

In transitie: hoe de pensioensector met breder perspectief naar het pensioenakkoord moet kijken

In 2020 bereikten de sociale partners en overheid het zwaarbevochten akkoord over de vernieuwing van het Nederlandse pensioenstelsel. De pensioensector rept van een grote transitie, maar dat is het eigenlijk niet, betoogt hoogleraar transitiekunde Derk Loorbach. “In de kern is het een technische exercitie, die er vooral op gericht is om zonder te korten naar een nieuw stelsel te komen.”

Naast hoogleraar is Derk Loorbach directeur van het onderzoeksinstituut DRIFT, dat onderzoek doet naar transities, maatschappelijke uitdagingen en een duurzame toekomst. Tevens is hij docent bij de opleiding ‘[Certified Pensioenexecutive](#)’ aan Erasmus Economics & Business Executive Education, onderdeel van de Erasmus Universiteit Rotterdam. De opleiding is bedoeld voor pensioenprofessionals en biedt een academische verdiepingsslag, bijvoorbeeld om de implementatie van het pensioenakkoord het hoofd te bieden.

Loorbach is geen pensioenexpert maar een transitie-expert, benadrukt hij. DRIFT doet onderzoek naar maatschappelijke stelsels, zogenaamde ‘regimes’, die door een veranderende maatschappij uit evenwicht raken. Het pensioenstelsel is in zekere zin in een perfecte storm terechtgekomen, betoogt Loorbach. Naast vergrijzing en een veranderende relatie met werk, zorgt klimaatverandering ervoor dat veel traditionele investeringen risicovoller zijn. Bovendien stelt digitalisering steeds meer mensen in staat hun financiële toekomst individueel of met decentrale collectieven te organiseren. “Pensioenfondsen zijn opgericht voor stabiliteit en zien zich nu geconfronteerd met lange termijnontwikkelingen die per definitie onzekerheid brengen.”

Optimaliseren

Het nieuwe stelsel speelt in op deze ontwikkelingen, maar Loorbachs boodschap is dat de pensioensector zou moeten streven naar een *daadwerkelijke* transitie naar een duurzamere toekomst, willen we over een paar decennia niet weer met dezelfde problemen zitten. “In beleidsjargon wordt elke reorganisatie een transitie genoemd, maar uiteindelijk omvat transitie een fundamentele verandering in denken en organiseren. We moeten breder gaan nadenken over wat het einddoel is, en vanaf daar terug redeneren.”

Partijen binnen de maatschappelijke regimes die Loorbach onderzoekt, proberen zich voortdurend aan te passen aan een veranderende omgeving, maar dan vooral door ‘optimalisatie’. “Dit is ‘het bestaande wat minder slecht doen’, maar dat loopt altijd tegen grenzen aan,” zegt hij. “Neem dieselauto’s: op een gegeven moment kunnen die niet schoner meer. Dan gaat het bedrijf sjoemelen met emissiesoftware.” Het pensioenakkoord is ook een voorbeeld van optimaliseren, meent hij. “Het stelsel is opgebouwd in een relatief stabiele tijd van bevolkingstoename, redelijk voorspelbare carrièrepaden en met economische groei als dominant thema. Investeringen waren eigenlijk alleen onzeker bij mismanagement. Daardoor is een manier van denken ontstaan die enorm verweven is met het financiële systeem.”

Onvermijdelijke transitie

Daardoor is het systeem nog steeds gestoeld op zo veel mogelijk rendement, terwijl de huidige tijd vraagt om een duurzamere benadering, zegt Loorbach. “Als mijn inleg in fossiele bedrijven wordt geïnvesteerd om zo snel mogelijk zo veel mogelijk rendement te maken, is het nog maar de vraag wat ik daarvan terugzie. Het houdt een economisch model in stand dat mijn toekomst op het spel zet. Qua geld, maar ook bijvoorbeeld qua klimaat.” Een fonds dat stopt met investeringen in fossiele bedrijven maakt nog geen transitie, benadrukt Loorbach. “ABP is, denk ik, niet uit Shell gestapt om morele redenen maar vanwege een interne risicoafweging. Dat past bij het reguliere beleid van risicoreductie.”

De pensioensector kan werkelijke transitie maar beter omarmen, want het is in zekere zin onvermijdelijk, zegt Loorbach. De druk van buitenaf op een regime blijft doorwerken, tot een systeemverschuiving ontstaat. “Het frustrerende van transities is dat je ze van mijlenver ziet aankomen, maar we blijven optimaliseren tot het echt niet anders meer kan. Dan komen de heftige schoksgewijze veranderingen, waarvan het niet altijd duidelijk is welke kant ze op gaan. De vraag is: hoe wil je daaruit komen? Transitiedenken betekent dat je accepteert dat alle vanzelfsprekendheden op de helling gaan.”

Breder perspectief

De pensioenwereld kan leren van transitie in andere sectoren. “De energiesector natuurlijk, en ook in de voedselindustrie zie je interessante bewegingen, zoals bij Heineken. Het eindproduct blijft bier, maar het komt op een duurzamere manier tot stand, met een volledig andere emotionele, economische en ecologische waarde.” De paradox is dat juist duurzaamheid voor toekomstige zekerheid zorgt, iets dat in de kern pensioenfondsen als muziek in de oren moet klinken, meent Loorbach. “Je ziet overal dat de aandeelhoudersstrategie van winstmaximalisatie risicovol wordt. We moeten naar een situatie waarbij we op korte termijn genoeg nemen met minder, voor zekerheid op lange termijn.”

Ook de pensioensector zou vanuit zo'n breder perspectief naar zijn eindproduct moeten kijken, zegt Loorbach. “Het eindproduct is in de kern eigenlijk ‘zekerheid voor later’ en dat kan op allerlei manieren ingevuld worden. Ik zeg bijvoorbeeld weleens: denk aan schone energie of water. In de toekomstige arbeidsmarkt bestaan beroepen in de traditionele zin van het woord niet meer en blijven we langer gezond. Dan moet je nadenken over maatwerk. Bijvoorbeeld een beschermend basispensioen, maar daar bovenop de mogelijkheden om je eigen keuzes te maken.”

Alternatievelingen

Gelukkig zijn er manieren voor organisaties en sectoren om mee te gaan in zo'n onvermijdelijke transitie. Want naast het regime en de omgeving speelt nog een derde kracht: de mensen met visie, die in vroeg stadium experimenteren met alternatieven en niet zelden eerst voor gek worden verklaard. “Vegetariër zijn was ooit sociaal ongemakkelijk. Nu koopt Unilever de Vegetarische Slager en stunt Albert Heijn met vleesvervangers.”

Die alternatievelingen zijn er ook in de pensioensector, ziet Loorbach. “Bij de opleiding zie ik dat er op persoonlijk niveau heel veel inzicht en alternatieve ideeën over het pensioenstelsel aanwezig zijn. Maar om ruimte te scheppen voor een transitieproces moeten organisaties hun eigen sterfelijkheid erkennen, verkennen wat de gewenste toekomst is en hoe je daar komt. Dat vergt andere competenties, regels en organisatiestructuur. En bestuurlijke moed en leiderschap.”

Wilt u meer weten over de transitie in de pensioenwereld?

Op 12 januari 2022 start de Opleiding Certified Pensioenexecutive en de opleiding Certified Pensioenexecutive Vermogensbeheer. Er zijn nog enkele plaatsen beschikbaar. Meer informatie vindt u op deze [pagina](#).