregeling. Vaak betekent dit een compleet nieuwe opzet van de website en de mijnomgeving.

- **Aanpak met betrekking tot keuzebegeleiding**

In aansluiting op het vorige punt, betekent de nieuwe pensioenregeling voor veel pensioenfondsen dat zij de wijze waarop zij de verschillende doelgroepen begeleiden bij het maken van keuzes aanpassen. Er zijn vaak nieuwe keuzes bijgekomen. En er zijn strengere normen met betrekking tot de keuzebegeleiding zelf. Pensioenfondsen zetten verschillende middelen in om belanghebbenden bekend te maken met de keuzes en de impact van de verschillende opties. Voor zover bekend bieden alle pensioenfondsen de mogelijkheid om persoonlijk contact te hebben als iemand vragen heeft of één of meer keuzes wil bespreken. en het daadwerkelijk maken van de keuzes. Vaak kunnen belanghebbenden zich oriënteren op de verschillende mogelijkheden, met een online tool.

- **Tweede berekening van het pensioen in de nieuwe pensioenregeling**

Pensioenfondsen zijn wettelijk verplicht ook na de transitie een berekening te vertrekken, met het verwachte pensioen in de oude en de nieuwe pensioenregeling. Ditmaal is de berekening gebaseerd op de daadwerkelijke verdeling van het fondsvermogen en de inkoopfactoren voor het pensioen op de transitiedatum.

In de bijlage zijn voorbeelden opgenomen van communicatie in de verschillende stadia.

3. Inzet van soorten middelen sectorbreed

Hierna volgt een overzicht van de middelen en acties die de pensioenfondsen die hebben meegewerkt aan de inventarisatie hebben ingezet en/of nog gaan inzetten, naast de middelen die wettelijk verplicht zijn.

3.1 Website

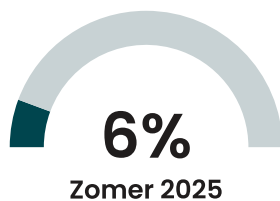
Nieuwsberichten over de nieuwe pensioenregeling en de overstap

a. Speciaal deel op de website over de nieuwe pensioenregeling:



82 pensioenfondsen hebben speciale pagina's op de website opgenomen, met informatie over de nieuwe pensioenregeling en de overstap.

b. Online tool met (verwachte) bedragen in de huidige/oude en nieuwe pensioenregeling:



5 pensioenfondsen bieden een online tool aan, waarmee bedragen in de huidige/oude en nieuwe pensioenregeling vergeleken kunnen worden. 36 pensioenfondsen zijn van plan een dergelijke tool aan te bieden.

44 pensioenfondsen geven aan de website ook op een andere manier in te zetten, denk aan:

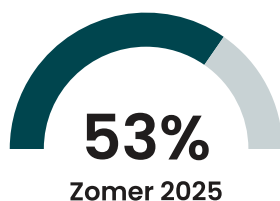
- Aangepaste klantreizen met informatie over de nieuwe pensioenregeling
- Webinars die zijn opgenomen staan beschikbaar om te bekijken en de mogelijkheid om in te schrijven voor webinars
- 'Invaar vrijdag', aanmelding voor een digitaal gesprek (circa 20 minuten) met het bestuursbureau in het kader van de transitie.
- Meettool op de website waarmee de begrijpelijkheid van de informatie wordt getoetst.

Meerdere pensioenfondsen melden dat zij met de overstap naar de nieuwe pensioenregeling ook een nieuwe website lanceren en/of een nieuwe MijnOmgeving (waar de deelnemer kan inloggen om de actuele stand van zaken te zien en documenten, zoals de pensioenoverzichten).

Verder passen alle pensioenfondsen die een planner aanbieden, de planner aan.

3.2 Bijeenkomsten

a. Fysieke bijeenkomsten

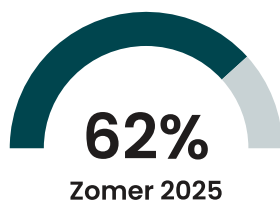


47 pensioenfondsen hebben fysieke bijeenkomsten georganiseerd. 71 van de 89 pensioenfondsen heeft fysieke bijeenkomsten opgenomen in het communicatieplan.

Verschillende pensioenfondsen zijn aanwezig bij bijeenkomsten van verenigingen van gepensioneerden of bijeenkomsten die de werkgever organiseert.

Daarnaast meldt een aantal fondsen dat zij 'inloopsprekuren' organiseren of een persoonlijk gesprek aanbieden op locatie van de werkgever om vragen over de nieuwe pensioenregeling te beantwoorden en de (verwachte) impact op de persoonlijke situatie.

b. Online bijeenkomsten

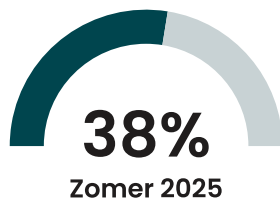


55 pensioenfondsen hebben online sessies georganiseerd. Deze sessies zijn bedoeld om te informeren en vragen te beantwoorden. Vaak staan opnames van deze sessies daarna online voor degenen die de sessie niet live konden bijwonen.

75 van de 89 pensioenfondsen heeft online sessies opgenomen in het communicatieplan.

3.3 Procescommunicatie

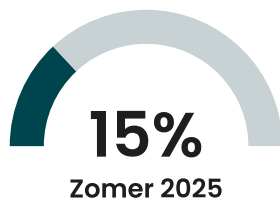
Met 'procescommunicatie' doelen we op brieven die automatisch verstuurd worden of klaargezet worden naar aanleiding van een trigger of een gebeurtenis. We hebben niet geïnventariseerd of pensioenfondsen reguliere procescommunicatie aanpassen, omdat dit hoe dan ook gebeurt.

a. Aanpassen bestaande brieven (die in gebruik zijn tot de transitie):

34 pensioenfondsen hebben standaard ingeregeld brieven tijdelijk aangepast, in aanloop naar de nieuwe pensioenregeling.

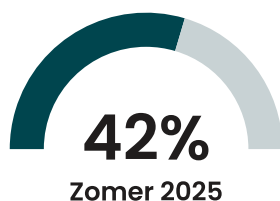
77 van de 89 pensioenfondsen heeft het aanpassen van de brieven tot aan de transitie opgenomen in het communicatieplan.

Aanpassingen in de brieven hebben bijvoorbeeld betrekking op het (pro-actief) attenderen op de mogelijke gevolgen van uitdienstgaan (geen recht op een compensatie) en (pro-actief) informeren over de gevolgen van pensioneren (geen recht op een compensatie).

b. Tijdelijk extra brieven

13 pensioenfondsen werkt op dit moment met tijdelijke brieven of heeft tijdelijk extra brieven gebruikt, naast de standaard ingeregelde brieven.

67 van de 89 pensioenfondsen heeft de inzet van extra brieven tot aan de transitie opgenomen in het communicatieplan. Extra brieven kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op onderdelen van de pensioenregeling die vervallen of veranderen en processen die tijdelijk anders verlopen. Ook zijn er verschillende pensioenfondsen die extra communicatie inzetten richting de werkgevers om hen goed mee te nemen bij een wijziging in de administratieve processen en het aanleveren van gegevens in de periode rondom de transitie.

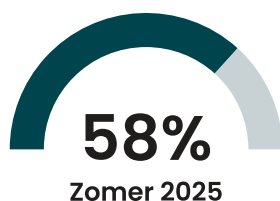
c. Andere aanpassingen in de procescommunicatie

37 pensioenfondsen van de 89 pensioenfondsen geven aan iets extra te doen, naast het aanpassen van bestaande procesbrieven tot de transitie en de inzet van extra brieven. Zij noemen als voorbeeld:

- Informatie op het Uniform pensioenoverzicht over de nieuwe pensioenregeling
- Het bijvoegen van flyers bij de reguliere procescommunicatie (als de brieven zelf niet worden aangepast). Denk aan flyer bij communicatie richting pensioengerechtigden over de aanpassingen van het pensioen na de transitie.

3.4 Schriftelijke communicatie, niet wettelijk verplicht

a. Eigen uitingen (krant, magazine)



52 van de 89 pensioenfondsen hebben zelf uitingen ontwikkeld, naast de uitingen die wettelijk verplicht zijn. 68 pensioenfondsen heeft de inzet van eigen uitingen opgenomen in het communicatieplan.

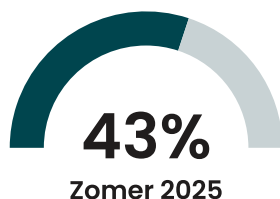
b. Nieuwsbrief of nieuwsberichten: schriftelijk of via e-mail



84 van de 89 pensioenfondsen heeft de inzet van een nieuwsbrief of nieuwsberichten die het actief verstrekt opgenomen in het communicatieplan.

Sommige pensioenfondsen maken speciale nieuwsbrieven, gericht op deelnemers die een bepaald 'life events' meemaken. Zij krijgen via deze themanieuwsbrieven informatie op maat. Denk aan een nieuwsbrief die gericht is op deelnemers die zich oriënteren op de ingangsdatum van het pensioen. Het pensioenfonds dat dit voorbeeld geeft, wil deze groep actief attenderen op de gevolgen van de pensioeningang voor de compensatie. ☒

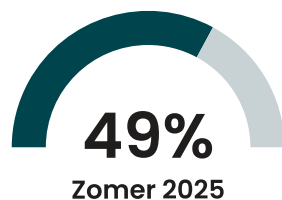
c. Een bijdrage aan externe uitingen van bijvoorbeeld een andere organisatie of een magazine dat door de doelgroep gelezen wordt.



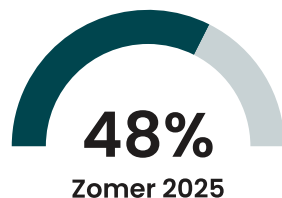
39 pensioenfondsen levert al een bijdrage of gaat dit in de nabije toekomst doen. 12 pensioenfondsen overweegt dit te doen.

d. Leaflets en brochures

18 pensioenfondsen hebben een leaflet of brochure ontwikkeld met informatie over de nieuwe pensioenregeling en de overstap. 31 pensioenfondsen gaan dit nog doen en 18 pensioenfondsen overwegen de inzet van dit middel.

3.5 Overige middelen en activiteiten**a. Infographics**

44 pensioenfondsen van de 89 hebben infographics gemaakt. 58 pensioenfondsen zetten infographics in of gaan dit in de nabije toekomst doen.

b. Video's en animaties

43 pensioenfondsen bieden video's en of animaties aan, met een uitleg over de nieuwe pensioenregeling of onderwerpen die hiermee samenhangen.

c. Overig

24 pensioenfondsen zetten naast de hiervoor genoemde middelen nog andere middelen in:

Enkele reacties:

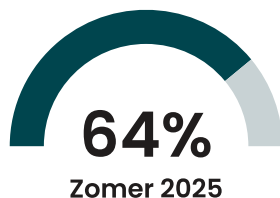
- "Wij zetten in de communicatie vooral in op thema's dicht bij de deelnemer, bijv. het werkende leven en proberen daar deelnemers mee te triggeren."
- "We zetten een speciale fysieke en digitale transitiekrant in waarin we gesegmenteerd onze nieuwe regeling uitleggen."
- "Via een extra campagne nemen we deelnemers mee in het nieuwe pensioenstelsel. We gaan niet alleen in op de veranderingen, maar

ook wat hetzelfde blijft. Aanvullend hierop organiseren we een extra Wtp-webinar waarin we deelnemers meenemen in de verwachte pensioenbedragen na het omzetten van de pensioenen.”

- We werken met beeldmateriaal op locaties waar we deelnemers en pensioengerechtigden bereiken.
- “We voegen een extra uitgave van ons magazine bij, bij het Uniform Pensioenoverzicht”.
- We hebben een verkorte en goed leesbare versie van het communicatieplan als pdf online gezet.”
- We bieden onze communicatie in meerdere talen aan
- We werken met ansichtkaarten voor degenen zonder e-mailadres
- We hebben een persconferentie georganiseerd, samen met de andere koplopers’
- We hebben een fysieke ‘routekaart’ verstuurd, met daarop de planning van de belangrijkste processtappen.
- We hebben berichten op LinkedIn en Instagram geplaatst
- We hebben posters gemaakt, voor op de werkvloer
- We hebben een transitie servicedesk: deelnemers kunnen hier specifiek met vragen over de transitie terecht. Er zijn ook pensioenconsulenten (ondersteuning) bij keuzes zoals het beleggingsprofiel.

3.6 Communicatie via de werkgever(s)

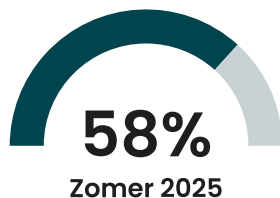
a. Informatiebijeenkomsten door de werkgever of bijdrage aan een presentatie die door de werkgever wordt gehouden



57 pensioenfondsen hebben samengewerkt met de werkgever en een bijeenkomst georganiseerd of een bijdrage geleverd aan een bijeenkomst van de werkgever.

63 pensioenfondsen hebben deze activiteit opgenomen in het communicatieplan. 12 pensioenfondsen overwegen dit te gaan doen.

b. Intranet: berichten of artikelen op intranet



52 pensioenfondsen van de 89 hebben één of meer berichten op het intranet van de (aangesloten) werkgever(s) geplaatst.

c. Narrowcasting (bericht via schermen op de werkplek)

9 pensioenfondsen hebben gebruik gemaakt van narrowcasting. Nog eens 6 pensioenfondsen gaan dit doen in de toekomst en 13 pensioenfondsen overwegen de inzet van dit middel.

d. Overige activiteiten gericht op of via de werkgever:

40 pensioenfondsen noemen naast de eerste genoemde activiteiten ook nog de volgende acties:

- Webinars gericht op de werkgevers
- Training HR-medewerkers
- Campagne 'Heb je even voor JOU' op de werkvloer bij de aangesloten werkgevers
- Toolkit voor werkgevers (verschillende keren genoemd)
- Leaflets voor de werkgever
- "Traktatie op het werk met activatie naar een video."
- "Op verzoek van de werkgever houden we pensioensprekuren."
- "We doen mee met de 'learning week'"
- "We hebben een roadshow georganiseerd."
- "We zetten een online werkgeversjournaal in om hen mee te nemen in de nieuwe regeling. En elk kwartaal een nieuwsbrief. Plus een toolkit met informatie over de nieuwe regeling."
- "Aan werkgevers bieden we een digitale toolkit aan. In deze toolkit zitten verschillende communicatiemiddelen (posters, voorbeeldteksten, etc.) die onze werkgevers kunnen gebruiken om hun eigen werknemers te informeren over de Wtp. Verder voeren we enkele campagnes om werkgevers voor te bereiden op de Wtp. Onder het nieuwe stelsel zijn juiste gegevens nog belangrijker, omdat het pensioenvermogen afhankelijk is van het rendement. Hierbij kan gedacht worden aan het actualiseren van je contactgegevens, voorkomen van dubbele nota's en tijdige gegevensaanlevering."
- "Posters met QR code op de werkplek"
- "Onze berichten worden meegenomen in communicatie van de werkgever"
- We informeren werkgevers over de nieuwe pensioenregeling via digitale nieuwsberichten en digitale nieuwsbrieven. Hierin vermelden wij ook altijd de microwebsite die speciaal voor werknemers is opgezet over de nieuwe regeling, zodat zij bij vragen van werknemers zelf antwoord kunnen geven of de werknemer door kunnen verwijzen.
- "Onze e-learnings zijn opgenomen in het leerportaal, en het intranet heeft een aparte themapagina."
- We maken communicatie op maat voor grote werkgevers. Magazines en webinars, met eigen voorwoord van de werkgevers, eigen logo op magazine etc."

- Via brancheorganisaties, campagnes worden vooraf afgestemd met werkgevers.” Nederlands
- Pop-up stores, pensioenvoorlichters, pensioenambassadeurs, collectieve bijeenkomsten (over met pensioen gaan), vakbeurzen zoals de NOT voor het onderwijs.
- We organiseren elk jaar een cursus voor werkgevers. Die zal in het teken staan van Wtp en daarin worden zij gevoed met informatie die ze kunnen delen met hun werknemers.”
- “Presentaties van pensioenconsulenten op locatie bij werkgevers, pensioencursus voor hr-specialisten (door consulenten), presentaties voor ondernemingsraden en hr-specialisten (door consulenten), brochure voor werkgevers (inclusief gedispenseerde werkgevers).”

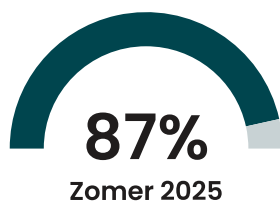
4. De dialoog met de belanghebbenden: de oren en ogen van een pensioenfonds

Bijna alle pensioenfondsen vormen op enige wijze een beeld van de kennis, de houding en overtuigingen en het gedrag van hun belanghebbenden.

Bij veel fondsen maakt het stellen van doelen, het meten van de resultaten en het verwerken van de inzichten uit onderzoek al deel uit van de normale cyclus die doorlopen wordt. De AFM ziet erop toe dat pensioenfondsen actief toetsen in hoeverre de doelen behaald zijn en wat het fonds doet met de inzichten uit onderzoek.

Eind mei zetten pensioenfondsen de volgende instrumenten in om in dialoog te zijn met de belanghebbenden en een goed beeld te hebben van wat er leeft.

a. Kwantitatief onderzoek (verkrijgen van cijfermatig inzicht)

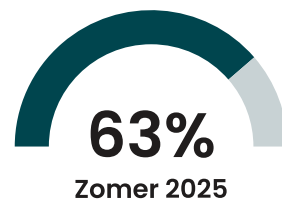


77 pensioenfondsen van de 89 fondsen hebben de afgelopen tijd kwantitatief onderzoek uitgevoerd. Van alle fondsen die hebben meegewerkt aan de inventarisatie hebben 86 pensioenfondsen kwantitatief onderzoek als middel opgenomen in het communicatieplan.

Verschillende pensioenfondsen nemen open vragen op in vragenlijsten, waardoor

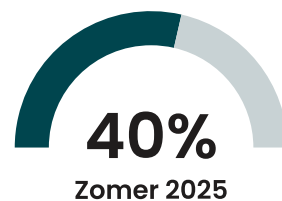
zij ook een beeld kunnen vormen van spontane reacties en zaken waar niet actief naar gevraagd wordt. Verder zijn open vragen een goed middel om dieper inzicht te krijgen in overtuigingen, emoties en eventuele misverstanden. Verhoudingsgewijs maken veel respondenten gebruik van de mogelijkheid om opmerkingen te plaatsen of een vraag te stellen.

b. Kwalitatief onderzoek (verkrijgen van inzicht, niet cijfermatig)



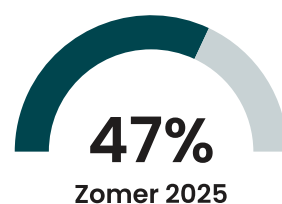
56 pensioenfondsen hebben kwalitatief onderzoek uitgevoerd.

c. Een panel (groep mensen die het pensioenfonds periodiek bevroegt of laat toetsen)



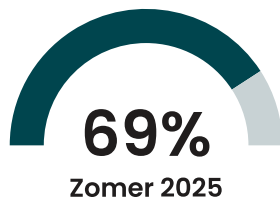
36 pensioenfondsen werken op dit moment al met een panel. 66 pensioenfondsen hebben dit middel opgenomen in hun communicatieplan.

d. Actieve oproep tot het geven van een reactie (bijv. via een brief of een andere uiting) *



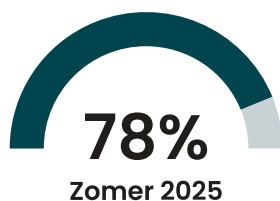
42 pensioenfondsen hebben in één of meerdere uitingen actief opgeroepen een reactie te geven op de plannen.

e. Actieve oproep tot het stellen van vragen (bijvoorbeeld via een brief of een andere uiting)



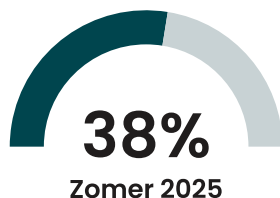
61 pensioenfondsen hebben in één of meerdere uitingen actief opgeroepen eventuele vragen over de nieuwe pensioenregeling te stellen. Vaak doen pensioenfondsen dit met de tekst 'Heeft u vragen, stel ze gerust. Wij staan voor u klaar'. Of 'daar zijn we voor'. Het doel is het stellen van vragen zo laagdrempelig mogelijk te maken.

f. Inventarisatie van reacties en signalen via de telefoon/e-mail/chat



De meeste pensioenfondsen houden signalen bij of gaan dit binnenkort doen.

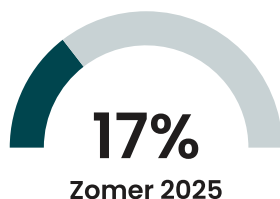
g. Online polls/online feedback vragen



34 pensioenfondsen werken aan een dialoog door middel van online polls (het uitzetten van korte vragen via internet, bijvoorbeeld bij het bezoeken van bepaalde pagina's of tijdens een bijeenkomst) of vragen online om feedback.

In totaal willen 60 pensioenfondsen dit middel inzetten of overwegen dit te doen.

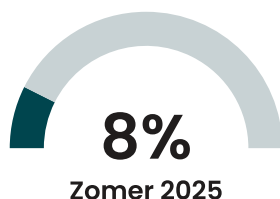
h. Dialoog via sociale media



15 pensioenfondsen hebben contact met hun deelnemers via sociale media. Veel pensioenfondsen ervaren dat dialoog via sociale media complex is, omdat

'pensioen' meestal niet spontaan binnen de interessesfeer van de gebruikers van sociale media valt. De pensioenfondsen die dit middel inzetten, hebben capaciteit vrijgemaakt voor het opstellen en plaatsen van de berichten en het en modereren van de reacties.

- i. **Organisatie van mini publics (open discussie met representatieve groep deelnemers of gepensioneerden, waarbij de groep aanbevelingen kan doen of conclusies kan trekken)**



7 pensioenfondsen geven aan dat zij met 'mini publics' werken. Nog eens 3 pensioenfondsen willen dit gaan doen en 11 pensioenfondsen overwegen de inzet van 'mini publics'.

5. Bereikbaarheid via de telefoon, de mail, de chat en andere kanalen

Alle pensioenfondsen kunnen telefonisch bereikt worden. In sommige gevallen is het telefonisch contact belegd bij de pensioenuitvoeringsorganisatie. Daarnaast is altijd contact via de e-mail mogelijk. Verder kunnen belanghebbenden soms contact opnemen via de chat, videobellen of simpelweg binnenlopen.

De bereikbaarheid is tot op heden goed. De eerste berekeningen die verstrekt zijn, hebben tot weinig extra telefoonverkeer geleid.

6. Klachtenprocedure

Alle pensioenfondsen hebben een klachtenprocedure ingericht. Op de website moet binnen enkele klikken duidelijk zijn hoe een belanghebbende eventueel ongenoegen kenbaar kan maken en hoe de klachtenprocedure is ingericht. In de eerste en tweede berekening met de prognoses wordt actief verwezen naar de klachtenprocedure.

Veel pensioenfondsen moedigen hun deelnemers aan om contact op te nemen als iets niet naar wens verloopt. Vaak leidt dit contact ertoe dat de vraag wordt beantwoord en/of dat waar de deelnemer ontevreden over is wordt opgelost.

7. Hoorrechtverenigingen

Het hoorrecht is een belangrijk onderdeel van de transitie naar de nieuwe pensioenregelingen, zoals de solidaire of flexibele premiereregeling. Dit recht geeft deelnemers, gepensioneerden en andere belanghebbenden de mogelijkheid om hun mening te geven over de voorgenomen wijzigingen in hun pensioenregeling.

Dialogoog via het hoorrecht

Het hoorrecht houdt in dat sociale partners verplicht zijn om de pensioengerechtigden en de gewezen deelnemers te informeren over de voorgenomen wijzigingen. Ook moeten zij deze groepen de gelegenheid geven om standpunten en eventuele bezwaren kenbaar te maken. Zo kunnen ook deze groepen (die niet altijd vertegenwoordigd zijn via de sociale partners) inbreng hebben bij de besluitvorming.

Van het hoorrecht kan gebruik worden gemaakt via een vereniging. Het hoorrecht is niet bedoeld voor individuele reacties of bezwaren. Deze termijn waarbinnen pensioengerechtigden zich moeten kunnen verenigen en kunnen reageren moet redelijk zijn. Zodra de contouren van het transitieplan staan, kunnen de pensioengerechtigden en gewezen deelnemer de uitnodiging ontvangen om kennis te nemen van de voorgenomen afspraken en eventueel ingaan op de uitnodiging. De termijn voor het geven van een reactie moet ook een einddatum hebben, zodat de sociale partners eventuele reacties kunnen verwerken en verder kunnen met het finaliseren van het transitieplan.

Een reactie van een pensioenfonds: "Er is regelmatig contact met verenigingen van gepensioneerden, bijvoorbeeld via Algemene ledenvergaderingen, presentaties, sessies op hun bijeenkomsten en schriftelijke reacties op het transitieplan."

Sommige fondsen geven aan dat het contact niet leidde tot aanpassingen in de regeling, maar wel tot meer draagvlak en betrokkenheid.

Vaak ondersteunen pensioenfondsen sociale partners bij het informeren over het hoorrecht. In een aantal gevallen hebben pensioenfondsen na de formele route, ook rechtstreeks contact met een vereniging van gepensioneerden of gewezen deelnemers.

45 fondsen geven aan dat er rechtstreeks contact of contact is geweest met een of meer hoorrechtverenigingen. Zij geven de volgende toelichting op dit contact

- Er was op regelmatige basis afstemming met de vereniging van gepensioneerden over voortgang fonds en communicatie richting

deelnemers. Het pensioenfonds is ook aanwezig bij jaarlijkse algemene ledenvergadering (fysieke meeting)”.

- “Wij zijn betrokken geweest bij hoorrecht en hebben daardoor meerdere sessies bijgewoond. Wij hebben hen geïnformeerd over de publicatie van het implementatieplan en aangeboden speciale sessies te houden op hun bijeenkomsten. Hiervoor was overigens weinig animo. De pensioenregeling zelf is niet aangepast, maar het draagvlak voor de nieuwe pensioenregeling is enorm toegenomen. Ze voelden zich letterlijk gehoord. Beide verenigingen waren tevreden over proces”.
- “De Vereniging van Gepensioneerden heeft een reactie gegeven op het concept transitieplan. Deze reactie is meegenomen in het definitieve plan.”
- “Er is goed contact tussen pensioenfonds en gepensioneerdenvereniging en ze zijn gedurende het traject goed op de hoogte gehouden. [...] De VVGP is goed betrokken waardoor het hoorrecht makkelijker was. Ook gepensioneerden worden van meerdere kanten geïnformeerd en opgeroepen om bij te dragen aan kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeken. De responsrate onder gepensioneerden is hoog.”
- Het pensioenfonds voert dialoog met belangenverenigingen van pensioengerechtigden.”
- “We hebben regelmatig contact met de gepensioneerden vereniging. We wonen vergaderingen bij, geven informatie in de vorm van documentatie en presentaties. Dit heeft geresulteerd in een advies van de vereniging en een beeld bij wat er bij deze doelgroep leeft. We hebben ook oproepen om lid te worden van deze vereniging gefaciliteerd.”
- “Wij hebben op regelmatige basis (elk kwartaal) een overleg met de vereniging van gepensioneerden. Voor de pensioenregeling heeft dit geen (directe) gevolgen. Voor de communicatie wel.”
- “We spreken de twee betrokken verenigingen (gepensioneerden en gewezen deelnemers) regelmatig als fondsbestuur. We houden hen op de hoogte van het proces en vragen hun input. Verder werken we samen om hun achterban te bereiken.”
- “We hebben een WTP klankbordgroep ingericht, met deelname van de sociale partners (Bestuurder en OR), gepensioneerden, het pensioenfondsbestuur, VO, RvT en WTP projectleider(s). In deze klankbordgroep zijn het transitieplan en implementatieplan besproken en aangepast waar nodig. Ook het communicatieplan is besproken.”
- “De werkgroep pensioenen van onze gepensioneerdenvereniging is sinds 2022 meegenomen in meerdere kennisworkshops over de WTP (samen met bestuur, VO, RvT, sociale partners) en daarnaast hebben extra informatie-overleggen met deze werkgroep plaatsgevonden. Er is een helder beeld van de zorgen die leven bij de gepensioneerden.”
- “Er is sprake van persoonlijk contact met het fonds. Met sociale partners hebben tevens briefwisselingen plaatsgevonden. Het hoorrecht maakt inzichtelijk waar deelbelangen kunnen verschillen. Het hoorrecht draagt daardoor bij aan een verscherping van evenwichtige belangenafweging en betere verantwoording over keuzes die door sociale partners – en later het pensioenfonds – worden gemaakt.”
- “Periodiek overleg met de vereniging van gepensioneerden heeft geleid tot relevante communicatie voor gepensioneerden over bijvoorbeeld de toeslagen in het zicht van de transitie en een specifieke bijdrage aan de algemene ledenvergadering over Wtp-gerelateerde onderwerpen.”
- Wij spreken op kwartaalbasis met overkoepelende organisatie van

de verenigingen van gepensioneerden over onder andere het nieuwe pensioenstelsel. Ook hebben wij als toehoorder een ledenberaad bijgewoond om te horen welke vragen en zorgen er leven bij pensioenontvangers. Deze kwartaalgesprekken worden gedurende de gehele transitieperiode voortgezet. Ook wordt de communicatie van de koepelorganisatie nauw gevolgd om hierop in te kunnen spelen met onze eigen communicatie. Zo hebben wij op de website vragen en antwoorden opgenomen over bijvoorbeeld het nabestaandenpensioen, omdat we via de de koepelorganisatie het signaal kregen dat dit onderwerp erg leeft onder pensioenontvangers.

- "In live en online gesprekken en bijeenkomsten, telefonisch en per mail; Dit heeft voor verduidelijking en ondersteuning gezorgd op governance niveau en op communicatief vlak."
- "Wij hebben een bijdrage geleverd aan de Algemene Ledenvergaderingen van beide gepensioneerdenverenigingen. Kans om uitleg te geven over wat er verandert en hoe gepensioneerden dat gaan merken."
- "In de Vergadering van Afgevaardigden van de beroepspensioenvereniging zijn alle geledingen vertegenwoordigd. Alle afgevaardigden hebben stemrecht en beslissen over de inhoud van de regeling en daarmee de inhoud van het transitieplan. Binnen de VvA is er ook een communicatiecommissie die gevraagd en ongevraagd advies geeft over de communicatie."
- "Het bestuur heeft intensief contact met de Vereniging van Gepensioneerden (VVG). Vanaf de start is deze vereniging meegenomen in de stappen naar het nieuwe pensioen. Van het ontwerp van de regeling tot consultatie bij tussentijdse wijzigingen. De VVG heeft hiervoor een aparte werkgroep 'Pensioen en Hoorrecht' gevormd. De wensen van de VVG op het gebied van evenwichtigheid zijn meegenomen in het ontwerp van de regelingen. De VVG heeft een eigen position paper opgesteld over hoe zij kijken naar Wtp, evenwichtigheid en voorkeurspositie ten opzichte van het ontwerp van de regeling. Deze position paper is ook op hun verzoek gedeeld met sociale partners. De VVG communiceert hierover zelf met hun leden. Daarnaast hebben we gezamenlijk, sessies met de leden. Uitkomsten hiervan worden in de communicatie verwerkt."
- "Het ondernemingspensioenfonds kent geen vereniging van gepensioneerden. Middels een mailalert zijn gepensioneerden en slapers gevraagd het concept transitieplan te lezen en een reactie te geven. Deze reacties zijn verzameld in een consultatiedocument dat is aangeboden aan de werkgever en meegenomen in het transitieplan."
- "Waardevolle terugkoppeling dat de Vereniging van gepensioneerden zich kan vinden in de koers die wordt gevaren. En zij waarderen hoe de vereniging betrokken is in het geheel."
- "Er is periodiek overleg tussen het bestuur van het pensioenfonds en de vereniging voor mensen die pensioen ontvangen van het pensioenfonds. De vereniging is aanwezig bij bijeenkomsten die het pensioenfonds organiseert voor actieve deelnemers en gepensioneerden. De vereniging krijgt daarbij spreektijd op het podium en is aanwezig met een stand. Het pensioenfonds heeft de vereniging meegenomen in de totstandkoming van de doelgroepsamenvattingen van het transitieplan, waarbij de uitingen zijn geoptimaliseerd op basis van de ontvangen feedback."
- "We zijn in overleg gegaan over de vragen die men had over het proces

(de afspraken met cao-partijen), het implementatieplan en het communicatieplan. Deze vragen hebben wij beantwoord en in een document toegevoegd op onze website zodat deze informatie ook beschikbaar is voor andere deelnemers/belanghebbende.”

- “Er is een oproep uitgegaan voor verenigingen van gepensioneerden maar daar is geen reactie op gekomen.”

Vragen van belanghebbenden

83 van de 89 pensioenfondsen geven aan dat er geen tot weinig vragen binnenkomen. 4 pensioenfondsen geven aan dat er veel vragen binnenkomen en 2 pensioenfondsen geven aan dat er zeer veel vragen binnenkomen. Bij de pensioenfondsen die zijn overgestapt of de eerste berekening hebben verstrekt komen weinig vragen binnen.

65 pensioenfondsen hebben aangegeven waarop de vragen die zij hebben ontvangen betrekking hebben (belangrijkste thema's). Deze thema's geven een indruk van de onderwerpen waarover men contact opneemt met het pensioenfonds.

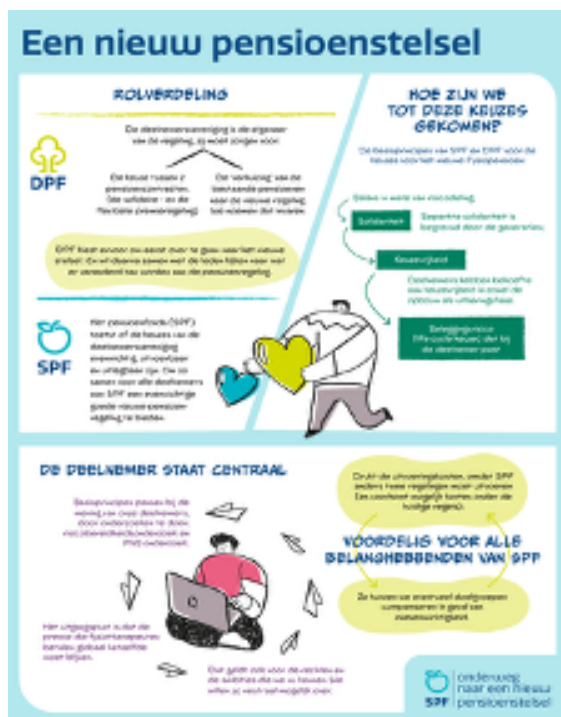
• Wat betekent de nieuwe pensioenregeling voor mij?	20 fondsen
• Compensatie	13 fondsen
• Schommelingen in de uitkering/mate van zekerheid	13 fondsen
• Partnerpensioen in de nieuwe pensioenregeling	11 fondsen
• Wens om bezwaar te maken tegen het invaren	8 fondsen
• Keuze ingang pensioen – met oog op nieuwe pensioenregeling	7 fondsen
• (Life cycle) beleggen (waarom, hoe risicovol?)	5 fondsen
• Inhaalindexaties	4 fondsen
• Hoe verloopt het omzetten	3 fondsen
• Ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling	3 fondsen
• Wat is het verschil tussen een vast en variabel pensioen	2 fondsen
• Waardeoverdracht (wel/niet voor kiezen)	2 fondsen
• Reden keuze 'niet invaren'	2 fondsen
• Transitieplan	2 fondsen
• Positie gewezen deelnemers	2 fondsen
• Spreidingstermijn	2 fondsen
• Vragen over uitingen in andere media	2 fondsen
• Arbeidsongeschikt zijn en de gevolgen van de transitie	2 fondsen
• Wat betekent dit voor de toekomst van het pensioenfonds?	1 fonds
• bezwaar tegen compensatie uit het fondsvermogen	1 fonds
• Wens is vermogen volledig opnemen en zelf te beleggen	1 fonds
• Gevolgen van politieke ontwikkelingen	1 fonds
• Hoe is de regeling tot stand gekomen	1 fonds
• Gevolgen van een reorganisatie op de compensatie	1 fonds
• Hoe wordt het fondsvermogen verdeeld	1 fonds
• Wanneer concreet inzicht	1 fonds
• Hoe koopkrachtig is het pensioen straks	1 fonds
• Vragen over de eerste berekening	1 fonds
• Gevolgen voor afkoop	1 fonds
• Wens vast pensioen	1 fonds
• Moet ik iets doen?	1 fonds
• Kan de pensioenpot opraken?	1 fonds

Bijlage: Voorbeelden uit de praktijk

Voorbeeld 1:

Het Pensioenfonds voor de Fysiotherapeuten heeft een infographic gemaakt, waarin inzichtelijk is gemaakt hoe een nieuwe pensioenregeling tot stand komt. Deze infographic is bedoeld om iedereen op een laagdrempelige manier te laten zien wie er betrokken is en welke afwegingen er gemaakt worden.

Nieuwe-pensioenregeling-in-beeld.pdf



Voorbeeld 2:

Algemeen Pensioenfonds KLM heeft een uitgebreide 'microsite' gemaakt, binnen hun reguliere website. Deze microsite bevat veel informatie over de nieuwe pensioenregeling, met een tijdlijn, video's in het Nederlands en in het Engels. (<https://klmgrondfonds.nl/nieuwepensioenregeling>)

Algemeen Pensioenfonds KLM
Onze regelingen
Ons pensioenfonds
Bijeenkomsten
Zoek naar...
MijnKLMpensioen

Home / Ons pensioenfonds / Nieuwe pensioenregeling

Nieuwe pensioenregeling

We krijgen een nieuwe pensioenregeling

De overheid heeft sinds 1 juli 2023 nieuwe regels voor pensioen. Door deze nieuwe regels gaat uw pensioenregeling veranderen. Het bestuur heeft de afspraken uit het transitieplan van KLM en de vakbonden zorgvuldig beoordeeld. Het is namelijk belangrijk dat de afspraken begrijpelijk, uitvoerbaar en evenwichtig zijn voor alle deelnemers. En dat de pensioenregeling tegen acceptabele kosten uitgevoerd kan worden. Het bestuur is blij te concluderen dat we hier ja op kunnen zeggen. Wij hebben de afspraken verwerkt in een zogeheten implementatieplan. In dit plan staat hoe we ons voorbereiden op de start van de nieuwe pensioenregeling. Het doel is om op 1 januari 2026 van start te gaan met de nieuwe pensioenregeling.

De basis van de nieuwe pensioenregeling →

U leest hier meer over de solidaire premieregeling, het persoonlijke pensioenvermogen en uw pensioendatum in de nieuwe pensioenregeling.

De overgang naar de nieuwe pensioenregeling →

Wat gebeurt er op 1 januari 2026 bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling?

Belangrijke zekerheden in de nieuwe pensioenregeling →

U kunt blijven rekenen op belangrijke zekerheden, zoals pensioen voor uw partner en arbeidsongeschiktheidspensioen.

Belangrijkste veranderingen specifiek voor iedereen die al →

Tijdlijn

- ✓ 1 juli 2023: Ingangsdatum nieuwe regels voor pensioen
- ✓ September 2023 - April 2024: Onderhandelingen nieuwe pensioenregeling
- ✓ April - December 2024: Fonds beoordeelt de afspraken uit transitieplan
- ✓ December 2024: Fonds heeft het implementatieplan en communicatieplan ingeleverd bij DNB en AFM
- ✓ Najaar 2025: Informatie over wat de overgang voor u persoonlijk betekent
- ✓ 1 januari 2026: Van start met de nieuwe pensioenregeling

Voorbeeld 3:

PWRI heeft een toolkit gemaakt, met presentaties, teksten en veelgestelde vragen. De materialen zijn bedoeld voor de werkgever en werknemers:

[Toolkit | PWRI Werkgevers](#)

Presentaties

Voor collega's

Wilt u uw collega's uitgebreider meenemen in de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen? Dan kunt u onze presentatie voor werkgevers gebruiken. Hiermee kunt u hen informeren over wat hetzelfde blijft en wat verandert.

↓ [Gebruik deze presentatie voor collega's](#)

Voor uw werknemers

Wilt u uw werknemers uitgebreider meenemen in de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen? Gebruik daarvoor deze presentatie. Hiermee informeert u hen over wat hetzelfde blijft en wat verandert.

↓ [Gebruik deze presentatie voor werknemers](#)

↓ [Of gebruik deze presentatie met toelichting voor uw werknemers](#)

Voorbeeldteksten voor uw eigen kanalen

Maakt u gebruik van een intranet of narrowcasting? Stuur u uw werknemers geregeld een nieuwsbrief of e-mail? Dan kunt u gebruikmaken van onze [kant-en-klare teksten](#) om hen te informeren over de nieuwe regels voor pensioen.

[Bekijk de voorbeeldteksten](#)

Veelgestelde vragen van werknemers

Hebben uw werknemers vragen over de nieuwe regels voor pensioen? Op de pagina [nieuwe regels voor pensioen voor werknemers](#) vinden zij meer informatie. Hier staan ook de antwoorden op [veelgestelde vragen van werknemers](#).

Staan de vragen van uw werknemers er niet bij? Dan kunnen zij [contact opnemen](#).

Voorbeeld 4:

Stap Pensioenkring Holland Casino laat hun actieve en gewezen deelnemers en gepensioneerden interactief het verwachte pensioen in de oude en nieuwe pensioenregeling zien ([Nieuwe regels voor pensioen: bekijk je oude en nieuwe pensioen | Algemeen Pensioenfonds Stap](#)). De gegevens zijn te bekijken nadat iemand is ingelogd.

De bezoeker kan 'heen en weer' klikken tussen de bedragen die horen bij de huidige/oude en de nieuwe pensioenregeling. Verder verwijst de tool naar de volledige berekening die in pdf-vorm in het persoonlijke dossier staat (achter de inlog). Ook organiseerde Stap vlak na de verzending van de transitieoverzichten een webinar. Tijdens het webinar gaven ze een verdere toelichting op de overzichten.

De afbeelding hierna toont de basisopzet van de tool, die door het pensioenfonds is aangepast aan de eigen huisstijl.

Je nieuwe pensioen

Je hebt nog pensioen bij ons staan. Dit pensioen valt vanaf [transitiedatum dd-mm-ijjj] onder de nieuwe regels voor pensioen. Ben je benieuwd? Je ziet ook dat we je oude pensioen omzetten naar de nieuwe regels. Dit is een eerste inschatting, berekend met de gegevens van [datum]. Volgend jaar krijg je een nieuwe berekening van je pensioen en je pensioenpot.

Meer weten

> [Bekijk de volledige brief 'Nieuw pensioen: berekening'](#)

Je pensioen kan nog veranderen

Omdat we beleggen voor je pensioen, veranderen de bedragen ieder jaar.

Nieuwe regels

Oude regels

Dit krijg je ongeveer als je je pensioen laat ingaan op je 65de

€38.640 Bruto per jaar

[Bekijk verwachtingen](#)

- ✓ De bedragen zijn zonder AOW of andere inkomsten.
- ✓ We hebben in de bedragen ook rekening gehouden met een [extra verhoging](#).
- ✓ We hebben in de bedragen [toekomstige inflatie](#) al meegenomen.
- ✓ Door je scheiding gaat een deel van je pensioen naar je ex. Dit is al verwerkt in de bedragen.

Wat krijgen je partner en kinderen als je overlijdt?

 **Partnerpensioen**

Nieuwe regels

Oude regels

Als je overlijdt voor je pensioendatum krijgt je partner:

€8.436 Bruto per jaar

[Lees meer](#) ▾

Als je overlijdt na je pensioendatum krijgt je partner ongeveer:

€27.048 Bruto per jaar

[Lees meer](#) ▾

 **Wezenpensioen**

Nieuwe regels

Oude regels

Als je overlijdt voor je pensioen, dan krijgt ieder kind tot 18 jaar (of tot 27 jaar als je kind een opleiding volgt):

€36 Bruto per jaar

Als je overlijdt na je pensioen, dan krijgt ieder kind tot 18 jaar (of tot 27 jaar als je kind een opleiding volgt) uit de oude regeling:

€36 Bruto per jaar

[Lees meer](#) ▾

Juni 2025

Pagina 27

Voorbeeld 5:

POB (Pensioenfonds Openbare Bibliotheken) heeft 3 magazines gemaakt:

- Voor actieve deelnemers ([magazine-de-nieuwe-pensioenregeling-vanaf-1-juli-2025-versie-werknemers.pdf](#)) (zie 2 screenshots hierna)
- Voor gepensioneerden ([pob.eu/media/16762/magazine-de-nieuwe-pensioenregeling-vanaf-1-juli-2025-versie-gepensioneerden.pdf](#))
- En voor de gewezen deelnemers ([brochure-de-nieuwe-pensioenregeling-vanaf-1-juli-2025-versie-oud-werknemers.pdf](#))



Actieve Deelnemers | Mei 2025



Voorbeeld 6:

Pensioenfonds Vervoer heeft een speciale webpagina en een animatie gemaakt, met als doel de reële bedragen (het 'pensioen mét koopkracht') onder de aandacht te brengen en uit te leggen hoe je dit bedrag kunt gebruiken om te kijken of het verwachte pensioen genoeg is om van rond te komen.

Het reële bedrag heeft een prominente plek in de communicatie over de transitie, omdat dit bedrag in de huidige/oude pensioenregeling en de nieuwe pensioenregeling op dezelfde manier berekend wordt. Het geeft daarmee een beter vergelijk dan de nominale bedragen. De pagina en de animatie worden in verschillende middelen onder de aandacht gebracht (waaronder het Uniform Pensioenoverzicht), zodat belanghebbenden al ruim voor de transitie met het bedrag vertrouwd raken.

[Koopkracht | Pensioenfonds Vervoer](#)

[Animatie](#) over het pensioen mét koopkracht

Kun jij later rondkomen met je pensioen?

Koopkracht uitgelegd

Als je wilt weten of je rond kunt komen van je pensioen, loop je al snel tegen een probleem aan: inflatie. Iedereen weet dat de prijzen stijgen. Maar hoeveel duurder wordt alles? En hoe weet je of je pensioen straks wel genoeg is? Om je hier inzicht in te geven, berekenen we jouw pensioen ook met 'koopkracht'.

Kijk eens op je pensioenoverzicht!

Op je pensioenoverzicht kun je nu al je verwachte pensioen mét koopkracht zien. Ga daarvoor naar het plaatje met de pijlen. [Je vindt je laatste pensioenoverzicht hier.](#)

Hoe werkt koopkracht?

Vroeger kostte een kroket 1 euro. Op dit moment betaal je al vaak rond de 2 euro. En als je met pensioen bent, kost een kroket misschien wel 4 euro.

Stel, je pensioen is straks 20 euro per maand. Het lijkt dan - met de prijzen van nu - alsof je straks 10 kroketten kunt kopen. In werkelijkheid is dat niet zo. Je kunt dan met 20 euro 5 kroketten kopen. Een kroket kost dan immers 4 euro.

Je pensioen zonder koopkracht is 20 euro, maar mét koopkracht is het 10 euro. Het pensioen met koopkracht geeft je een goede indruk van wat je straks kunt kopen.

We hebben het ook uitgelegd in onderstaande video.

Bekijk de video over koopkracht



Voorbeeld 7:

PMT heeft posters ontwikkeld, die werkgevers kunnen ophangen op de werkplek. De posters kunnen via de website van PMT besteld worden.

[Deel deze handige tools met uw werknemers – PMT](#)

Bestel posters met QR-code voor op de werkvloer

Wilt u pensioeninformatie ook op de werkvloer toegankelijker maken voor uw werknemers. Bestel deze leuke posters. Let op: de posters gaan per set van 6 stuks. U kunt maximaal 3 sets bestellen.

[Bestel posters](#)

The image shows a grid of six posters with the following titles and themes:

- Post 1 (Orange):** Ringen uitgewisseld en cadeaus uitgepakt? Check of je extra partnerpensioen wilt verzekeren. Doen voor je pensioen.
- Post 2 (Blue):** Al nagedacht wanneer je met pensioen gaat? Even kijken welke keuzes je hebt! Doen voor je pensioen.
- Post 3 (Yellow):** Volle julaars en korte nachten? Bekijk alles over pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof! Doen voor je pensioen.
- Post 4 (Dark Blue):** Het nieuwe pensioenstelsel? Lees wat er gaat veranderen! Meer weten over je pensioen.
- Post 5 (Red):** Hele je de slaats, val je nieuwe woning? Check snel of je adresgegevens kloppen! Doen voor je pensioen.
- Post 6 (Light Blue):** Over je hier vandaag, volk het eerst? Even checken of alles goed staat! Doen voor je pensioen.

Voorbeeld 8:

Pensioenfonds ING heeft een animatie gemaakt waarin het uitlegt hoe pensioenverhogingen werken in de nieuwe pensioenregeling.

[Hoe werkt een pensioenverhoging in het nieuwe stelsel? – Het nieuwe pensioenstelsel](#)



Voorbeeld 9:

Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) voert de campagne 'Heb je even voor JOU'. Het doel is deelnemers op een pakkende manier even te laten stilstaan bij hun pensioen en de nieuwe pensioenregeling. Bij de campagne horen video's voor Facebook, Instagram en YouTube, posters die werkgevers kunnen gebruiken, direct mailings naar werkgevers en display banners.

[Campagne nieuwe pensioenregeling – sociale partners | PFZW](#)



Heb je even voor **jou**

4 feitjes die blijven

Je krijgt een nieuwe pensioenregeling. Veel blijft hetzelfde.

- 1 Pensioen zolang je leeft, al word je 120
- 2 Jij en je werkgever leggen samen geld in voor later, PFZW belegt dit pensioengeld
- 3 Bij arbeidsongeschiktheid blijf je pensioen opbouwen
- 4 Zorgt voor jouw partner en kinderen als jou iets overkomt

Kijk jezelf wijzer op pfzw.nl/pensioenregeling

**Pensioenfonds
Zorg & Welzijn**