

HEALTH WEALTH CAREER

MERCER WERKNEMERS-
ONDERZOEK SERIES

DE LAATSTE 10 JAAR TOT AAN HET PENSIOEN



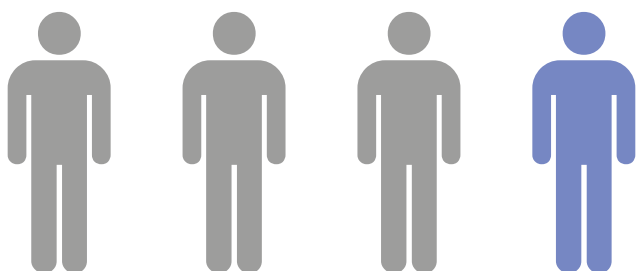
VORM RUIM VOOR DE FORMELE PENSIOENDATUM EEN STRATEGIE VOOR DE LAATSTE JAREN TOT AAN PENSIOEN

De AOW-leeftijd ligt nu op 67 jaar en zal naar verwachting de komende jaren nog verder stijgen. Dit houdt in dat de werknemersbestanden van ondernemingen in toenemende mate vergrijzen. Veel werkgevers realiseren zich (wellicht) nog onvoldoende wat de impact van deze ontwikkeling zou kunnen zijn wanneer ze geen ouderenbeleid ontwikkelen.

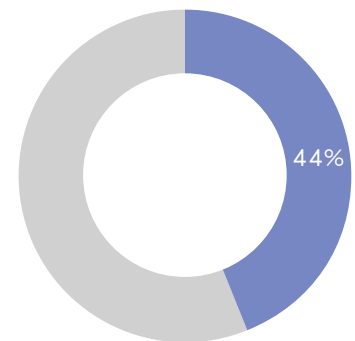
Mercer heeft onderzoek laten uitvoeren onder ruim duizend werknemers naar gezondheid en pensioen. Hieruit blijkt dat het overgrote deel van de werknemers (62%) óf wil afbouwen richting pensioendatum, óf op het moment dat zij genoeg pensioen hebben opgebouwd direct zou willen stoppen. Slechts 23% verwacht de rit tot aan pensioendatum uit te zitten. Verder geeft 46% van de werknemers aan een verandering in hun lichamelijke conditie te verwachten in de laatste 10 jaar tot aan de pensioenleeftijd.

Tel daarbij op dat slechts 26% nog een verandering in carrière verwacht de laatste 10 jaar voor hun pensioen en de voorzichtige conclusie die getrokken kan worden is dat werkgevers te maken zullen krijgen met afname van productiviteit, een hoger ziekteverzuim en stagnatie van het personeelsbestand.

1 op de 4 46 tot 65 jarigen houdt zich niet bezig met het pensioen omdat het wordt gezien als een zorg voor later.



44% vindt informatie over hun pensioen complex.



Uit ons onderzoek blijkt tevens dat 44% van de werknemers informatie over hun pensioen te complex vindt en 24% van de 46 tot 65-jarigen geeft aan zich niet bezig te houden met het pensioen omdat het wordt gezien als een zorg voor later.

In dit rapport bespreken wij 5 bevindingen vanuit ons onderzoek die inzicht geven in de noodzaak voor zowel werkgever als werknemer om ruim voor de formele pensioendatum samen een strategie te bepalen voor de laatste 10 jaar tot het pensioen. Dat geeft de werknemer de tijd om (wanneer nodig) in de privé-sfeer een aantal voorzieningen te treffen of lasten af te bouwen, en de werkgever de tijd en ruimte om zijn personeelsbestand aan te passen en veranderingen door te voeren.

OVER HET ONDERZOEK

1,008 respondenten

Er is gewogen naar een representatieve verdeling op geslacht, leeftijd, bedrijfs grootte en branche.

- Leeftijd tussen 18 en 65 jaar
- Werkzaam bij bedrijven met minstens 50 werknemers

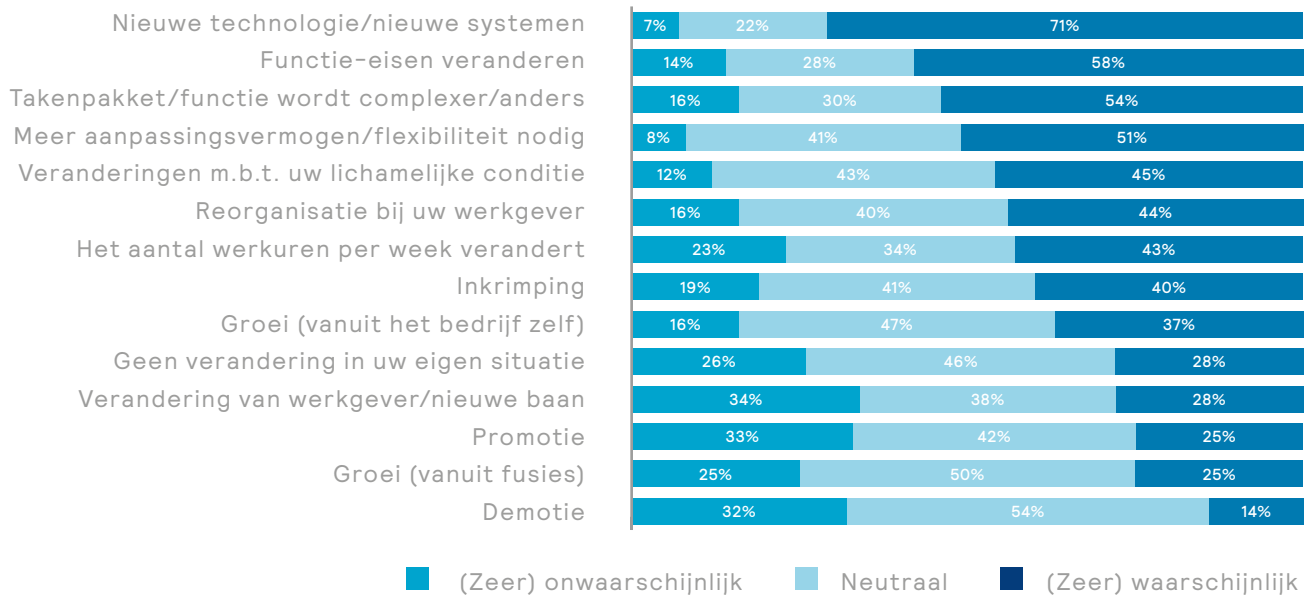
Online veldwerk uitgevoerd in eerste kwartaal 2016

1

Werknemers achten het waarschijnlijk dat ze de laatste tien jaar van hun carrière te maken krijgen met verandering.

Van de werknemers verwacht 46% te maken te krijgen met verandering in lichamelijke conditie, 58% denkt dat functie-eisen veranderen en 54% dat hun takenpakket en functie complexer wordt. Werknemers achten verandering van baan, demotie of promotie het minst waarschijnlijk in de laatste tien jaar voor hun pensioen. Slechts 14% vindt demotie (de verschuiving van verantwoordelijkheden of veranderingen in het takenpak-

ket) waarschijnlijk. Dat is een lage score. De respondenten onderschatten de mogelijkheid dat demotie (bij sommige bedrijven 'remotie' genoemd) zich kan voordoen. Demotie kan een werknemer veel brengen, zoals flexibiliteit, minder stress en een betere work-life verhouding. Werknemers moeten daar meer op voorbereid worden. Slechts 10% van de werknemers tussen de 46-65 jaar acht het (zeer) waarschijnlijk dat ze promotie krijgen.

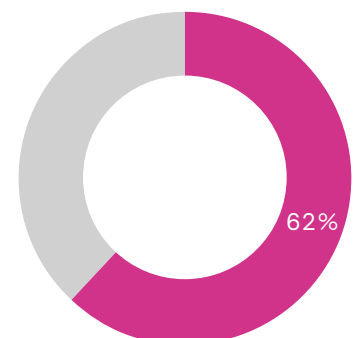


2

Bijna twee op de drie werknemers verwacht niet fulltime tot pensioenleeftijd te werken.

Slechts 23% van de werknemers wil hoe dan ook stoppen op de wettelijke pensioenleeftijd. Een derde van de werknemers zou liever afbouwen en 30% wil juist stoppen zodra ze voldoende inkomen hebben opgebouwd.

62% van de werknemers wil gestaag afbouwen of direct stoppen (voor wettelijke pensioenleeftijd) zodra voldoende netto inkomen is opgebouwd.



3

Aanpassing van werktijden en een flexibele pensioenleeftijd worden het meest van werkgevers verwacht in de laatste tien jaar voor het pensioen.

Van de werknemers verwacht 80% ondersteuning van de werkgever in de vorm van minder werken en aanpassing van werktijden, 20% verwacht helemaal niets. Hierbij valt op dat werknemers bij grote bedrijven meer ondersteuning verwachten. Waarschijnlijk omdat er bij grote bedrijven meer collectief geregeld is. Werknemers tussen de 46 en 65 jaar verwachten relatief vaak een flexibele pensioenleeftijd (41%).

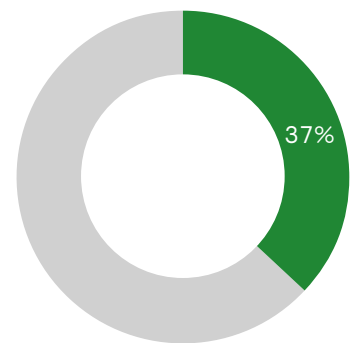


4

Gezondheid is de grootste zorg die werknemers over hun pensioen hebben.

Van de respondenten maakt 37% zich zorgen over gezondheidsproblemen na hun pensioening. Ook jongeren maken zich hier al zorgen over. Dit is opvallend. Blijkbaar verwacht men dat zorg na de pensioendatum veel van het besteedbare inkomen gaat eisen. Het nieuws dat zorg schaarser en duurder wordt en dat men in de toekomst zelf verantwoordelijk is voor zorginkoop kan hieraan ten grondslag liggen. De vraag is dus of men voldoende inzicht heeft in de huidige en toekomstige uitgaven en het bedrag dat daarvoor nodig is.

37% van de werknemers denkt te maken te krijgen met gezondheidsproblemen na hun pensioen.

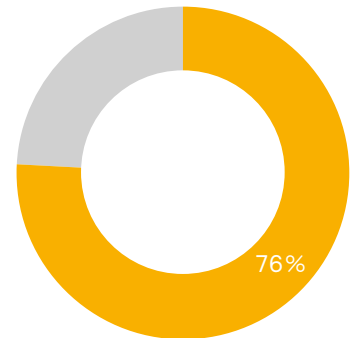


5

83% van de werknemers is bereid om minder te gaan werken in de jaren voor het pensioen, al geeft 65% aan dat dit afhankelijk is van hoeveel ze moeten inleveren aan salaris.

Verder is 76% bereid een eenvoudigere functie te bekleden. Ouderen zijn minder flexibel en staan minder open voor minder werken of het aangaan van een eenvoudigere functie dan jongeren. De vraag is of de jongeren van nu over dertig jaar hetzelfde antwoord geven. Ouderen zijn jarenlang 'gepamperd' waardoor zij minder zelf de verantwoordelijkheid in eigen hand hoefden te nemen. Jongeren zijn 'opgevoed' in de wetenschap dat ze meer verantwoordelijkheid moeten nemen waardoor ze later wellicht flexibeler blijven. Maar als eigen keuzes maken en nu de verantwoordelijkheid nemen niet goed uitpakt, waar kloppen de jongeren over dertig jaar dan aan? Het verschil tussen nu en later is lastig tussen de oren te krijgen.

76% is bereid tot bekleden eenvoudiger functie.



MERCER'S VISIE

Het is voor zowel werkgever als werknemer van belang dat ruim voor de formele pensioendatum samen een strategie wordt bepaald voor de laatste 10 jaar tot pensioen, én voor de pensioenopbouw. Dat geeft de werknemer en de werkgever de tijd om (wanneer nodig) een aantal voorzieningen te treffen, en werkzaamheden en lasten af te bouwen.

Om de werknemer de mogelijkheid te geven de laatste 10 jaar van zijn carrière in (financiële) gezondheid door te brengen en af te bouwen richting zijn pensioenleeftijd, en de werkgever de ruimte te geven om zijn personeelsbestand te optimaliseren en verzuimrisico's te minimaliseren moeten beide partijen bij elkaar komen. Voor beide partijen moet het iets opleveren. Mercer helpt werkgevers en werknemers bij het opstellen en uitwerken van de juiste strategie.

KOM SAMEN MET MERCER TOT EEN STRATEGIE

Carrièreplan



Een optimaal personeelsbestand



Terugdringen verzuim



Advisering



Risicomanagement



Verhogen productiviteit



Kijk voor meer informatie over onze dienstverlening op www.mercer.nl, neem contact op via marketing.nl@mercer.com of bel naar +31 20 431 3700



MEER WETEN?

Mercer is een mondiale aanbieder van advies op het gebied van Health, Wealth, Career.

Bij Mercer bevorderen we de gezondheid, welvaart en carrières van meer dan 110 miljoen mensen. Dit doen wij door werkgevers te faciliteren bij het maken van weloverwogen keuzes. De 21.000 Mercer consultants, verspreid over meer dan 170 kantoren in 43 landen, bieden de klant ondersteuning bij het oplossen van complexe vraagstukken ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en menselijk kapitaal, en bij het ontwerpen en beheren van ziektekostenregelingen, sociale voorzieningen en pensioenen. Zo helpen wij onze relaties een goede werkgever te zijn.

Mercer is een volledige dochteronderneming van Marsh & McLennan Companies, Inc (NYSE:MMC). MMC heeft wereldwijd 57.000 medewerkers en een omzet van ruim \$ 13 miljard.

Copyright Mercer 2016