

NUMMER 3 | APRIL 2019

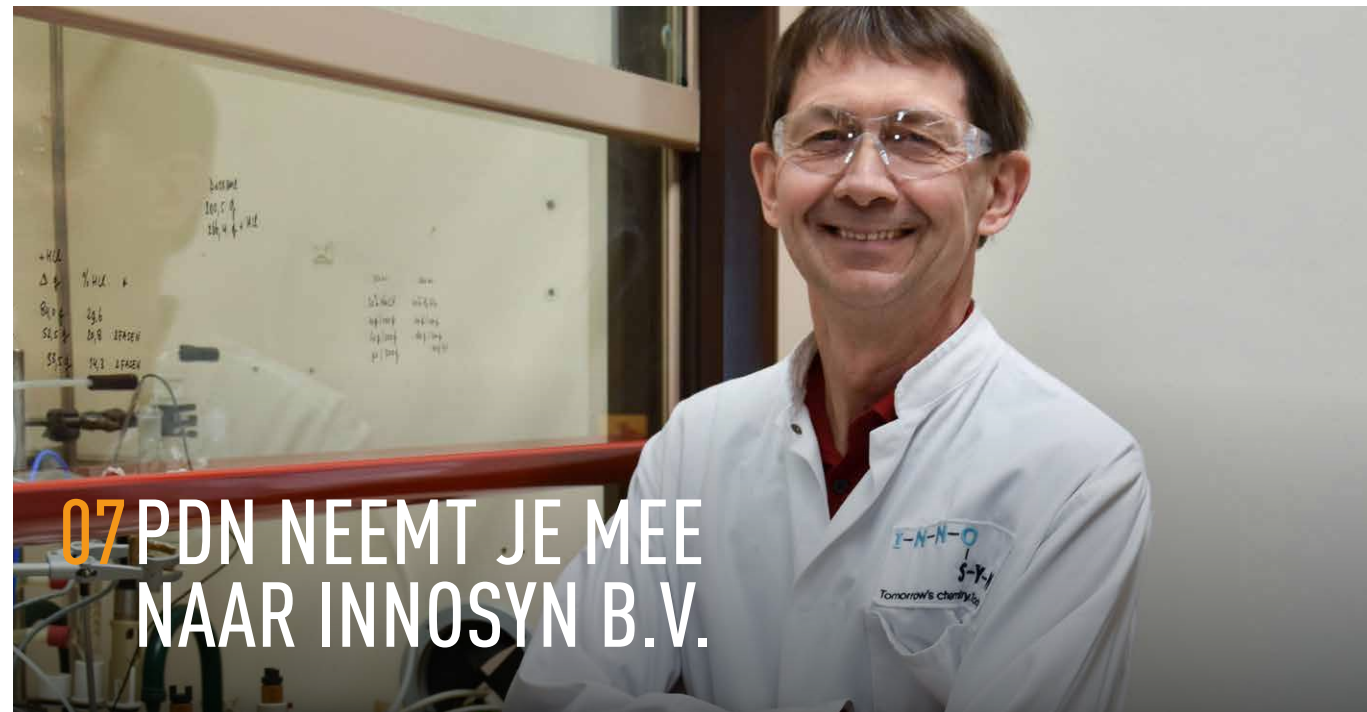
PDN MAGAZINE

PDN neemt je mee
naar InnoSyn B.V.

Pensioen en
Europa

“Moet PDN
zijn ambitie
bijstellen?”

INHOUD



07 PDN NEEMT JE MEE NAAR INNOSYN B.V.

04 "MOET PDN ZIJN AMBITIE BIJSTELLEN?"



Eiko de Vries over de teleurstellende boodschap en een serieuze oplossing.

12 DE PENSIOENREIS VAN HERMAN HENGEVELD



Herman vertelt over zijn 45-jarige loopbaan, zijn mooie afscheid bij DSM NeoResins en zijn leven als gepensioneerde.

16 VROEGER OF LATER



Elvira Besselink en Henk van der Land in gesprek over duurzame inzetbaarheid.

18 PENSIOEN EN EUROPA



Afspraken die rechtstreeks uit de Europese Unie komen, reguleren het pensioenbeleid meer en meer.

11 EEN PRACHT VAN EEN CURSUS VOOR GEPENSIONEERDEN

14 BETAALDATA PENSIOENEN

15 'HET IS DE SCHULD VAN DRAGHI'

20 COLUMN LATER WORDT HET BETER

"Facebook heeft 2.632 pagina's, groepen en accounts verwijderd nadat het bedrijf constateerde dat er valse informatie werd verspreid via deze kanalen. De netwerken waren onderdeel van gecoördineerde acties uit Iran, Rusland, Macedonië en Kosovo", kopte Nu.nl onlangs. Via de netwerken werden misleidende berichten verspreid over conflicten, politiek en vluchtelingen. De berichten zijn bedoeld om onrust te stoken en zoveel mogelijk opzettelijk misleidende informatie (desinformatie) te verspreiden.

'Blijf nieuwsgierig. Blijf kritisch.' Dat is de naam van een online campagne van de overheid om mensen te waarschuwen voor nepnieuws en desinformatie. Met tips hoe je nepnieuws kunt herkennen, met name in deze verkiezingstijd en een checklist 'Is die informatie echt?'. De opdracht is om kritisch en nieuwsgierig te blijven naar waar het nieuws vandaan komt.

OMA EN ANNA

Nepberichten, misleidende berichten, tegenstrijdige berichten, onvolledige berichten. We komen ze overal tegen. Wie moet je nu geloven? De hardste schreeuwers horen we vaak het best. Maar hoe vaak roepen zij niet iets op basis van allerlei aannames? We lopen er bij pensioenfondsen ook steeds tegenaan. Niet voor niets is er een boek volgeschreven over pensioenmythes.

Veel mensen ervaren pensioen onbewust als negatief. Neuromarketingonderzoek toont aan dat pensioendeelnemers negatieve emoties ervaren wanneer zij met het onderwerp pensioen in aanraking komen. Het woord baksteen roept bijvoorbeeld warmere gevoelens op dan het woord pensioen. Niet vreemd dus dat we pensioencommunicatie vaak niet lezen. En als er dan iemand iets roept over pensioen, dan nemen we dat meestal voor waar aan. Zeg nu zelf: laat jij OMA thuis en neem je ANNA mee als het over pensioen gaat? Oftewel: laat jij je Oordelen, Meninge en Aannames thuis? En geldt voor jou 'Altijd Navragen, Nooit Aannemen'?

Geen nepnieuws in deze editie van PDN Magazine. We verduidelijken weer een aantal onderwerpen en maken een eind aan enkele onwaarheden. Weet jij bijvoorbeeld waarom PDN de pensioenen alweer niet kan verhogen? Denk jij dat het verhogen van de pensioenpremie een oplossing is? Vind jij dat Mario Draghi, voorzitter van de Europese Centrale Bank, aan alles schuld heeft? Laat OMA thuis, neem ANNA mee en check de artikelen in dit magazine.

Veel leesplezier,

Ilona, Karin, Mark, Maurice & Monique

"Moet PDN zijn ambitie bijstellen?"

"Het is heel vervelend om jaar na jaar te moeten zeggen dat we de pensioenen niet kunnen verhogen. Dat merken deelnemers die pensioen ontvangen direct in hun portemonnee. Maar het heeft zeker ook grote gevolgen voor deelnemers die nog pensioen opbouwen", zegt Eiko de Vries, extern bestuurslid bij PDN.

Teleurstellende boodschap

"Alle deelnemers van PDN ontvingen onlangs de nuchtere en teleurstellende boodschap dat wij in 2019 de pensioenen weer niet verhogen. We vinden het als bestuur meer dan vervelend dat we niet met beter nieuws kunnen komen", licht Eiko toe. "Externe factoren veroorzaken dit. De overheid schrijft regels voor wanneer je de pensioenen mag verhogen. Zo is

er een wettelijke grens die ervoor moet zorgen dat er nu en in de toekomst genoeg geld in de pot zit als we de pensioenen verhogen. Die wettelijke regels zijn voor alle pensioenfondsen hetzelfde. Voor fondsen waar 9 van de 10 deelnemers nog pensioen opbouwen ('actieven'), maar ook voor PDN, een fonds met veel pensioengerechtigden en een hoge gemiddelde leeftijd van de deelnemers. Volgens mij is de grens die ook voor

PDN geldt (een dekkingsgraad van 110%) erg hoog, maar daar moeten we ons aan houden. Ja, daar hebben we als bestuur last van."

In het diagram hiernaast, zie je hoe de pensioenen bij PDN in miljarden euro's zijn verdeeld over de verschillende groepen.

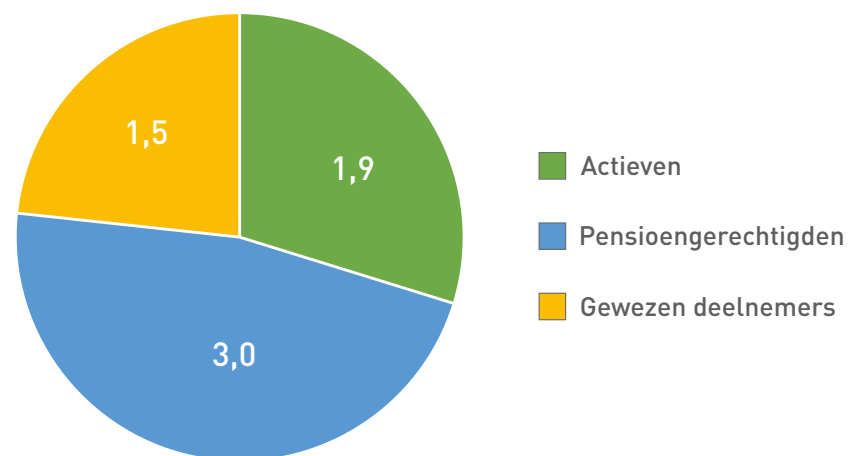
Steeds groter gat

"Als PDN de pensioenen niet verhoogt, merkt een deelnemer die pensioen ontvangt dat meteen in zijn portemonnee", vervolgt Eiko. "De prijzen stijgen, maar je krijgt er geen extra pensioen bij. Als je nog pensioen opbouwt, denk je misschien dat het je tijd nog wel zal duren. Maar als je pensioen een aantal jaren niet meegroeit met je salarisstijging, krijg je straks een steeds groter gat tussen het salaris dat je gewend bent en het pensioen dat je uiteindelijk krijgt."

Pensioenopbouw verhogen

"Het is onze ambitie om de pensioenopbouw voor actieven te kunnen verhogen met de salarisstijging en voor pensioengerechtigden met de prijsstijging", verduidelijkt Eiko. "Zo is het met sociale partners afgesproken. Er zijn een aantal (wettelijke) manieren

Verplichtingen 31-12-2018



Eiko de Vries

om te toetsen of we die ambitie kunnen halen. Het vreemde is dat - als je naar de toekomst kijkt - het lijkt alsof we de ambitie kunnen realiseren. Toch leert de praktijk dat dit de afgelopen jaren helemaal niet het geval was. Zowel de actieven als de gepensioneerden kregen al sinds 2012 geen verhoging meer van hun pensioen(aanspraken). Als je zo lang de ambitie niet haalt, moet je dan niet een meer realistische ambitie afspreken? Bij het afsluiten van een nieuwe pensioenovereenkomst voor 2020 en later, moeten we samen met sociale partners heel goed formuleren waar we als PDN voor staan."

Serieuze oplossing

"Ambitie, pensioenpremie en risico zijn direct met elkaar verbonden", legt Eiko uit. "Als je de ambitie wilt halen, moet er ook iets gebeuren met de premie en/of het risico. De pensioenpremie van actieven verhogen, heeft heel weinig effect op de ambitie. Dat komt omdat we een fonds hebben met veel pensioengerechtigden. We hebben iets meer dan 13.000 pensioengerechtigden en rond de 6.000 actieven. Om hierbij een beeld te geven: als de werkgever in

een jaar 30% premie betaalt in plaats van 24%, dan stijgt de dekkingsgraad maar met ongeveer 0,4%. Kunnen we de ambitie halen door meer

risico te lopen in ons beleggingsbeleid? De vraag is of we dit moeten willen als fonds. Meer risico nemen om onze ambitie te halen, kan ook negatief uitpakken. Dan moeten we dus korten op onze pensioenen. Daarnaast geldt overigens dat PDN niet meer risico mag

lopen zolang we nog in een herstelplan zitten. Wat is dan wel een serieuze

"De pensioenpremie van actieven verhogen, heeft heel weinig effect op de ambitie"



“Het is nu al bijna zeker dat we de pensioenen in 2020 ook niet kunnen verhogen”

oplossing? Het antwoord moet komen van de financiële markten, oftewel: van goede beleggingsrendementen en vooral een rentestijging. Een rentestijging met 1% betekent dat de dekkingsgraad toeneemt met ongeveer 11%. Dan kunnen we de pensioenen in ieder geval weer gedeeltelijk verhogen.”

“Bij sommige fondsen is het effect van een hogere pensioenpremie veel groter”, vult Eiko nog aan. “Ik ben ook bestuurder bij fondsen waar 9 van de 10 deelnemers jonge actieven zijn. Met zo’n populatie kunnen ze wat meer risico lopen. Zo kunnen sommige fondsen wel toeslag verlenen, maar zijn er ook fondsen die

hoogstwaarschijnlijk in 2020 moeten korten. Ieder pensioenfonds is dus verschillend.”

2020

“Kijkend naar de financiële situatie aan het begin van dit jaar, is het nu al bijna zeker dat we ook in 2020 de pensioenen niet kunnen verhogen”, besluit Eiko. “Iedereen zei dat de rente niet verder kon dalen, maar dat bleek helaas toch te kunnen. Dat zagen we afgelopen januari. PDN behoort gelukkig niet tot de fondsen waarbij korten op dit moment serieus aan de orde is. Daarvoor moet de dekkingsgraad over een bepaalde periode beneden

het minimaal vereiste niveau liggen. Bij PDN ligt de dekkingsgraad net iets erboven. Dat betekent helaas niet dat we stellig kunnen zeggen dat we in 2020 niet hoeven te korten. Valt de dekkingsgraad eind 2019 lager uit dan ongeveer 95%, dan moet PDN de pensioenen korten. En als de rente morgen verdrievoudigt, dan zijn onze zorgen van tafel.”

Vraag het aan Manon



Ik heb iets gelezen over nieuwe regels voor kleine pensioenen. Hoe zit dat nu bij PDN?

Manon Drummen, medewerkster pensioenen DPS:

“Als je uit dienst gaat of van baan (en van pensioenfondsen) verandert, dan heeft dat ook gevolgen voor je pensioen. De hoogte van je opgebouwde pensioen bepaalt wat er met je pensioen gebeurt. Als je opgebouwde pensioen hoger is dan € 484,09 per jaar, dan beslis je zelf of je je pensioen meeneemt naar het nieuwe pensioenfonds. Dat kan bijvoorbeeld gunstig zijn als je nieuwe werkgever een betere pensioenregeling heeft. Of misschien wil je alle pensioenen bij 1 pensioenfonds hebben. Het meenemen van je pensioen regel je bij je nieuwe pensioenfonds. Wil je je pensioen niet meenemen? Dan blijft je pensioen bij PDN staan.

Is je opgebouwde pensioen lager dan € 484,09 per jaar en hoger dan € 2,00 per jaar, dan zorgt PDN er automatisch voor dat je pensioen meegaat naar je nieuwe pensioenfonds. PDN checkt daarom jaarlijks (maximaal 5 keer) bij www.mijnpensioenoverzicht.nl of je pensioen opbouwt bij een nieuw pensioenfonds. Heb je geen nieuw pensioenfonds, dan blijft je pensioen staan bij PDN.

Is je opgebouwde pensioen € 2,00 of lager per jaar, dan vervalt dat pensioen. Dat is wettelijk zo bepaald.”

Heb jij een vraag voor deze rubriek? Laat het ons weten via redactie.pdn@dsm.com.

Wist je dat er meer dan 15 verschillende werkgevers zijn aangesloten bij PDN? Het zijn dus niet alleen medewerkers van DSM in Nederland die pensioen opbouwen bij PDN. Ook de medewerkers van de andere aangesloten ondernemingen doen dat. In deze rubriek nemen we je telkens mee naar één van de aangesloten ondernemingen. Dit keer is dat InnoSyn B.V. in Geleen. We gaan op pad met scientist Jan Mulders.

PDN neemt je mee naar InnoSyn B.V.

I-N-N-O
|
S-Y-N

Tomorrow's chemistry. Today.

InnoSyn B.V. is op 1 mei 2017 opgericht als onafhankelijk onderzoeksbedrijf. Het is gevestigd op de Brightlands Chemelot Campus in Sittard-Geleen. InnoSyn B.V. is de nieuwe naam voor DSM Innovative Synthesis, dat onderdeel was van DSM Chemical Technology R&D BV. Door de transformatie van DSM veranderde ook de rol van Innovative Synthesis binnen DSM.

“Ik ga door het hele chemiespectrum heen”

De slagzin van InnoSyn B.V. is ‘Tomorrow’s Chemistry. Today’. InnoSyn B.V. wil voor zijn klanten een innovatieve partner zijn, die gebruikmaakt van geavanceerde R&D-technologie voor nieuwe en bestaande chemische processen. Daarvoor levert InnoSyn B.V. hoogwaardige Research & Development-diensten voor chemische processen, van lab- en proefschaal tot invoering in de installaties van de klant. Het bedrijf ontwikkelde en implementeerde met succes nieuwe routes naar een breed scala van chemicaliën voor alle soorten markten. De meer dan 25 jaar ervaring als chemische R&D-groep bij DSM (zowel fundamenteel onderzoek als chemisch procesontwerp) resulteerde in een brede competentiebasis. InnoSyn B.V. werkt voor vele grote en tal van kleine bedrijven. Ook DSM is een vaste klant.

“Creatief zijn en blijven onderzoeken, is ons motto”

Werken als hobby

Jan Mulders is scientist bij InnoSyn B.V.. “Ik ben de oudste medewerker”, begint hij het gesprek. “Ik word dit jaar 65 en ga bijna met pensioen. Ik ben overigens niet degene met de meeste dienstjaren. Eén collega heeft er meer. Ik begon in 1976 bij DSM en ben dus al 43 jaar in dienst. Ik verrichtte bijna altijd dezelfde soort werkzaamheden in organische synthetische chemie. Ik schreef lang geleden een open sollicitatiebrief naar DSM en toen kon ik kiezen uit 3 werkplekken. Zo ging dat in die tijd. Het werk is heel afwisselend en is steeds afwisselender geworden. Mijn pensioendatum is ergens eind volgend jaar, maar daar wil ik helemaal niet aan denken. Ik vermaak me nog prima. Werken is mijn hobby. Ik ga door het hele chemiespectrum heen; ooit maakte ik zelfs nog Aspartaam. In 2000 bedacht ik dat 40 uur werken per week wat veel is. Ik ben toen 32 uur gaan werken en heb nu op vrijdag vrij. Dat had natuurlijk wel gevolgen voor mijn pensioenopbouw.

Zelfstandig verder

In 2013 moest DSM Innovative Synthesis met ongeveer 20% inkrimpen. “Dat was echt een dramatisch jaar”, herinnert Jan zich. “Eind 2015 kreeg de afdelingschef te horen dat er een nieuwe reorganisatie nodig was. We werkten toen al voor andere bedrijven. Ongeveer 25% van onze omzet kwam via

externe opdrachten. Daardoor konden we verdergaan als zelfstandig bedrijf. En zo zijn we sinds 1 mei 2017 officieel in de lucht als InnoSyn B.V..”

“Brightlands wilde ons op de campus houden vanwege onze expertise en ons netwerk”, vervolgt Jan. “We hebben hier dus nog steeds ons kantoor, de laboratoria en een nieuwe pilotplant. Het gebouw is van Brightlands en is bedoeld voor meerdere bedrijven. Onze 3 operators zijn allrounders en bedienen ook apparatuur en installaties voor andere bedrijven. We werken voor iedereen die een relevante uitdaging voor ons heeft en daar de juiste prijs voor betaalt. We zijn niet de goedkoopste, maar klanten herkennen onze toegevoegde waarde. Ze zitten overigens over de hele wereld”.

Sociale werkomgeving

“Bij InnoSyn B.V. werken ongeveer 50 mensen”, zegt Jan. “Het uitgangspunt bij groei is dat we werkgelegenheid kunnen blijven garanderen voor onze medewerkers. Om diezelfde reden bouwen we ook kapitaal op, zodat we bij een grote financiële tegenslag niet meteen mensen hoeven weg te sturen. Het gaat ons om het creëren van een sociale werkomgeving. Ik vind het erg mooi dat dit ook bijna letterlijk in onze doelomschrijving staat: ‘Maak een duurzaam bedrijf dat op basis van mensen en wetenschap voorziet



in langdurige werkgelegenheid en de waarden van het sociale kapitalisme adopteert. Een thuis voor teamwerkers die baanbrekende wetenschap vertalen naar het bedrijfsleven”.

Dat het een echt thuis is, merken we als Jan vertelt dat hij samen met collega's de kantoren schilderde en zelf een bank maakte die nu in de socio-ruimte staat. “We zijn een heel divers en breed inzetbaar team. Een derde van het team bestaat uit vrouwen. Dat is voor een technisch bedrijf veel. In ons team hebben we 11 nationaliteiten van chemici, biochemici, procestechnologen en operators. We hebben veel kennisdragers in huis. We proberen de gemiddelde leeftijd omlaag te krijgen, maar het is moeilijk om nieuwe mensen te vinden.”

Moeilijke dingen

“Een Amerikaans bedrijf vroeg ons of er nog soortgelijke bedrijven zijn

als InnoSyn B.V., want zij hadden ze nog niet kunnen vinden”, vertelt Jan trots. “Het is mooi dat er onderzoeken langskomen die organisaties ook echt gebruiken. Je ziet vaak direct resultaat van je werk. Op dit moment werken we onder andere voor de farmaceutische industrie. Ook zijn we bezig met kleurstoffen voor kleding en papier en met microreactortechniek. Wij kunnen en durven dat op te schalen naar een hele fabriek. We doen daarnaast onderzoek naar grondstoffen en harsen voor DSM. Met biobased materialen doen we nu niet veel meer, maar dat kan zo weer veranderen. Het werk is heel afwisselend. Dat heeft als nadeel dat het hartstikke hectisch is. Daar moet je tegen kunnen. We doen gewoon alles, dwars door de chemie heen. Het

zijn vaak wel de moeilijke dingen, want de makkelijke zijn al gedaan.”

Niet toe aan pensioen

Over hun pensioen denken Jan en zijn collega's liever niet na. “Vrijwel iedereen vindt het werk veel te leuk. Toen InnoSyn B.V. zelfstandig werd, was meteen duidelijk dat we bij PDN aangesloten konden blijven. Dat zorgde voor een bepaalde rust. We praten in het afdelingsoverleg heel af en toe over pensioen. Of we doen dat

onderling met de oudere medewerkers. We kijken ook wel eens in de pensioenplanner. Eén van mijn collega's ging in 2013 met pensioen. Nu is hij weer terug voor 1 dag in de week. Hij is 68 jaar. Dat gaat mij ook gebeuren. Je

hoeft maar 1 keer tegen mij te zeggen dat ik terug moet komen en ik ben er. Het werk en het team maken het erg leuk.”

Aan het eind van het interview lopen we met Jan mee naar zijn werkplek. Hij toont ons de labzalen. “Kijk, daar ben ik de laatste tijd mee bezig.” Enthousiast wijst Jan naar een tafel waarop 101 schroeven en koppelstukken liggen. Bij labwerk aan microreactoren horen tenslotte ook veel leidingwerk en pompen. Pensioen? Daar is Jan voorlopig nog niet aan toe.



Jan stelt zich voor

Werkgever:

In 1976 in dienst gekomen bij DSM. Vanaf mei 2017 bij InnoSyn B.V.

Trots:

Ik ben heel trots. Ik verbaas me er nog steeds over hoeveel bedrijven bij ons langskomen. We bestaan nog helemaal niet zo lang. We zijn een klein bedrijf en hebben een relatief hoge kostenstructuur.

Toch komen veel bedrijven naar ons. Creatief zijn en blijven onderzoeken, is ons motto. We zijn gewoon de beste.

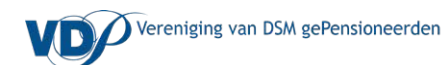
Eigen pensioen:

Ik word in april 65 jaar. Mijn pensioen-datum is ergens eind 2020. Het werk is nog zo leuk. Ik vind het helemaal niet interessant om te kijken wanneer ik met pensioen ga. Ik kijk wel eens in de pensioenplanner, maar verder bereid ik me er niet op voor.

Persoonlijk:

Getrouwd, zonder kinderen. Mijn vrouw is met pensioen.

Een PRACHT van een cursus voor gepensioneerden



In het vorige nummer van PDN Magazine kondigde de Vereniging van DSM gePensioneerden (VDP) de PRACHT-cursus aan. PRACHT staat voor 'Het PensioenRaadsel, Actueel, Correct en Helder Toegelicht'. Met de cursus wil de VDP leden inzicht verschaffen in het - voor velen - ingewikkelde onderwerp pensioen. Inmiddels is de 250ste cursist een feit. Wij spraken met VDP-bestuursleden en samenstellers van deze cursus Ton Baaten en Harrie Wijnans.

Waarom biedt de VDP deze cursus aan?

"Het onderwerp pensioen is geen gemakkelijke kost. Tijdens onze VDP- regiomeetings merkten we dat slechts een beperkte groep deze materie begreep. Vele mensen haakten af. Er was behoefte aan meer kennis over pensioenen. Dat was voor ons aanleiding een cursus te ontwikkelen die met name is bedoeld voor mensen zonder voorkennis. Een hapklare cursus die we in een paar uur kunnen geven. We begonnen er in het najaar van 2016 mee. Er bleek al snel veel belangstelling voor te zijn. We presenteerden de cursus 9 keer op diverse locaties in Nederland. Inmiddels namen meer dan 250 leden en aspirant-leden van de VDP deel."

Een cursus over pensioen, maar waarover dan precies?

"Deelnemers moeten op de eerste plaats gevoel krijgen voor het speelveld. Hoe zit pensioen in elkaar? Bij wie moet ik zijn? Wie speelt er allemaal een rol? Ook gaan we met z'n allen rekenen en onder de motorkap kijken. Wat is

een dekkingsgraad? Wat is indexatie? Welke rente wordt er gebruikt? We hebben het over de pensioenpremie en de kostendekkendheid. en we tonen het belang aan van solidariteit. We sluiten af met een rekenmethode die we zelf ontwikkelden. Om zo actueel mogelijk te blijven, passen we de cursus voortdurend aan. Dat doen we onder andere op basis van de jaarverslagen van PDN. Zo proberen we de drempel naar het jaarverslag te verlagen. Om alles goed af te stemmen en zelf goed op de hoogte te blijven, overleggen we regelmatig met de medewerkers van DSM Pension Services."

Waarover krijgen jullie de meeste vragen?

"Wat mensen vaak vragen is: 'Wanneer wordt mijn pensioen verhoogd (geïndexeerd) en waarom doet PDN daar niets aan?'. We leggen dan uit dat de overheid de regels bepaalt om het pensioen te verhogen en dat PDN die klakkeloos moet volgen. PDN moet in dat kader natuurlijk wel blijven zorgen voor een goed rendement."

En verder?

"We boden deze cursus in 2016 en 2018 aan. Wanneer we de volgende cursus organiseren, weten we nog niet. Dat er een vervolg komt, mogelijk volgend jaar als er een nieuw pensioenstelsel komt, is zeker. Pensioenland wijzigt namelijk voortdurend."

De vereniging van DSM gePensioneerden (VDP) werd op 3 mei 2011 opgericht en heeft inmiddels circa 1.300 leden. Alle pensioengerechtigden, die (binnen 3-4 jaar) pensioen of een uitkering ontvangen van PDN, kunnen (aspirant-)lid zijn. Voor meer informatie: www.vdpdsm.nl

De cursus is voor iedereen te downloaden via de VDP-website.

Wat vinden de deelnemers?

"Je hoeft geen pensioenexpert te zijn om de materie te begrijpen, ook al lijken die typische pensioenissues op het eerste gezicht ingewikkeld." Lex Litjens

"Prima gepresenteerd in hele heldere en begrijpbare brokken. De cursus leert je in een dag alles wat er in (PDN-) pensioenland speelt." Hans Olieslagers

"De vele pensioenbegrippen werden op een heldere manier uitgelegd. Hopelijk gaat het systeem van de rekenrente definitief op de schop." Theo Hukkelhoven, 250ste deelnemer



Van links naar rechts: Ton Baaten, Theo Hukkelhoven en Harrie Wijnans
Als 250ste cursist ontvangt Theo Hukkelhoven een weerhuisje ter illustratie van de veranderlijkheid in pensioenland.



De pensioenreis van Herman Hengeveld

Herman Hengeveld is niet gestopt met werken omdat hij zijn werk niet meer leuk vond. Dat hij nu geniet van zijn pensionering, merken we al snel tijdens ons gesprek. Hier en daar aangevuld door zijn vrouw Thea vertelt hij over zijn 45-jarige loopbaan, zijn mooie afscheid bij DSM NeoResins en zijn leven als gepensioneerde.

"Ik ben een zoon van een marinier. We reisden veel als gezin en ik woonde overal. Ik bokste en judode heel lang. Na de MULO ging ik in dienst en werd ik veiligheidsonderofficier. Dienst heeft wel geholpen om meer discipline te krijgen. Ik was bezig met de afronding van de mts bouwkunde. Toen ik uit dienst kwam, was er geen werk te vinden in de bouw. Ik solliciteerde bij de politie en werd aangenomen. Daar werkte ik 15 jaar. Mijn laatste baan was bij de vreemdelingendienst en milieu. Ik was druk met mijn propedeuse recht, maar kon niet meer doorgroeien bij de politie. Ik moest wachten op anciënniteit. Daar was ik veel te ongeduldig voor. Op dat moment zag ik een advertentie voor een supervisor bij ICI (Imperial Chemical

Industries). Ik kende daar een aantal mensen en vond het een mooi bedrijf. Ik solliciteerde en werd aangenomen. Als supervisor werkte ik in 3 ploegen. Dat deed ik 6 jaar. Daarna werd ik Safety engineer. Ik hield me bezig met veiligheidscoaching. Veiligheid speelde mijn hele leven een belangrijke rol. In 1993 werden de farmaceutische en agrochemische activiteiten van ICI afgesplitst en gingen we verder onder de naam Zeneca. Na 3 jaar kocht een investeringsmaatschappij de hele groep en in 2005 kocht DSM ons. Daar was ik heel erg blij mee."

Omgang met mensen

"Ik werd in eerste instantie opleidingsmanager voor DSM

NeoResins. In 2007 maakte ik de overstap naar sales. Ik werd accountmanager en de laatste jaren voor mijn pensionering was ik key accountmanager Scandinavische landen. Van 2007 tot 2015 zat ik in de sales. Dat vond ik geweldig. De vrijheid en de omgang met mensen vond ik het mooist. Mijn ervaring bij de politie kwam daarbij goed van pas, want daar deed ik veel mensenkennis op. Als accountmanager moet je praten met de klant en aanvoelen wat hij wil. Een goede klantrelatie opbouwen, is enorm belangrijk. Ik richtte me erg op de relatie. Ik nam altijd een technische man mee. Dat werkte heel goed. Ook technische mensen en laboranten waren blij met die werkwijze. Zo hadden

zij namelijk ook contact met de klant. Wat me ontzettend goed hielp, is om alle cijfers bij de hand te hebben. Daar

blijven je je hele leven lang zien als politieagent. Ik volgde veel opleidingen om de fabrieken te leren kennen."

"Ik ben altijd trots geweest op de directeurs en managers van DSM. Ze worden goed gescout en goed getraind. DSM is een prima en sociaal bedrijf." Dat Herman bijna 4 jaar na zijn pensioen nog steeds trots is, blijkt als hij het heeft over 'onze producten'.

Goed gestopt

"Ik ben niet gestopt omdat ik het werk niet leuk vond. We hadden een hele fijne groep. Voordeel was dat ik als oudere nooit het gevoel had dat ze me afserveerden. Ik heb nooit 'geTORD'. Daar voelde ik me te jong voor. Mijn collega's vonden ook niet dat ik eraan toe was om te stoppen. Ik koos een goed moment om afscheid te nemen. We hadden zorgbehoevende ouders. We pasten op onze kleinkinderen. Mijn vrouw werkte hard in de zorg, zowel in de weekenden als 's avonds. Ik was veel weg voor mijn werk. Alles kwam samen. Op dat moment besloten we samen om te stoppen." "Ik stopte 1 maand eerder dan Herman", vult Thea aan.

"Werken was leuk. Stoppen met werken was ook leuk. Ik heb nog veel contact met oud-collega's. Ik ben niet meer

“Werken was leuk.
Stoppen met werken
was ook leuk.”

help je klanten mee, omdat je ze kunt laten zien waar ze geld laten liggen."

Trots

"Alle wisselingen en alle banen brachten me waar ik nu ben. Ik ben een voorbeeld dat het goed is om constant te wisselen van baan en jezelf te blijven ontwikkelen. Mijn eerste jaar bij ICI was het zwaarste jaar in mijn leven. Mensen

teruggeweest naar mijn werkplek. Dan kom ik er toch om te kletsen, terwijl mensen moeten werken. Een aantal keer per jaar ga ik wel met oud-collega's fietsen en mountainbiken."

Heb een hobby

"Ik ben een ochtendmens en sta altijd om 6 uur op. In het onderhoud van het huis gaat veel tijd zitten. En ik sport

Paspoort Herman Hengeveld
Geboren: 19 december 1951

Getrouwd, 2 kinderen, 5 kleinkinderen

Loopbaan:

- Veiligheidsonderofficier leger
- Diverse functies bij politie
- Supervisor bij ICI
- Safety engineer bij ICI
- Opleidingsmanager DSM NeoResins
- Accountmanager DSM NeoResins

**Ging met 63 jaar met pensioen,
Op 1 juni 2015**

veel. Helaas kan ik niet meer hardlopen in verband met mijn knie, maar ik fiets heel veel. Ik zit ook bij een fietsclub. Sommige mensen zeggen: 'Wat ben je veel aan het fietsen'. Dan zeg ik: 'Veel aan het fietsen? Ik werkte eerst 60 tot 80 uur'. Mijn vrouw en ik fietsen alleen op vakantie samen. We sporten afzonderlijk, want we zijn al veel samen. Je moet elkaar de ruimte geven en ook je eigen dingen blijven doen. We houden allebei van vakanties. We zijn vaak weg, gemiddeld 18 weken per jaar. We hebben een caravan en vertrekken dan naar Frankrijk, Oostenrijk, Italië of Spanje. Het liefst gaan we naar Zuid-Frankrijk en Spanje om daar te fietsen. In de planning zit Noorwegen. Daar willen we graag een keer naartoe. Het is belangrijk om een hobby te hebben en tegen elkaar te zeggen wanneer iets je niet bevalt. Mijn vrouw en ik waren respectievelijk 16 en 18 jaar toen we elkaar in Valkenburg in de kroeg leerden kennen. We hebben 2 kinderen, een zoon en een dochter. Onze zoon heeft 2 zonen en onze dochter heeft 3 dochters."

Zorg voor jezelf

“Vaak zie je dat mensen slecht weggaan bij een bedrijf. De truc is om te vragen: ‘Mag ik mijn eigen afscheid regelen? Wat is mijn budget?’ Organiseer het zelf en zorg voor jezelf. Dan sluit je het op een waardige manier af en kijk je niet met wrok terug. Ik had een geweldig afscheid.” Vol trots toont Herman vervolgens het fotoboek van zijn afscheid.

Verdiep je in je pensioen

“Ondanks dat het misschien saai lijkt, is het goed om je toch in je pensioen te verdiepen. De tijd gaat snel. Je bent zo oud. Je moet op tijd weten hoe je pensioen in elkaar zit en het goed regelen. Met studerende kinderen is het moeilijk om te sparen. Maar als ze het huis uit zijn, is daarvoor wel ruimte. Doe dat dan ook. Als je meerdere pensioenen hebt opgebouwd, moet je ook goed bekijken of je het pensioen wilt overdragen. Je kunt beter 1 grote pensioenpot hebben dan heel veel verschillende potjes.”

Thea voegt toe: “Heel veel vrouwen van mijn leeftijd moeten blijven werken. Ze bouwden vroeger nooit pensioen op. Ze zijn op hun 15e al begonnen met werken en moeten blijven werken tot hun AOW-leeftijd.”

“Ga maar eens buiten Europa kijken”, zegt Herman. “Als je veel reist zoals wij, dan valt op dat we het in Nederland hartstikke goed hebben.”

Betaaldata Pensioenen

PDN maakt de pensioenen – met uitzondering van december – op de 27ste van de maand over. Als de 27ste in een weekend valt, dan betalen we de pensioenen eerder uit.

Betaaldata 2019	
april	26
mei	27
juni	27
juli	26
augustus	27
september	27
oktober	25
november	27
december	20

Dekkingsgraad PDN

Een belangrijke graadmeter voor de financiële gezondheid van een pensioenfonds is de dekkingsgraad. Het geeft de verhouding aan tussen het vermogen van PDN (pensioenvermogen) en de pensioenen die PDN nu en in de toekomst moet uitbetalen (de pensioenverplichtingen). Als de dekkingsgraad bijvoorbeeld 110% is, dan staat tegenover elke € 100 die PDN moet uitbetalen aan gepensioneerden, op dat moment € 110 aan vermogen.

PDN maakt de cijfers elk kwartaal bekend op de website.

Onderstaande tabel toont de dekkingsgraad vanaf 2015.

Stand per einde	Dekkings- graad	Beleidsdek- kingsgraad	Gehanteerde rente	Rendement (t/m)
2015	103,7%	106,1%	1,6%	0,3%
2016	102,8	98,8%	1,3	7,6%
2017	110,1%	107,8%	1,5%	5,6%
Q1 2018	108,5%	109,1%	1,5%	-1,2%
Q2 2018	109,1%	109,6%	1,4%	0,4%
Q3 2018	110,8%	110,0%	1,5%	0,8%
Q4 2018	104,9%	109,3%	1,3%	-1,8%

- Pensioenfondsen moeten vanaf 2015 bij beslissingen over toeslagverlening of korten gebruik maken van de zogenaamde ‘beleidsdekkingsgraad’. Deze dekkingsgraad is het gemiddelde van de laatste twaalf maandelijkse dekkingsgraden.



Broodje aap pensioen

Draghi is de schuldige!

Uit de pensioenpolder horen we nogal wat kritiek op Mario Draghi, voorzitter van de Europese Centrale Bank (ECB). Hij heeft er schuld aan dat veel pensioenfondsen in de problemen zitten. Maar, is hij de schuldige? Of ligt de echte oorzaak ergens anders?

Nederland is een land met een zogenoemd kapitaaldekkingsstelsel. Mensen sparen hier voor hun pensioen. Feit is dat het ECB-beleid landen met zo’n stelsel ‘bestraft’. Landen met een omslagstelsel, waar de werkenden het pensioen betalen en die de oude dag dus op de pof financieren, gaan er juist op vooruit. De goed gevulde pensioenkas van Nederlandse pensioenfondsen staat in de tussentijd fors onder druk vanwege de lage rente. Draghi erkent dat de lage rente slecht is voor de Nederlandse pensioenen. Tegelijkertijd zegt hij ook dat het de belangrijkste taak van de ECB is om de inflatie op peil te houden om zodoende recessies te voorkomen en economische groei te waarborgen. Jammer genoeg is inflatie niet fijn voor een kapitaaldekkingsstelsel.

Die inflatie moeten pensioenfondsen tenslotte weer compenseren met toeslagen vanuit de pensioenkas.

Waar ligt dan nu de echte oorzaak? De één zegt bij de regels die de pensioenfondsen moeten gebruiken om de pensioenen te berekenen. En dan met name bij de regel om de pensioenen met de marktrente te berekenen. Die regels verplichten pensioenfondsen om de lage marktrente te gebruiken. En ja, die marktrente houdt de ECB bewust laag. De regels zijn alleen niet opgesteld door Draghi, maar door onze overheid en toezichhouders.

Daar recht tegenover staat de mening dat de regels wel een goed en uitgebalanceerd pensioenstelsel opleveren. Het is dan aan de pensioenfondsen om op basis van die regels voorzieningen te treffen. En misschien blijft die marktrente wel laag en rekenen we ons onterecht rijk als we de regels aanpassen.

Wat vinden onze lezers? Laat het ons weten.



Vroeger of later

Wie: Henk van der Land
Leeftijd: 65 jaar
Functie: Manager benefits en labour relations
Gaat met pensioen in de loop van 2019

Wat kun je over jezelf vertellen?

“Ik ben 44 jaar getrouwd, heb 2 zonen, 2 leuke schoondochters en 4 kleinkinderen. Ik werkte 10 jaar bij de politie en 18 jaar bij de vakorganisatie CNV. In 2003 kwam ik in dienst bij DSM. Ik ben werkzaam bij Total Rewards als manager benefits en labour relations NL. De afgelopen 15 jaar hield ik mij bezig met de ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden binnen DSM in Nederland. Daarnaast voerde ik veel overleg met vakorganisaties bij reorganisaties, cao- overleg, desinvesteringen of bijvoorbeeld de uitwerking van gezamenlijke studieafspraken.”

Hoe ziet je pensioendroom eruit?

“Mijn pensioendroom is redelijk simpel. Een goed pensioen dat het maximale oplevert. Ik wil de 70% norm behouden; mijn pensioen moet minstens 70% van mijn huidige salaris bedragen.”

Wat heb je eraan gedaan om die droom te laten uitkomen?

“Ik hoefde er niet zoveel aan te doen. Ik ben al vanaf 1989 actief in het werkveld arbeidsvoorwaarden. Pensioen is

daarvan een belangrijk onderdeel. Toen ik voor de vakbond werkte, probeerde ik hierover goede afspraken te maken voor de achterban die ik vertegenwoordigde. Ik vind een goede pensioenregeling belangrijk voor iedere medewerker. Toen ik bij DSM in dienst trad, droeg ik zonder twijfels mijn opgebouwde pensioenrechten over naar PDN. PDN heeft een goede naam binnen DSM. Ik legde daarnaast zelf nog op het goede moment extra in in de prepensioenregeling (PPS). Dat droeg ook bij aan mijn kapitaalvorming.”

Hoe ziet je leven eruit nu je met prepensioen bent?

“Ik besef dat ik een enorme mazzelaar ben. Ik kon als één van de laatsten gebruikmaken van de PPS-regeling en ik ontvang nu prepensioen. Ik had altijd een hele drukke baan, met werkweken ver boven de 40 uur. Op dit moment ben ik zoekende hoe ik mijn dagen moet invullen. Mijn echtgenote bedacht al een aantal klusjes. Daarnaast sport ik veel

en loop ik iedere dag ongeveer 10 kilometer met de hond van mijn zoon. Ik kreeg ook enkele verzoeken voor adviesklussen en vrijwilligerswerk. Dat probeer ik eerst goed tot me te laten doordringen en ik ga er kritisch naar kijken voordat ik er ja tegen zeg. Ik wil geen vermenging met het werk dat ik deed bij DSM. Halverwege dit jaar gaat mijn zoon verhuizen. Daar ben ik al voor ingehuurd. Verder gaan mijn vrouw en ik er graag op uit met de caravan.”

Wat zijn de belangrijkste veranderingen?

“Ik word weliswaar op dezelfde tijd wakker, maar de druk van de wekker is eraf. Dat wil niet zeggen dat ik niet af en toe toch wil gaan werken. Het is niet zo dat als je afscheid neemt, je ook écht afscheid neemt van je werk. Je neemt je werk toch nog een tijdje met je mee. Afscheid moet je ook nemen in je geest.”

Wie: Elvira Besselink

Leeftijd: 49 jaar

Functie: Bedrijfsjurist

Wat kun je over jezelf vertellen?

“Ik ben getrouwd en heb 3 kinderen, 2 dochters en 1 zoon. Ik ben werkzaam als jurist, met name op het gebied van arbeids- en sociaal recht bij de corporate afdeling van DSM. Hiervoor had ik een aantal beleidsfuncties in arbeidsvoorwaardenbeleid en werkte ik bij AZL als accountmanager. Ik kwam in 2001 in dienst bij DSM. Ik ontmoette Henk aan de andere kant van de tafel bij een overleg over de TOR.”

Houd je je bezig met pensioen en zo ja, hoe?

Of waarom niet?

“Ik houd me wel bezig met pensioen. Zijdelings via de cao-tafel en omdat ik te maken heb met casuïstiek binnen DSM die raakt aan pensioen. Privé ben ik er ook wel mee bezig, maar net zoals veel anderen denk ik dat het goed is geregeld bij DSM en dat mijn pensioen nog heel lang duurt.”

Hoe ziet je pensioendroom eruit?

“De camper overnemen van Henk en richting Zeeland gaan. Dat als vertrekpunt nemen om langs de hele kust van Europa te trekken. Daar waar het bevalt, blijven hangen totdat we weer verder willen. Een gevoel van vrijheid ervaren en niets meer moeten.”

Heb je er al wat aan gedaan om je pensioendroom te laten uitkomen?

“Nog niet. Maar ik denk wel dat het belangrijk is dat je iets hebt wat je nog wilt gaan doen. In je werk of in je privéleven. Iets waar je naar uitkijkt, een verandering. Anders blijf je stilstaan.”

Heb je nog vragen aan Henk?

“Vind je dat je duurzaam inzetbaar was?”

“Ja”, antwoordt Henk. “Ik probeerde mee te bewegen met de organisatie waar ik werkzaam was. Ik stond open voor verandering en zag waar mogelijk mijn kansen. Toen ik bij de politie wegging, vond ik dat bijvoorbeeld best moeilijk. De politie

Welke tips kun je Elvira meegeven?

“Probeer binnen je financiële mogelijkheden de dingen te doen die je kunt doen. Bouw een stukje kapitaal op dat je kunt gebruiken om later in te zetten. Houd jezelf inzetbaar. Dan heb je namelijk de kans dat je bij DSM je pensioen haalt én dat je bij PDN kan blijven. Blijf investeren in jezelf om je continuïteit niet in gevaar te brengen.”

heeft een redelijk eigen cultuur. Het is een stukje familie waar je uitstapt. Toch kreeg de nieuwe kans toen voorrang.”

“Denk je dat het, naarmate je ouder wordt, moeilijker is om duurzaam inzetbaar te blijven?”, vraagt Elvira.

“Nee,” antwoordt Henk. “Ik ervoer dat persoonlijk niet als moeilijk. Op het moment dat je inspeelt op veranderingen in de organisatie en werkt aan jezelf, blijf je inzetbaar. Ik zocht ook altijd energie in sporten. Ik ontwikkelde mezelf, volgde cursussen en seminars en hield mijn kennis op peil. Ik ging mee in de veranderingen van de cao. Van complex en ingewikkeld naar vereenvoudiging. In eerste instantie riep die verandering veel weerstand op binnen DSM. Medewerkers veronderstelden iets kwijt te raken, maar ze kregen er wat moois voor terug.”

“Medewerkers hebben hele lange dienstverbanden bij DSM”, merkt Elvira op. “Ze zijn duurzamer inzetbaar dan ze misschien zelf denken. Als je steeds meebeweegt met de veranderingen in het bedrijf, blijf je ook duurzaam inzetbaar. Dat kan te maken hebben met opleiding, mee blijven veranderen met (externe) ontwikkelingen of naar een andere werkplek gaan. Het heeft er niet mee te maken of je ouder of jonger bent. Het is niet voor niets dat DSM al zo lang op deze manier kan blijven bestaan en dat mensen al zo lang bij DSM werken. Ik denk dat we met z’n allen best goed bezig zijn. De kansen zijn er. Je moet ze alleen zien en pakken. De cao biedt ook kansen, zoals opleidingsmogelijkheden. Ik switchte zelf van een beleidsfunctie naar een functie als jurist. Dat kun je niet van tevoren uitstippelen.”

Wat ga je anders doen naar aanleiding van dit interview?

“Niets”, is Elvira’s eerste

antwoord. “Ik ben gelukkig en zie mijn uitdagingen.” Als het interview bijna is afgelopen, verandert ze haar antwoord. “Ik ga toch iets anders doen. Ik ga een keer in de pensioenplanner kijken wanneer we die camper kunnen kopen.”

Samen met je (voormalige) collega meedoen aan de rubriek Vroeger of later...? Dat kan. Meld je aan via redactie.pdn@dsm.com



Pensioen en Europa

Afspraken die rechtstreeks uit de Europese Unie (EU) komen, reguleren het pensioenbeleid meer en meer. In dit artikel geven we daarvan een aantal voorbeelden. Maar de werkelijkheid is nog veel uitgebreider. Pensioenfondsen worden, net als banken en verzekeraars, beschouwd als financiële instellingen, omdat beleggen voor hen een hoofdactiviteit is. Europa heeft voor financiële instellingen specifieke wetten. Die raken dus ook de Nederlandse pensioenfondsen. Europa ontwikkelt bijvoorbeeld regels voor duurzaam beleggen. Om daar invloed op te hebben, zijn verschillende organisaties actief. PDN is via DSM Pension Services (DPS) actief betrokken bij de Pensioenfederatie (PF), de koepelorganisatie van Nederlandse pensioenfondsen. De PF neemt deel in de Europese koepelorganisatie PensionsEurope.

Zowel pensioenbeleid als -bestuur hebben Europese aandacht

In Nederland is het pensioen goed geregeld, maar dat geldt niet voor alle Europese lidstaten. De EU vindt het belangrijk dat Europese burgers hun oude dag niet in armoede moeten doorbrengen. Daarom wordt pensioenopbouw steeds beter toegankelijk voor iedereen binnen de EU. Ook vergrijzing en de verdergaande flexibilisering van de arbeidsmarkt, echt geen typisch Nederlandse verschijnselen, hebben gevolgen voor pensioen en krijgen Europese aandacht. De EU-activiteiten zijn er daarom op gericht een goed functionerende arbeidsmarkt en sociale zekerheid te bevorderen.

Heel recent werd de IORP-II richtlijn van kracht. Deze richtlijn bevat onder andere regels voor de communicatie over pensioen (transparantie), maar met name de regels ter versterking van het pensioenbestuur hebben gevolgen voor Nederland. Besturen zijn nu namelijk verplicht om op specifieke aandachtsgebieden een functionaris aan te stellen (sleutelfuncties). Deze leidden ook voor PDN tot aanpassingen in de pensioenorganisatie.

Verplichtstelling

Een bijzonderheid van het Nederlandse pensioenstelsel is dat het verplichte deelname kent (de 'verplichtstelling'). Werkgevers in een bepaalde bedrijfstak zijn verplicht zich aan te sluiten bij het pensioenfonds van hun bedrijfstak. Dat druist in tegen het Europese streven naar een vrije interne markt waarin bedrijven, in dit geval pensioenaanbieders, op een gelijk speelveld met elkaar kunnen concurreren. Vanwege de verplichtstelling kunnen pensioenfondsen zonder marketingkosten grote

groepen deelnemers aan zich binden. Om oneerlijke concurrentie te voorkomen, is in Nederland afgesproken dat pensioenfondsen alleen producten kunnen aanbieden die in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer tot stand komen, de zogenoemde taakafbakening. Pensioenfondsen mogen dus geen lijfrentes of andere verzekeringen aanbieden waarmee ze zich begeven op het terrein van verzekeraars. De EU gedooft de verplichtstelling, omdat ze noodzakelijk is om in onderlinge solidariteit risico's te delen en daarmee tegen relatief lage kosten tot een goede pensioenvoorziening te komen. De verplichtstelling komt onder druk te staan zodra er aan deze solidariteitskenmerken wordt getornd. Dat vormt in de actuele stelseldiscussie binnen Nederland een belangrijk aandachtspunt.

Onlangs lanceerde de EU een voorstel voor een pan-Europees persoonlijk pensioenproduct (PEPP), dat in eerste instantie zowel pensioenfondsen als verzekeraars kunnen aanbieden. Dit is in strijd met afspraken over taakafbakening binnen Nederland. Daarom gaan de Nederlandse pensioenfondsen dit product niet aanbieden.

Pensioen in de Europese interne markt

Nu we binnen Europa een interne markt hebben waarin burgers in alle lidstaten kunnen werken, komt ook de pensioenopbouw beter onder de aandacht. Zo bestaat er EU-regelgeving die voorkomt dat internationale arbeidsmobiliteit mensen schaadt in hun opgebouwd pensioen. In alle lidstaten gelden nu minimumeisen voor pensioenopbouw. Een logische stap is dat ook de informatievoorziening over pensioen daarop wordt aangepast. In Nederland kennen we al de website mijnpensioenoverzicht.nl, waarop je kunt zien hoeveel Nederlands pensioen je hebt opgebouwd. Binnen de EU wordt dit naar een volgend niveau getild door al het binnen de EU opgebouwde pensioen online inzichtelijk te maken voor EU-burgers. De aanbestedingen voor dit project lopen al.

Toezicht

Bij Europese regelgeving hoort ten slotte ook Europees toezicht. Binnen de EU houdt de EIOPA (European Insurance and Occupational Pensions Authority) toezicht op pensioenfondsen en verzekeraars. Eén van de onderdelen van dit toezicht is de tweejaarlijkse stresstest. Daarmee worden het systeemrisico en de financiële positie van de pensioenfondsen beoordeeld. Tot nu toe vielen de stresstesten altijd positief uit voor de pensioenfondsen.



Colofon

PDN Magazine verschijnt 2 keer per jaar en wordt onder deelnemers verspreid in een oplage van 20.000 exemplaren. Voor blinden en slechtzienden is een gesproken versie van PDN Magazine kosteloos verkrijgbaar.

Hoofdredactie

Ilona Suijkerbuijk

Eindredactie

Ron van Berkel, Bex*communicatie

Redactie

Mark Gerards, Karin Grannetia, Monique van Heeswijk, Maurice Mennens

Fotografie

Mark Gerards, Istockphoto e.a.

Deze editie kwam tot stand met dank aan:

Eiko de Vries, Elvira Besselink, Harrie Wijnans, Henk van der Land, Herman Hengeveld, Irene van den Berg, Jan Mulders, Ton Baaten

Ontwerp

Perron 9

www.perron9.nl

Druk

arsprintmedia

www.arsprintmedia.nl

Verspreiding

Sandd

Redactieadres

PDN t.a.v. Ilona Suijkerbuijk

Postbus 6500

6401 JH Heerlen

redactie.pdn@dsm.nl

(045) 578 21 57

Vragen over je pensioen?

www.pdnpensioen.nl

Of bel/mail naar de Pension Desk

(045) 578 81 00

info.pdn@dsm.com



Aan de inhoud van dit magazine kunnen geen rechten worden ontleend. Bij de samenstelling van dit nummer is de redactie met de grootst mogelijke zorg te werk gegaan. Echter, cijfers en/of informatie kunnen in voorkomende gevallen al tijdens de productieperiode achterhaald zijn. PDN noch DPS aanvaardt enige aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden of het afgaan op de informatie. Rechten kunnen uitsluitend worden ontleend aan het voor de deelnemer geldende pensioenreglement.

Column door Irene van den Berg

Later wordt het beter

De mens is het enige dier dat over zijn eigen toekomst kan nadenken. Dat wil niet zeggen dat we er erg bedreven in zijn. Je zou het misschien niet zeggen als je 's ochtends in de trein of bus al die chagrijnige hoofden ziet, maar mensen zijn van nature zeer optimistisch. We geloven allemaal dat rampspoed ons niet zal treffen. Een ernstige ziekte, scheiding of auto-ongeluk; dat zijn nare dingen die anderen meemaken.

Die roze bril heeft een functie, namelijk het verminderen van angstgevoelens. Als je de hele dag bezig bent met welke ellende je kan overkomen, dan heb je geen leven meer. Onze positieve kijk voorkomt dat we alsmaar lopen piekeren over al het leed dat ons, en onze geliefden, kan treffen. Het journaal kijken, wordt onmogelijk zonder ons onrealistische optimisme. Dan denken we bij ieder vervelend item: ik kan de volgende zijn.

Er zit ook een keerzijde aan die positieve levenshouding: we beschermen ons onvoldoende tegen reële gevaren. Eén op de 4 rokers overlijdt bijvoorbeeld voor zijn 65ste. Toch gaan alle rokers er vanuit dat zij niet tot dat kwart behoren. Nee, zij zijn net als 'ome Piet' die zijn hele leven 2 pakjes per dag rookte en fluitend 90 werd.

Onderzoekers van de Katholieke Universiteit Leuven vroegen proefpersonen de kans in te schatten dat ze kanker zouden krijgen. Dat percentage lag veel lager dan wanneer hen diezelfde vraag werd voorgelegd over hun buurman. Ze geloofden daarentegen wel dat ze meer kans hadden op een gelukkig liefdesleven of een glansrijke carrière dan de buurman.

Een ander probleem is dat ons positieve brein ons laat geloven dat het later makkelijker wordt. Dat leidt tot uitstelgedrag. Een testje: je moet vandaag 1 wortelkanaalbehandeling ondergaan, volgend jaar 2 of over 20 jaar 3 van die pijnlijke ingrepen. De meeste mensen zullen kiezen voor de derde optie. De pijn die we later hebben, voelt verder weg, abstracter en daardoor ook minder erg. En wie weet zijn wortelkanaalbehandelingen over 20 jaar wel niet meer nodig.

Door ons optimistische brein zorgen we soms slecht voor onze toekomstige ik. Niet gek dat mensen die helemaal zelf verantwoordelijk zijn voor hun pensioen, zoals ondernemers, vaak onvoldoende sparen. Wie dan leeft, wie dan zorgt. Dat klinkt nu best positief. Maar het kan heel problematisch zijn als je inderdaad 90 wordt, net als ome Piet.

Irene van den Berg is journalist en columnist, met als specialisatie geld en psyche. In haar artikelen onderzoekt zij ons economisch gedrag. Irene schrijft onder meer voor het AD, Radar+ en Psychologie Magazine.