

whitepaper



Pensioen in het sollicitatie- gesprek

5 meest voorkomende
fouten en
praktijkoplossingen

VALLURA

MOETEN WORDT (VER)MOGEN

partner in flexibele pensioenen

5 meest voorkomende fouten en praktijkoplossingen

Hoe leg je uit wat jouw pensioenregeling goed maakt?

- 1** Er is geen juiste communicatie over het onderwerp pensioen
- 2** Vragen van sollicitanten blijven onbeantwoord
- 3** De naam van de pensioenuitvoerder wordt gebruikt als argument
- 4** De hoogte van de eigen bijdrage wordt als argument gebruikt
- 5** Er wordt niet dieper ingegaan op de toegevoegde waarde

VALLURA



01

**Er is geen
juiste
communicatie
over het
onderwerp
pensioen**

Er is geen juiste communicatie over het onderwerp pensioen

Pensioen is een belangrijk onderwerp voor werknemers. Ze willen weten wat ze kunnen verwachten als ze met pensioen gaan. Werkgevers hebben daarom de verantwoordelijkheid om transparant te zijn over hun pensioenregeling. Het is niet gunstig om te zeggen dat je een goede pensioenregeling hebt, terwijl je niet kunt uitleggen hoe de pensioenregeling er precies uitziet. Dit kan namelijk leiden tot misverstanden bij werknemers.

Oplossing

Wees eerlijk en duidelijk over de echte kwaliteit of investeer in een betere pensioenregeling. Dat kan zijn door een betere, meer kostbare pensioenregeling in te richten. Maar kan ook opgelost worden door duidelijk aan te geven dat er van de medewerker zelf ook nog wat wordt verwacht.





02

Vragen van sollicitanten blijven onbeantwoord

Vragen van sollicitanten blijven onbeantwoord

Een andere veelgemaakte fout is dat er wordt geclaimd dat een pensioenregeling goed is, maar dit niet kan worden onderbouwd met concrete argumenten. Het komt vaak voor dat niet uitgelegd kan worden wat voor pensioenregeling er is. Zo blijven vragen vaak onbeantwoord.

Oplossing

Zorg dat je voorbereid bent op vragen. Als je niet kunt uitleggen hoe de pensioenregeling er uitziet, hoe betrouwbaar kom je dan over in je gesprek? Het helpt om een infographic of andere handout beschikbaar te hebben die je kunt delen.

Als je stelt dat je pensioenregeling 'goed' is, zorg dan dat je kunt uitleggen wat deze pensioenregeling daadwerkelijk zo goed maakt.

- Is dat de hoogte van het te bereiken pensioen?
- De keuzemogelijkheden?
- Of begeleiding die je als werkgever biedt?

Zorg dat je voorbereid bent op deze vragen.



A grayscale photograph of two women sitting at a table, engaged in a conversation. The woman on the left has curly hair and is smiling. The woman on the right is also smiling and looking towards the first woman. They appear to be in a professional or collaborative setting.

03

**De naam van
de pensioen
uitvoerder
wordt
gebruikt als
argument**



De naam van de pensioenuitvoerder wordt gebruikt als argument

Het is niet overtuigend om te zeggen dat je een goede pensioenregeling hebt, enkel omdat je pensioen is ondergebracht bij een bepaalde partij.

De naam van de pensioenuitvoerder zegt niet meestal niets over de pensioenregeling. Dit is omdat er verschillende soorten pensioenuitvoerders zijn, elk met hun eigen specifieke kenmerken. Bedrijfstakpensioenfondsen zijn een uitzondering.

Oplossing

Je kunt beter iets zeggen over de kwaliteit, bijvoorbeeld een maximale regeling, of 80% van wat maximaal kan.

A black and white photograph of a meeting room. Four women are seated around a table, engaged in conversation. The room features a large window in the background, a potted plant on the left, and a brick wall on the far left. The text is overlaid in a large, bold, purple font.

04

**De hoogte
van de eigen
bijdrage
wordt als
argument
gebruikt**



De hoogte van de eigen bijdrage wordt als argument gebruikt

Een veelgemaakte fout is dat er wordt gezegd dat er een goede pensioenregeling is omdat je getal X aan eigen bijdrage rekent.

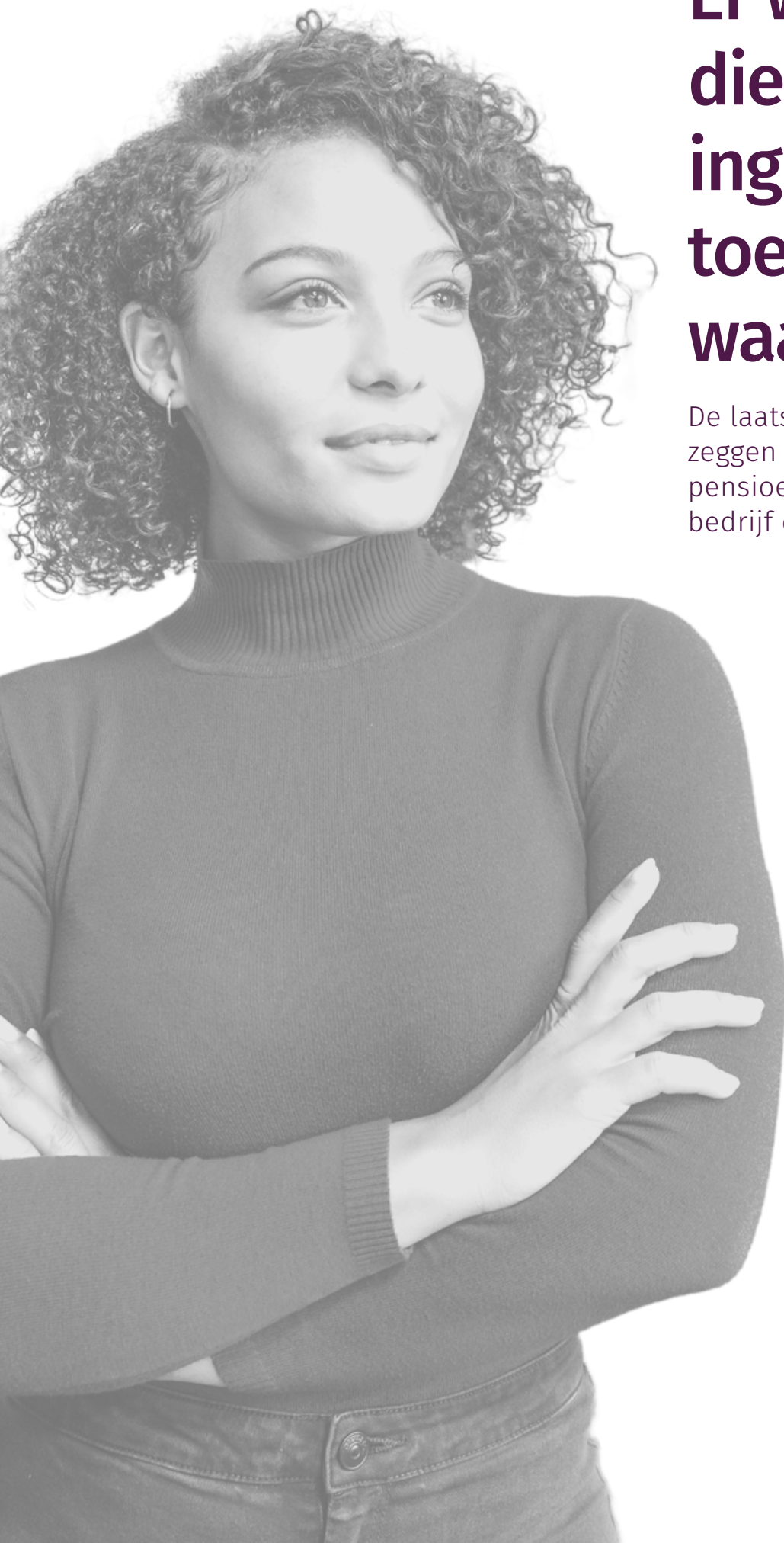
Oplossing

De hoogte van de eigen bijdrage zegt niks over de kwaliteit van de pensioenregeling. Zelfs als je géén (verplichte) eigen bijdrage rekent. Geef dan ook aan dat je een maximale (of bijna maximale) pensioenregeling hebt. Of benoem andere voordelen.



05

**Er wordt niet
dieper
ingegaan op
de
toegevoegde
waarde**



Er wordt niet dieper ingegaan op de toegevoegde waarde

De laatste veelgemaakte fout is zeggen dat er een goede pensioenregeling is binnen het bedrijf en het daar bij laten.

Oplossing

Een goede pensioenregeling is een waardevol voordeel voor medewerkers. Maar dat voordeel wordt pas echt benut als medewerkers weten wat de regeling inhoudt. Daarom is het belangrijk om nieuwe medewerkers actief te informeren over de concrete inhoud van de regeling en bijbehorende keuzes. Dit kan dus ook al bij het sollicitatie gesprek. Bijvoorbeeld met een handout of een infographic.

Handout of infographic:

In de praktijk hebben de meeste medewerkers die namens de werkgever een sollicitatie gesprek voeren moeite om de kwaliteit van de pensioenregeling goed uit te leggen.

Een goede infographic of handout kan helpen om pensioenregelingen begrijpelijk te maken en de toegevoegde waarde uit te leggen.

1. Waar is het pensioen ondergebracht?

Zorg voor herkenning bij je medewerkers. De namen van de meeste pensioenuitvoerders zijn bekende namen en zorgen voor herkenning en daarmee onbewust ook voor waardering.

2. De hoogte van de pensioenpremie

Als je toch een goede pensioenregeling hebt, is het goed om dit in waarde te kwantificeren. Een werknemer krijgt dan een goed beeld van hoeveel je voor hen doet. Hoeveel wordt er per maand betaald voor het 'ouderdomspensioen' en op welk percentage is dit gebaseerd? Welk bedrag betaalt de werkgever en welk deel wordt (verplicht) ingehouden op het salaris. Tot slot, hoe verhoudt zich dit tot 'normaal'?



3. Toepasselijke risicodekkingen

Geef aan welke risicodekkingen er zijn geregeld (nabestaandenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid). Vaak is de kostprijs hiervan lager en is een bedrag noemen niet nodig. Belangrijk is om aan te geven dát je goed voor je mensen zorgt en alle onderdelen voor ze geregeld zijn.

4. Keuzemogelijkheden

Het wordt steeds belangrijker om keuzemogelijkheden te geven aan je werknemers. Geef daarom duidelijk aan welke keuzes werknemers zelf kunnen maken. Door de medewerkers in een actieve houding te zetten, wordt de waardering van je rol als werkgever in het proces van de sollicitatie verhoogd.

5. Welke begeleiding faciliteert je als werkgever

Pensioen valt voor de meeste werknemers onder 'lastig' en 'ver weg', daarom worden keuzes vaak niet (bewust) gemaakt of zelfs maar herkend. Geef daarom aan hoe je medewerkers helpt met het maken van keuzes. De behoefte aan begeleiding voor medewerkers groeit. Doe je daar als werkgever nog niets aan? Neem dit dan in overweging. Of zorg voor een partij waarnaar je kunt verwijzen die je medewerker kan helpen. Doe je dit al, benoem dit als onderdeel van je pensioenregeling zodat de nieuwe medewerker deze waardering ervaart in de keuze om bij jou te komen werken.

Tot slot

Als pensioenadviseur kan Vallura jouw helpen met het maken van een infographic of handout. Voor vragen of interesse mag je contact met ons opnemen.

Voor HR-managers / werkgevers

Vallura is specialist in pensioenen. Speciaal voor HR-managers hebben wij een pensioenkit. De gratis pensioenkit voorziet in het aanreiken van praktische tips en nieuws die toegepast kunnen worden bij medewerkers.



Meer informatie over wat wij doen voor HR-managers / werkgevers?

Scan de QR-code voor meer informatie!

Contact met ons?

✉ info@vallura.nl

☎ +31 (0)85 0705190

VALLURA