

Vertraging WTP staat



Bram Stegeman

In zijn brief aan de Tweede Kamer van 10 mei 2021 over de uitwerking van het pensioenakkoord schrijft minister Koolmees dat de invoering van de Wet toekomst pensioenen vertraging heeft opgelopen. De minister schrijft dat de wet uiterlijk op 1 januari 2023 zal worden ingevoerd. Deze vertraging kan leiden tot het gevoel 'nog even lekker achteroverleunen'. Of is het verstandig en mogelijk om te starten met de warming-up? Ondanks het ontbreken van definitieve wet- en regelgeving?

Alle stakeholders moeten goed voorbereid zijn op de transitie naar een succesvolle implementatie van een nieuwe regeling. Het is goed te beseffen dat het aanpassen van een bestaande, of het opstellen van een geheel nieuwe regeling, voor alle betrokkenen een zwaar traject is. In dit artikel krijgt u praktische en relevante handvatten voor een warming-up. Gebaseerd op de ervaringen van de Stichting Pensioenfonds voor Huisartsen (SPH) op weg naar een regeling in het nieuwe pensioenstelsel.

Stakeholders in kaart brengen en (dichtbij) houden

Stap 1

Krijg helder welke stakeholders een rol spelen in de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Niet alleen om een stip op de horizon (soort

contract, wel/niet invaren, wel/geen transitiefk) te zetten, maar vooral om deze stip te bereiken. Het gaat uiteindelijk om de deelnemer. Maar de deelnemer (en de gepensioneerde) laat zich vertegenwoordigen door tal van gremia. In figuur 1 staat als voorbeeld het stakeholderveld zoals dat bij SPH van toepassing is.

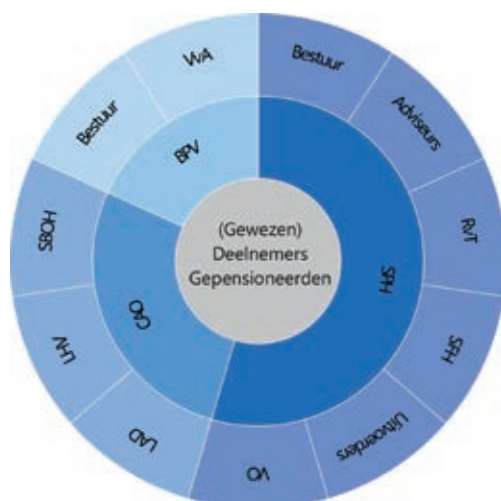
Stap 2

Maak voor elke stakeholder afzonderlijk helder welke rol, verantwoordelijkheid en bevoegdheid deze heeft. Door dit overzicht en inzicht te delen met alle stakeholders wordt het voor iedereen inzichtelijk waar hij/zij wel en vooral niet over gaat. Het mag geen verrassing zijn dat de verschillen in formele bevoegdheden makkelijk aanleiding kunnen geven tot spanningen tussen stakeholders. Het is dan zaak om deze zo vroeg mogelijk in het proces te onderkennen en te bespreken. Over inhoud van het nieuwe contact is tot dan toe nog niet gesproken. Maar de belangen zijn enorm. Er moet toch 1.700 miljard euro verdeeld te worden.

Stap 3

Breng de wensen/eisen, beelden en verwachtingen van de diverse stakeholders in kaart. Hierbij is het opstellen en uitvoeren van een deelnemersonderzoek een essentieel onderdeel. Dit deelnemersonderzoek moet zich richten op normen en waarden van deelnemers ten aanzien van hun pensioen. De uitkomsten

Vraag het de stakeholders



Figuur 1:
stakeholderveld SPH

warming-up niet in de weg

ALBERT SMOLENAERS, PARTNER AETHIQS
BRAM STEGEMAN, VOORZITTER SPH

hiervan kunnen meegenomen worden in het aanscherpen van het besliskader (zie bouwsteen 2). Het is belangrijk om scherp te krijgen wat deelnemers in hun pensioenregeling terug willen zien. Met als doel een onderbouwd gevoel te krijgen voor de contouren van de gewenste regeling. Stel stakeholders vragen zoals: Wat zijn volgens u de sterke punten van de huidige regeling? Wat zijn de zwakke punten van de huidige regeling? Welke risico's en uitdagingen ziet u in relatie tot de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel? En tot slot: heeft u al een voorkeur voor het soort contract? Het transitiemoment? Wel of niet invaren, wel of geen gebruik maken van het transitie-ftk?

Vanzelfsprekend bepaalt de rol van de betreffende stakeholder voor een deel het antwoord. Onze ervaring is dat dit voor het managen van de overgang een heel nuttig inzicht geeft. In ieder geval voor de betrokken projectmanager maar ook voor de stakeholders zelf. Daarnaast kan dit rondje langs de (stakeholder)velden ook gebruikt worden om de behoefte aan educatie vast te stellen, waarover later meer.

Stap 4

Op basis van de voorgaande stappen kan een projectplan opgesteld worden, waarin alle opgehaalde informatie vertaald wordt naar een mijlpalenplanning. Deze planning bevat niet alleen de wettelijke termijnen maar ook een voorstel voor de fondsspecifieke mijlpalen waarbij het gewenste transitiemoment het ijkpunt is.

Fundamentele bouwstenen

Hier komt de onzekerheid over de wet- en regelgeving om de hoek kijken. Immers, een en ander staat of valt met definitieve wetteksten en de daaraan verbonden lagere regelgeving.

Het is goed mogelijk om vier fundamentele bouwstenen, die niet afhankelijk zijn van de precieze invulling van wet- en regelgeving,

alvast vorm te geven. Dan kan de voet op het gas op het moment dat de ijkpunten er zijn.

1. Het organiseren van educatiesessies.
2. Het vaststellen van een besliskader.
3. Het opstellen en uitvoeren van een communicatieplan.
4. Het uitvoeren van een niet regulier risk self assessment (NRRSA).

Bouwsteen 1

Het organiseren van educatiesessies

In een complex verandertraject als dit is het niet alleen zaak om met alle betrokkenen de eindstreep te halen. Het is ook belangrijk een transparant (besluitvormings)proces te doorlopen op basis van een level playing field voor wat betreft kennis. Een level playing field is een situatie waarin het kennisniveau van alle stakeholders niet noodzakelijkerwijs hetzelfde hoeft te zijn. Maar dat elke stakeholder een kennisniveau heeft dat voldoende is voor de invulling van zijn/haar rol in het proces.

Een van de uitkomsten van het eerdergenoemde rondje langs de (stakeholder)velden kan educatiebehoefte zijn. Dit kan in deze fase concreet worden ingeregeld. Het op orde zijn van een level playing field levert een belangrijke bijdrage aan het creëren van noodzakelijk draagvlak.

Bouwsteen 2

Het vaststellen van een besliskader

Bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel moeten zware besluiten genomen worden. Die kunnen impact op de financiële situatie van deelnemers en gepensioneerden hebben. Nu en in de toekomst. Veel gehoorde criteria zijn evenwichtige belangenafweging, uitvoerbaarheid, financierbaarheid en uitlegbaarheid. De vraag is wat hier nou eigenlijk precies onder verstaan wordt. Om discussies op belangrijke beslismomenten zo veel mogelijk te voorkomen, is een concrete vertaling van deze criteria naar voor iedereen begrijpelijke en zo mogelijk meetbare criteria nodig. Die criteria worden vastgelegd in een besliskader. Belangrijke input voor dit besliskader is opnieuw het rondje langs de (stakeholder)

Zet stappen
naar
bouwstenen

Niet afwachten

velden. Het vaststellen van een besliskader dient ter toetsing en onderbouwing van (voorgenomen) besluitvorming. Het is zeer relevant dat dit kader in een gezamenlijk proces tot stand komt. Onze ervaring is dat het opstellen van een besliskader grote meerwaarde oplevert voor het echte begrip en doorleven van de complexe pensioenmaterie. Met name wanneer concrete vragen ter sprake komen, zoals 'Wat wordt exact verstaan onder solidariteit?' gaat het besliskader pas echt leven. En dit geldt dan met name voor de stakeholders die het dichtst bij de besluitvorming betrokken zijn en die zich straks zullen moeten verantwoorden naar alle deelnemers en gepensioneerden.

Bouwsteen 3 *Het opstellen en uitvoeren van een communicatieplan*

In het consultatiedocument ten behoeve van de Wet toekomst pensioenen wordt gesproken over een communicatieplan dat over de periode na vaststelling van het transitieplan gaat. Dit is echter niet het enige communicatieplan dat opgesteld moet worden. Ook voor de periode tot aan de vaststelling van het transitieplan is een communicatieplan vereist. Het idee is dat voor het slagen van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel (voldoende) draagvlak onder alle deelnemers en gepensioneerden vereist is. Aan het creëren van dat draagvlak kan (lees: moet) nu al begonnen worden. Een belangrijk onderdeel van het te ontwikkelen communicatieplan is het uitvoeren van het eerdergenoemde deelnemersonderzoek. De uitkomsten daarvan vormen een essentiële basis voor het communicatieplan.

Bouwsteen 4 *Het uitvoeren van een niet regulier risk self assessment (NRRSA)*

In de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel speelt vanzelfsprekend het politieke risico een grote rol. Oftewel, wanneer wordt de nieuwe wet- en regelgeving van kracht en hoe ziet die er dan exact uit? Het is dan ook van belang dat de risicobereidheid van het fonds bekend is in de vorm van een volledige en actuele risicobereidheidsverklaring. Vanwege de impact op de deelnemers en het inherente

draagvlakrisico is het aan te bevelen om een zogeheten niet regulier risk self assessment (NRRSA) uit te voeren. Hoewel de aanvliegroute gelijk kan zijn aan een normale RSA, is het doel van deze NRRSA – naast identificatie, beoordelen en mitigeren van risico's – het gezamenlijk doorleven van de risico's. Daardoor ontstaat niet alleen een beter begrip van de risico's maar vooral van de onderwerpen waarop deze betrekking hebben. Voorbeelden hiervan zijn het behoud van draagvlak, datakwaliteit en ontwikkelingen in de beroepsgroep/bedrijfstak. Net als bij de educatie (bouwsteen 1) en het besliskader (bouwsteen 2) vormt het rondje langs de (stakeholder)velden een belangrijke bron voor het ophalen van risico's en uitdagingen. Vervolgens kan binnen het project het reguliere RSA-proces gevolgd worden.

Tot slot

Wij hebben in dit artikel vier fundamentele bouwstenen omschreven die niet hoeven te wachten om opgepakt te worden tot er meer duidelijk is over de wet- en regelgeving. Sterker nog, door met deze bouwstenen aan de slag te gaan achten wij de kans groot dat de gewenste stip op de horizon op korte termijn al gezet kan worden. Zo kan er richting aangebracht worden in een dossier dat nog genoeg andere complexiteiten in zich heeft. Wat gaat u doen? Wachten of toch starten met de warming-up zodat we straks met zijn allen succesvol (en met draagvlak!) de eindstreep gaan halen? ←



Albert Smolenaers