



Leestip:
Toolkit over
pensioen-
communicatie!
Klik hier om te
downloaden

Zo wordt FinRust ingezet bij pensioenadvies!

Sportlaan 470
1186 KC Amstelveen

www.finrust.nl
055 3330410

Interviews met adviseurs over pensioenadvies

Hoe pakken andere adviseurs het aan?

Elke adviseur ervaart wel eens een drempel om iets nieuws op te pakken of dienstverlening te veranderen. In deze whitepaper vertellen adviseurs over hun ervaringen en wat ze geleerd hebben en geven jou daarmee tips om drempels makkelijker te overwinnen!

We gaan in gesprek met vier adviseurs die elk hun aanpak en uitdagingen beschrijven!

1. **Paul Canisius** over het inzetten van FinRust bij Stichting Pensioenfonds Witteveen + Bos
2. **Jan Ids Duma en Jasper Haan** over werkgeverscommunicatie en gesprekken met werknemers vanuit ABC Pensioen
3. **Jan Smits** over de WTP en pensioengesprekken met jongeren bij Koos Rook

We hopen dat deze interviews jou inspireren!

Veel succes en neem bij vragen contact met ons op! We helpen je graag!



Kees-Jan Evers



Marco Kok



Robert-Jan
Vugts



Tessa Berger-
Kuipers

Interview met Paul Canisius

Stichting Pensioenfonds Witteveen + Bos

➤ Kun je jezelf voorstellen?

Zeker, mijn naam is Paul Canisius en ik werk nu een jaar of vier bij het pensioenfonds van Witteveen + Bos. Hiervoor heb ik een scala aan verschillende beroepen en werkzaamheden gehad bij andere bedrijven. Ik begon ooit in de techniek, waarna ik nog een aantal andere veranderingen qua baan heb gehad en uiteindelijk ben ik in de pensioenwereld terecht gekomen. Niet meteen bij Witteveen + Bos, want ik heb hiervoor nog bij andere pensioenfonds gewerkt. En daarnaast heb ik ook een grote passie, dat is namelijk vliegen. Ik geef twee dagen in de week vliegles, een dag op vliegveld Hilversum en een dag op vliegveld Teuge.

➤ Wat is Witteveen + Bos voor pensioenfonds?

Om het antwoord op deze vraag goed te begrijpen, is het belangrijk om te weten dat er drie soorten pensioenfonds zijn in Nederland. Er zijn pensioenfonds die gericht zijn op een bedrijfstak, bijvoorbeeld pensioenfonds Zorg & Welzijn of op een beroepsgroep, bijvoorbeeld pensioenfonds fysiotherapeuten. Witteveen + Bos is een ondernemingspensioenfonds, waarbij de deelnemers uitsluitend kunnen toetreden als ze bij Witteveen + Bos werken. Momenteel gaat het om ongeveer 2.400 deelnemers.

Het pensioenfonds heeft een bestuur, bestaande uit werknemers van Witteveen + Bos die een aantal uur per week tijd besteden aan het pensioenfonds. Dit bestuur is ook het besluitvormingsorgaan. Daarnaast is er het pensioenbureau, waar ik voor werk samen met mijn secretaresse. Als je alle pensioenfonds naast elkaar legt, zijn wij een van de kleinste.



Interview met Paul Canisius

Stichting Pensioenfonds Witteveen + Bos

> Hoe is de keuze voor FinRust tot stand gekomen?

Eigenlijk heeft die keuze een aantal aanleidingen gehad. Ten eerste kwamen er vragen vanuit deelnemers over hun pensioen. Toen ben ik in Excel een aantal berekeningen gaan maken, maar al vrij snel dacht ik bij mezelf: dit kan ik beter laten berekenen door een programma wat voor dit soort berekeningen is ontworpen. Toen ben ik gaan zoeken op Google en al vrij snel vond ik FinRust. Daar had ik een positief beeld bij en toen heb ik een afspraak gemaakt met Kees-Jan en het werd me al snel duidelijk dat FinRust het programma is wat ik zocht. In FinRust worden nieuwe belastingregels en AOW-bedragen in het programma geactualiseerd en dat is voor mij echt een groot voordeel.

De laatste aanleiding om voor FinRust te kiezen, is het feit dat ik ook partners mee kan nemen in de berekeningen. Het wordt soms over het hoofd gezien, maar voor het hele pensioen plaatje moet je ook de gegevens van de partner meenemen. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat de partner de hoofdkostwinner is, of dat de partner een heel verschillend inkomen heeft en dat is dan toch heel belangrijk om mee te kunnen nemen in een pensioengesprek.

> Wanneer komen deelnemers bij jou voor pensioengesprekken?

Als daar behoefte aan is. We proberen vanuit het pensioenfonds regelmatig te communiceren over het pensioen en de veranderingen, zoals de nieuwe pensioenwet. Maar uiteindelijk bepaalt de deelnemer voor zichzelf of er behoefte is aan een pensioengesprek.

Dat kan bijvoorbeeld zijn wanneer iemand vijftig of zestig jaar is geworden en richting de pensioenleeftijd gaat. Of als iemand een huis wil kopen en wil weten hoe ze er financieel voor staan op dat moment. Waar het op neerkomt, is dat we de mensen respecteren die geen pensioengesprek willen aangaan. Er is daarom ook geen doelstelling van een bepaald aantal gesprekken dat we per jaar willen voeren.

> Hoe zijn de pensioengesprekken opgebouwd?

Dat is eigenlijk per persoon weer verschillend. Het hangt er heel erg van af waar behoefte aan is en wat er op dat moment in het leven van die persoon speelt. Zoals ik al aangaf, kan het gaan over inzicht in de financiën omdat iemand een huis wil kopen, of iemand gaat richting de pensioenleeftijd en wil weten of het financieel mogelijk is om eerder te stoppen met werken.

Wat ik wel vaak probeer te doen, en dat willen we nog meer gaan integreren in de toekomst, is het gebruik van de Inzichttool voorafgaand aan het gesprek. Dan kan de deelnemer alvast de gegevens aanleveren en dan hebben ze meteen zelf ook al een financiële foto.

> Wat doen jullie aan pensioencommunicatie naar deelnemers?

We sturen regelmatig een nieuwsbrief naar de deelnemers. En die deelnemers bestaan eigenlijk uit een aantal doelgroepen. Er zijn namelijk mensen die nu bij Witteveen + Bos werken, maar ook de gepensioneerden moeten we informeren. En dan hebben we nog een groep 'slapers', wat duidt op mensen die bij Witteveen + Bos hebben gewerkt en nu elders werken, maar wel hun pensioenpotje bij ons laten staan.

01

Interview met Paul Canisius Stichting Pensioenfonds Witteveen + Bos

Ons plan voor de toekomst is om meer te gaan differentiëren en alle verschillende doelgroepen afzonderlijk van elkaar te informeren. Dat differentiëren kan bijvoorbeeld ook op leeftijd of salarisoniveau gebeuren. We hebben net een communicatieadviseur ingehuurd om ons te helpen dit allemaal op te gaan pakken.

> Welke struikelblokken ervaren jullie nu?

Het grootste struikelblok op dit moment is dat we maar beperkte capaciteit hebben (mijn secretaresse en ik) op het pensioenbureau. Dat maakt dat de werkdruk aardig hoog is, waardoor we lang niet aan alles toe komen. We werken beiden parttime voor het pensioenfonds. Als klein pensioenfonds willen we alles betaalbaar houden, want alles wat wij uitgeven, gaat ten koste van de pensioenen. Dat is voor ons ook een grote uitdaging.

Als je kijkt naar Nederland in het algemeen, denk ik dat de grootste vraag die nu speelt is: "Hoe kunnen we het beste over pensioen communiceren, terwijl de meeste mensen er niet op zitten te wachten?" En hoe maak je pensioen tot een gespreksonderwerp? Die grote vragen zijn eigenlijk al heel erg lang aan de orde, want die zijn niet alleen voor Witteveen + Bos relevant, maar voor alle pensioenfonds.

Daarnaast is het een struikelblok voor ons pensioenfonds dat we zo klein zijn. Doordat er regelmatig weer iets verandert aan de wetgeving, zijn we erg druk met de implementatie daarvan. Tot nu toe houden we het vol om alles zelf te doen, maar het wordt wel steeds lastiger en complexer qua wetgeving. Dat maakt het ook wel een uitdaging om het

pensioenfonds in stand te houden op de lange termijn. Wat daarbij wel erg mooi is, is dat pensioenfonds onderling veel contact hebben. We concurreren niet in elkaars vaarwater, waardoor de grotere pensioenfonds voor mij ook een vraagbaak zijn op bepaalde gebieden en dat werkt erg prettig.

> Hoe verschilt jouw rol in pensioengesprekken van die van een pensioenadviseur voor particulieren?

Er is een wezenlijk verschil denk ik, want ik mag namelijk niet adviseren over financiële producten. Ik mag alleen inzicht geven in hoe het er nu en later financieel voor staat voor iemand. Ik kan en wil dus geen advies geven over lijfrentes afsluiten bijvoorbeeld. Wel kan ik suggereren dat iemand spaargeld gebruikt om een tijdelijk tekort op te vangen. Ook kan ik de suggestie geven om hiervoor bijvoorbeeld de aandelen van Witteveen + Bos voor te gebruiken. Iedereen die bij Witteveen + Bos werkt, kan namelijk aandelen kopen in het bedrijf.

Wat ik ook mag doen, is advies geven over de lengte van de arbeidsduur. Ik kan bijvoorbeeld iemand inzicht geven in de financiële situatie wanneer iemand eerder met pensioen wil gaan. Of juist als iemand beter iets langer door kan werken, omdat het anders financieel lastig(er) wordt voor die persoon. Als iemand echt advies wil, kan ik ze wel doorverwijzen naar een belastingadviseur of een pensioenadviseur die wel producten kan afsluiten en ook meer kennis heeft van een bepaald vakgebied.

01

Interview met Paul Canisius Stichting Pensioenfonds Witteveen + Bos

➤ **Een belangrijke verandering in de pensioenwereld is de nieuwe pensioenwet (Wet Toekomst Pensioenen). Welke rol speelt die wet en de uitvoering daarvan voor jullie?**

Er verandert voor ons heel veel en we zijn ook nog steeds erg druk om alle wijzigingen door te voeren en alles aan te passen aan die nieuwe wetgeving. Wat het lastig maakt, is dat de wet enorm complex is, zelfs ik begrijp er niet alles van. Daarom kost het veel tijd om alles uit te zoeken en te implementeren.

De pensioenen worden nu individueler, in plaats van collectiever. Juist dat collectieve had een groot voordeel in mijn ogen, want als het slechter ging, kreeg iedereen iets minder en omgekeerd net zo. Maar nu met de individuele pensioenen kan er voor de een meer veranderen dan voor de ander.

Ik ben daarnaast van mening dat de voor- en nadelen van de nieuwe pensioenwet beter uitgelegd moeten worden. Het is nu lang niet voor iedereen duidelijk wat nu de veranderingen zijn en wat voor effect die veranderingen op korte en lange termijn voor iemand hebben.

➤ **Dan hebben we ook het onderwerp keuzebegeleiding. Wat doen jullie daar aan?**

Door de nieuwe wet moeten we als pensioenfonds nu meer de deelnemers gaan begeleiden bij de keuzes die deelnemers hebben m.b.t. hun pensioen. Op dit moment sturen we dus nieuwsbrieven naar deelnemers, wat ik eerder ook al aangaf. Maar op communicatiegebied valt er nog wel veel te verbeteren voor ons. Een idee dat er nu ligt, is om de Inzichttool op de interne website van Witteveen + Bos te zetten en zo meer

deelnemers te wijzen op pensioeninzicht en de pensioengesprekken. Maar dat idee moet eerst nog goedgekeurd worden.

Wat wel het grote voordeel is van ons kleine pensioenfonds, is dat er veel persoonlijk contact is. Deelnemers kunnen mij en bestuurders van het pensioenfonds persoonlijk aanspreken en dat vind ik wel een grote toegevoegde waarde. Juist de persoonlijke gesprekken zijn het meest belangrijk.

➤ **Je gaf eerder al aan dat het een struikelblok is dat de wetgeving veel verandert en dat jullie en klein pensioenfonds zijn. Denk je dat het pensioenfonds over een aantal jaar nog wel bestaat?**

Een hele goede vraag. Deze vraag hebben we ook onszelf gesteld enige tijd terug. Vooralsnog denk ik het wel, omdat we nu nog goed op weg zijn met alle veranderingen in wetgeving. Ook zijn er op dit moment nog genoeg bestuursleden om het pensioenfonds in stand te houden. En we zitten nu midden in de transitie vanuit de nieuwe pensioenwet, maar na afloop van die transitie zijn we wel van plan om deze vraag opnieuw aan onszelf te stellen.

➤ **Wat vind je het leukste aan je werk?**

Eigenlijk alles wel, juist het afwisselende aspect spreekt me heel erg aan. Ik houd me namelijk met heel veel dingen bezig, want pensioen is de op een na belangrijkste arbeidsvoorwaarde. Qua werkzaamheden kun je denken aan de financiële kant en het beleggen van de pensioenen, maar ook een deel administratie. Mijn baan heeft ook een juridisch aspect en een communicatie aspect. Die hele combinatie maakt dat ik mijn werk erg leuk vind.

02 Interview met Jan Ids Douma en Jasper Haan

ABC Pensioen

> Kun je jezelf voorstellen?

Jasper: Ik werk nu ruim anderhalf jaar als inkomensspecialist bij ABC Pensioen. Hiervoor heb ik hier ook stage gelopen, dus het is allemaal bekend terrein voor mij. Ik houd mij voornamelijk bezig met het voeren van gesprekken met werknemers over hun pensioen. Zo geef ik hun een duidelijk beeld van hun huidige situatie en laat ik heel gemakkelijk zien wat ze tot nu toe hebben opgebouwd aan pensioen. Verder vind ik het leuk om bezig te zijn met scouting als persoonlijke hobby.

Jan Ids: Ik werk alweer 8 jaar bij ABC Pensioen als teamleider. Hiervoor heb ik bij de ING en bij Nationale Nederlanden gewerkt. Het is erg leuk om nu bij een familiebedrijf te werken, na het werken bij grote concerns. We vernieuwen veel en onderzoeken hoe we onze dienstverlening nóg beter kunnen maken. Daarnaast vind ik het heel erg leuk om te zeilen in Friesland, ook wel “Skûtsjesilen” genoemd. Dat doen we met een grote groep en dat is heerlijk om te doen!

> ABC Pensioen werkt al een hele tijd met FinRust. Wat vinden jullie van het programma?

Jasper: Ik vind FinRust een zeer eenvoudig programma waarmee we snel een financieel overzicht aan onze klanten kunnen geven. Het is duidelijk en overzichtelijk voor zowel de adviseur als de klant. Een groot voordeel is dat de bedragen netto zijn, zodat de klant het goed begrijpt. Tijdens het gesprek kunnen eventuele aanpassingen worden gedaan en kunnen de verschillen meteen laten zien.



02 Interview met Jan Ids Douma en Jasper Haan

ABC Pensioen

- **Jullie houden je binnen ABC Pensioen vooral bezig met werkgeverscommunicatie en gesprekken met werknemers. Wat zijn de grootste uitdagingen op het gebied van werkgeverscommunicatie?**

Jan Ids: Er zijn twee grote uitdagingen. De eerste is het creëren van bewustwording bij werkgevers dat de arbeidsvoorwaarden, met name de pensioenregeling, ontzettend belangrijk zijn. Het aanbieden van een goede pensioenregeling is voor werkgevers een zeer gunstige arbeidsvoorwaarde, zeker nu het lastig is om goede werknemers te vinden.

Daarnaast is het een grote uitdaging om werknemers bewust bekwaam te maken van de kwaliteit van de pensioenregeling. Voor de leeftijdsgroep vijftig plus vraagt dit vaak niet veel moeite, maar vooral de jongeren willen we in beweging krijgen om na te denken over hun pensioen. Gelukkig gebeurt dit steeds meer.

- **Je geeft aan dat het lastig is om jongeren in beweging te krijgen voor hun pensioen. Is dat iets waar jullie wel mee aan de slag willen?**

Jan Ids: Absoluut, we zijn op dit moment druk bezig om te zoeken hoe we dat het beste kunnen aanpakken. De jongeren willen we heel graag inzicht geven in hun pensioen, maar ze hebben er op dit moment geen interesse in. Terwijl zij juist degene zijn die het moeten opbouwen en die nu nog een flink bedrag bij elkaar kunnen sparen tot hun pensioen. We denken dat het belangrijk is om vanuit het heden te redeneren, omdat voor hen de pensioenleeftijd nog lang niet bereikt is. Samen kunnen we ervoor zorgen dat ze een financieel gezonde toekomst tegemoet gaan!

- **Verschilt het per werkgever of ze graag met jullie in gesprek gaan?**

Jan Ids: Jazeker, er zijn werkgevers van grotere organisaties die een aparte HR-afdeling hebben en flink wat budget voor pensioen. Die gaan meestal sneller met ons in zee dan bijvoorbeeld een kleiner MKB-bedrijf die acht werknemers heeft en minder budget.

- **Hoe verloopt dan het contact met de werkgever? Maak je voor elke werkgever een eigen plan?**

Jan Ids: Dat klopt. De belangrijkste vraag die we een werkgever stellen is: "Wat heb je nodig?" Het kan zijn dat de werkgever graag wil dat we elke paar jaar herhaalgesprekken met de werknemers voeren, of dat we een aantal keer een presentatie komen geven. We houden altijd de werknemers in het oog, want daar draait het om. Zij moeten hun pensioen goed inzichtelijk zien te krijgen en dat is uiteindelijk ook waar het de werkgever om gaat.

We maken voor elke werkgever een plan op maat. Iedere werkgever heeft andere wensen, andere eisen en een ander budget. Daar proberen we zo goed mogelijk rekening mee te houden. Waar we naar willen streven, is dat er binnen elke organisatie meer structuur ontstaat rondom het pensioenadvies.

- **Hoe pak je het gesprek met de werknemer aan?**

Jasper: We bereiden ons voor op de gesprekken met werknemers door vooraf de gegevens op te vragen met de link in FinRust, zodat we de gesprekken goed kunnen voorbereiden. Per werkgever kan het zijn dat we een dag tot een week bezig zijn met gesprekken met werknemers. We geven dan tijdsvakken aan waarbinnen werknemers een afspraak kunnen maken van een uur. Vervolgens gaan we na een aantal dagen naar de werkgever toe om alle gesprekken met de werknemers te voeren.

02 Interview met Jan Ids Douma en Jasper Haan

ABC Pensioen

Tijdens de gesprekken geven we de werknemers inzicht in de huidige situatie wat betreft hun pensioen. We stellen vervolgens een pensioenplan op en we geven de werknemer een rapport mee, waarin alles staat wat we besproken hebben.

➤ **Jullie werken ook met mensen die bij een sociale werkplaats aan de slag zijn. Hoe is het gekomen dat jullie je daar ook op richten?**

Jan Ids: Binnen een grote organisatie die sociale werkplekken beheert, had ik een connectie en toen zijn we een keer in gesprek gegaan. Er bleek bij de mensen die bij sociale werkplekken werken veel onduidelijkheid te zijn over hun pensioen. Samen als organisaties hebben we de handen ineengesloten en zijn we elkaar gaan helpen. De overheid stoot alles af naar de gemeentes, die op hun beurt ook alles weer aan de organisaties over laten. Er is dus weinig geregeld voor deze mensen en daar willen wij echt een verschil in maken.

Anderhalf jaar geleden zijn we hiermee begonnen en inmiddels werken we met vier grote organisaties. De verwachting is dat we op korte termijn met nog meer organisaties gaan samenwerken. Het is een win-win situatie, waar we beide voordeel bij hebben. De organisatie levert de benodigde stukken aan, omdat niet elke werknemer die zo voor handen heeft. En wij kunnen op onze beurt elke werknemer in een uur financieel inzicht geven.

Jasper: Bij deze mensen is er vaak sprake van meer dan alleen mentale beperkingen, zoals fysieke en financiële beperkingen. Dit laatste kan veel stress veroorzaken bij de werknemer. Het is daarom belangrijk om de gesprekken anders in te richten en meer aandacht te besteden aan het visuele aspect. FinRust biedt hierbij uitkomst, omdat de tabellen heel eenvoudig te begrijpen zijn.

Jan Ids: We focussen onder andere op de RVU binnen de sociale werkplaatsen. De regel is dat men in die sector maximaal twee jaar voor AOW mag stoppen. Veel mensen zijn daar lichamelijk ook aan toe, en dan is het heel mooi dat je ze een oplossing kan bieden waarbij dat ook mogelijk is. De RVU is voor de sociale werkplaatsen echt een uitkomst.

➤ **Wat voor advies kun je mensen geven die “langzaam” met pensioen willen, maar die toch ook willen blijven werken?**

Jasper: We hebben regelmatig gesprekken met werknemers die al dertig jaar in dienst zijn en die langzaam merken dat de technologie te ingewikkeld voor hen wordt. Ze voelen zich "ingehaald" door de jongere generatie.

Het is van groot belang dat hun kennis en ervaring binnen het bedrijf behouden blijft. Vaak willen ze wat meer naar de achtergrond treden en een adviserende rol aannemen tegenover de jongere werknemers. We gaan dan met hen zitten om een goede oplossing te vinden. Een van de oplossingen is bijvoorbeeld een deeltijdpensioen, waarbij de werknemer minder gaat werken en toch zijn of haar kennis en ervaring kan blijven delen binnen het bedrijf.

02 Interview met Jan Ids Douma en Jasper Haan

ABC Pensioen

Jan Ids: Daar bestaat ook een generatiepact voor, meerdere zelfs. Bijvoorbeeld een constructie waarbij een werknemer 80% werkt, voor 90% betaald krijgt en voor 100% zijn pensioen kan opbouwen. En de meest luxe variant is dat je 60% werkt, 80% betaald krijgt en 100% pensioen opbouwt. Dit zijn wel vaak duurdere regelingen, dus die zul je vooral zien bij grote organisaties. De mkb'ers hebben hier vaak geen budget voor.

> Wil je tot slot nog een leuk gesprek delen dat je is bijgebleven?

Jasper: De leukste gesprekken zijn toch wel die gesprekken waaruit blijkt dat iemand eerder kan stoppen met werken. Ook de gesprekken bij sociale werkplaatsen zijn heel leuk. Deze gesprekken hebben een totaal andere aanpak, omdat het visuele aspect van groot belang is en de financiële drempel laag moet blijven.

Wat mij is bijgebleven, is het gesprek met iemand die graag met pensioen wilde gaan, maar dacht dat dit niet mogelijk was. Het bleek toch mogelijk te zijn, doordat er een lijfrente was die hij was vergeten en de werkgever nog een bijdrage wilde leveren voor wat er naast de lijfrente nog nodig was.



03 Interview met Jan Smits Koos Rook

➤ Kun je jezelf voorstellen?

Vanaf 2018 werk ik bij Koos Rook. Ik gaf in het begin al aan dat ik meer wilde doen dan alleen hypotheken, dus via Koos Rook heb ik een FFP-opleiding gedaan. Voordat ik bij Koos Rook werkte, heb ik nog een tijdje bij de Rabobank gewerkt als hypotheek adviseur. Vorig jaar heb ik ook mijn WFT-pensioen behaald, dus ik mag nu ook pensioenadvies geven.

➤ Hoe onderscheiden jullie je in de markt?

We willen simpele, uitgebreide financiële planning bieden en dat ook toegankelijk maken voor iedereen. We willen niet alleen een polis verlengen of de uitkering van een lijfrente regelen, maar ook inzicht geven. We proberen ook bij elk gesprek over een polis of een lijfrente te vragen waarom het financiële product aangepast moet worden en daarbij ook het bruggetje leggen naar financieel inzicht.

➤ Wat merkte je toen je met FinRust aan de slag ging?

We werkten eerst met een ander planningspakket, omdat we een planningsprogramma zochten en dat leek ons een volledig programma. De rapporten van ongeveer dertig pagina's waren voor ons erg gedetailleerd, maar voor de klant onduidelijk en onoverzichtelijk. We zochten een programma waarmee we makkelijk konden werken en dat toegevoegde waarde biedt voor de klant. Dat vonden we bij FinRust. De rapporten zijn kort maar krachtig en ook eenvoudig te begrijpen voor de klant.

➤ Heb je een voorbeeld van een leuke reactie van een klant?

Onlangs nog had ik een stel op kantoor. Beide zijn ze in loondienst, maar ze bouwen allebei geen pensioen op. Ze hebben wel een pensioenopbouw in de vorm van een lijfrente waar elke maand een bedrag naartoe gaat. We hebben samen een plan gemaakt voor hun pensioenopbouw met een maandelijkse inleg. Jaarlijks gaan we kijken hoe het ervoor staat en ook of er nog iets aan het plan gewijzigd moet worden.



03 Interview met Jan Smits

Koos Rook

➤ **Heb je pensioengesprekken met jonge(re) mensen, of vooral ouderen?**

Hoe eerder, hoe beter, zeg ik altijd maar. We willen wel echt de jongere mensen ook tegenover ons hebben zitten die al naar hun pensioen willen kijken. In de realiteit zijn dat vaak mensen die bij ons komen voor een hypotheek of omdat ze ouders worden of zijn geworden bijvoorbeeld.

➤ **Hoe reageren twintigers en dertigers op een pensioengesprek?**

Dat wisselt heel erg per situatie. Wat ik vaak merk, is dat de jongeren die er het meest mee bezig zijn wel iemand in hun omgeving hebben die net met pensioen is gegaan of bijna met pensioen gaat. Veel ouderen zeggen “had ik maar meer voor mijn pensioen gedaan” en dat zet de jongeren aan het denken. We willen ze vooral laten zien dat je echt niet enorm veel opzij hoeft te leggen voor je pensioen. Ook al is het maar € 50 per maand als je in de twintig bent, dan heb je een mooi bedrag opgebouwd tegen de tijd dat je met pensioen mag.

➤ **Onlangs is de nieuwe Wet Toekomst Pensioenen ingegaan. Hoe gaan jullie daarmee om in de gesprekken met jullie klanten?**

We noemen het vooral bij onze zakelijke klanten. We hebben zo’n tweehonderd zakelijke klanten die bij ons komen voor de boekhouding of de administratie. Bij gesprekken over jaarcijfers bijvoorbeeld willen we de nieuwe wet wel noemen, en dan vooral met het oog op lijfrentes bijvoorbeeld.

Binnenkort gaan we ook meer aandacht geven aan de Wet Toekomst Pensioenen in onze marketing. We gaan onder andere communiceren over wat de mogelijkheden zijn voor zakelijke lijfrentes.

➤ **Hoe hebben jullie de dalende hypotheekleads opgevangen?**

Bij ons valt het eerlijk gezegd mee qua daling. We merken eigenlijk pas sinds december en januari dat het aantal aanvragen wat afneemt. Er zijn hier in de omgeving een aantal nieuwbouwprojecten, waardoor we nog veel hypotheek gesprekken voeren. In het algemeen zijn we meer aandacht gaan geven aan financiële planning in plaats van hypotheekonderhoud en dat heeft ons ook meer leads opgeleverd.

➤ **Wat vind je het leukste aan het vak van financieel adviseur?**

Een van de leukste dingen vind ik het opbouwen van een relatie met de klant. Het is onze droom dat klanten bij elke levensgebeurtenis aan ons denken. Het lijkt me ontzettend leuk om onze klanten beter te leren kennen en gesprekken te hebben over dat ze weer opa en oma zijn geworden en ondertussen hun pensioenplan te bespreken bijvoorbeeld. Bijvoorbeeld bij een verhuizing of het krijgen van een kind kan de vraag spelen wat de financiële veranderingen zijn en daar willen wij gelijk in beeld komen.

Bij onze zakelijke klanten is dat al deels zo, omdat die redelijk honkvast zijn. Als je de administratie en boekhouding goed uitvoert, blijven ze wel bij je en is de kans groot dat ze ook bij jou aankloppen als ze persoonlijk financieel advies nodig hebben.

➤ **Wat is voor jou het “FinRust effect”?**

Voor al het gebruiksgemak en dan vooral het kunnen inloggen met DigiD.

Conclusie

Waar ga jij mee aan de slag?

De vier adviseurs die aan het woord zijn gekomen, hebben veel van hun ervaring gedeeld op het gebied van pensioen advies en de nieuwe pensioenwet. Dat is waardevol voor alle (pensioen)adviseurs! Juist doordat we van hen leren, komen er nieuwe uitdagingen naar boven en dingen waarmee we aan de slag kunnen gaan.

Misschien herken je bepaalde uitdagingen van deze adviseurs en weet je nu hoe zij ze te lijf zijn gegaan. We hopen dat je door het lezen van deze interviews de nodige inspiratie hebt gekregen om de drempels weg te nemen.

Waar je ook mee aan de slag wilt gaan, we wensen je veel succes!

Veel succes en neem bij vragen contact met ons op! We helpen je graag!



Kees-Jan Evers



Marco Kok



Robert-Jan
Vugts



Tessa Berger-
Kuipers

Aan de slag met pensioencommunicatie!

Effectieve pensioencommunicatie

Wil jij je nog meer verdiepen in pensioencommunicatie, maar weet je niet waar je moet beginnen of hoe je dit kunt opzetten? Dan helpen wij je graag op weg! Download ons whitepaper “In vijf stappen naar effectieve pensioencommunicatie”. In dit whitepaper geven we je tips om pensioencommunicatie te integreren in jouw collectieve contracten en inzicht te geven aan werknemers.

[Klik hier](http://www.finrust.nl/pensioencommunicatie) om het whitepaper te downloaden, of ga naar www.finrust.nl/pensioencommunicatie



In vijf stappen
naar effectieve
Pensioencommunicatie

Sportlaan 470
1186 KC Amstelveen

www.finrust.nl
055 3330410



En nu... de praktijk!

01 Reserveer tijd in je agenda
Denk na over je werkwijze.

02 Plan een afspraak met FinRust
Kees-Jan@finrust.nl | 055 333 04 11

03 Test 2 weken gratis
www.finrust.nl

Wil je FinRust twee weken gratis testen?

Plan zelf een
demo in

