



Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Loslaten van de verplichte pensioenleeftijd en het organisatieklimaat rondom langer doorwerken

*Jaap Oude Mulders
Kène Henkens
Harry van Dalen*

DESIGN PAPER 97

NETSPAR INDUSTRY SERIES

DESIGN PAPERS zijn onderdeel van de **refereed Industry Paper Series**, dat wil zeggen beoordeeld en geaccordeerd door de Netspar Editorial Board. Ze bediscussiëren het ontwerp van (een component van) een pensioensysteem of -product, analyseren de doelstelling en bieden mogelijkheden voor het verbeteren van de doeltreffendheid ervan. Dit type paper is toegankelijk geschreven voor specialisten uit de sector, verantwoordelijk voor het ontwerpen van de besproken component. Design Papers bevatten een sectie waarin de auteurs naar aanleiding van de analyse hun eigen mening geven. Design Papers worden ter bespreking gepresenteerd bij Netspar evenementen, waarbij de panelleden bestaan uit vertegenwoordigers van academici en partners uit de sector, samen met internationale wetenschappers. Netspar Design Papers worden beoordeeld door de Netspar Editorial Board alvorens tot publicatie wordt overgegaan.

Colofon

Netspar Design Paper 97, januari 2018

Editorial Board

Rob Alessie – Rijksuniversiteit Groningen

Iwan van den Berg – AEGON Nederland

Kees Goudswaard – Universiteit Leiden

Winfried Hallerbach – Robeco Nederland

Ingeborg Hoogendijk – Ministerie van Financiën

Arjen Hussem – PGGM

Koen Vaassen – Achmea

Fieke van der Lecq (voorzitter) – VU Amsterdam

Alwin Oerlemans – APG

Maarten van Rooij – De Nederlandsche Bank

Peter Schotman – Universiteit Maastricht

Mieke van Westing – Nationale Nederlanden

Peter Wijn – APG

Ontwerp

B-more Design

Vormgeving

Bladvulling, Tilburg

Drukwerk

Prisma Print, Tilburg University

Redactie

Sander Peters Tekst, Nijmegen

Netspar

Design Papers is een uitgave van Netspar. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s).

INHOUD

<i>Samenvatting</i>	4
<i>Abstract</i>	5
1. <i>Inleiding</i>	6
2. <i>Vrijheid om binnen de organisatie door te werken na de AOW-leeftijd</i>	11
3. <i>Steun van de leidinggevende voor doorwerken na de AOW-leeftijd</i>	15
4. <i>Verwachte en gewenste pensioenleeftijd</i>	19
5. <i>Conclusie en discussie</i>	23
<i>Literatuur</i>	25
<i>Appendix</i>	27

Affiliaties

Jaap Oude Mulders – Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI-KNAW)

Kène Henkens – NIDI, Universitair Medisch Centrum Groningen en Universiteit van Amsterdam

Harry van Dalen – NIDI en Tilburg University

Samenvatting

Werken na de AOW-leeftijd komt steeds vaker voor in Nederland. Voor veel oudere werknemers is dit echter onbereikbaar doordat zij automatisch worden ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Voor werknemers van de Rijksoverheid is dat niet het geval. Daar is het sinds 2008 staand beleid om iedereen de mogelijkheid te bieden om door te werken bij het bereiken van de AOW-leeftijd.

In dit artikel onderzoeken we of dit formele beleid ertoe heeft geleid dat rijksambtenaren zich gestimuleerd voelen om door te werken na de AOW-leeftijd en in welke mate zij informele drempels ervaren die hen van deze stap weerhouden. We gebruiken data uit het NIDI Werk- en Pensioenpanel (2015). Daarin zijn 6.734 werknemers van 60 jaar en ouder van drie grote pensioenfondsen (overheid, bouw, zorg) ondervraagd over werk en pensioen. De 341 rijksambtenaren in deze data worden vergeleken met 1.030 overige ambtenaren en ruim 5.000 oudere werknemers uit overige sectoren. De resultaten tonen dat rijksambtenaren gemiddeld meer vrijheid ervaren om door te werken na de AOW-leeftijd. Echter, ruim een kwart van hen voelt zich niet vrij om deze keuze te maken. Dit komt onder andere doordat veel rijksambtenaren inschatten dat hun leidinggevende het niet prettig zou vinden als zij zouden doorwerken. Hierdoor verschillen rijksambtenaren qua gewenste en verwachte pensioenleeftijd nauwelijks van overige oudere werknemers. Het loslaten van een verplichte pensioenleeftijd leidt er dus niet toe dat veel meer oudere werknemers doorwerken na de AOW-leeftijd. Dit heeft vooral te maken met informele drempels.

Summary

Working after the public pension age is increasingly common in the Netherlands, but is still unattainable for many older workers since they are automatically dismissed when reaching the mandatory retirement age. This is not the case for civil servants working at the national government, for which it has been common practice since 2008 to let older workers decide for themselves whether they want to continue working.

In this article, we study whether this policy has led to older civil servants feeling more stimulated to work past the public pension age and whether they experience informal obstacles that may refrain them from continued employment. Comparing 341 older civil servants with more than 5,000 older workers from other sectors, we find that civil servants on average experience more freedom to work past public pension age, but also that there are large numbers of civil servants that do not feel free to make this decision. Also, many civil servants expect their manager to react negatively when they want to continue working. Civil servants and older workers from other sectors are similar in their desired and expected retirement ages. Relaxing the link between state pension age and mandatory retirement has not led to more older workers extending their retirement date beyond the public pension age.

1. Inleiding

In het licht van een vergrijzende bevolking en de noodzaak om het socialezekerheidsstelsel betaalbaar te houden probeert de Nederlandse overheid al jaren om mensen langer te laten doorwerken. Zo zijn onder andere de mogelijkheden tot vervroegd pensioen sterk ingeperkt en wordt de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd. Om de pensionering niet alleen uit te stellen, maar het ook makkelijker te maken voor mensen om naast hun pensioen betaalde arbeid te verrichten, is per 1 januari 2016 de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd ingevoerd. Deze wet zou het voor werkgevers in de private sector makkelijker en aantrekkelijker moeten maken om werknemers ook na de AOW-leeftijd in dienst te nemen. Duidelijke regels voor een nieuw dienstverband na de AOW-leeftijd waren nodig omdat vrijwel alle werknemers in de private sector automatisch worden ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Wanneer men gepensioneerd toch opnieuw in dienst wilde nemen, stuitte men op het probleem dat veel regels uit het arbeidsrecht niet van toepassing waren op werknemers boven de AOW-leeftijd, terwijl andere regels juist als te belemmerend werden ervaren (Visser, 2015).

Automatisch ontslag op de AOW-leeftijd, doorgaans geregeld in een zogenaamd pensioenontslagbeding, is in vrijwel alle cao's of arbeidscontracten opgenomen. Het biedt werkgevers de mogelijkheid om kosteloos en eenzijdig een eind te maken aan een dienstverband voor onbepaalde tijd. Vanuit theoretisch oogpunt wordt automatisch ontslag bij het bereiken van een bepaalde leeftijd gezien als maatregel tegen het eindeloos doorwerken van ouderen, wat schadelijk zou zijn voor de werkgever omdat ouderen meer verdienen dan hun productiviteit rechtvaardigt (Lazear, 1979). Automatisch ontslag op de AOW-leeftijd is een uitzondering op het verbod op leeftijdsdiscriminatie, al gaan er incidenteel stemmen op om een vaste leeftijd waarop men ontslagen kan worden los te laten. Dit zou het arbeidsaanbod vergroten en mensen tegelijkertijd meer vrijheid bieden om door te werken zolang zij willen, wat goed past in het algehele beleid om langer doorwerken te stimuleren (Montizaan, 2017).

Voor ambtenaren liggen de zaken anders, aangezien zij in juridische zin niet als werknemers worden gezien. Zo is de rechtspositie van rijksambtenaren geregeld in de Ambtenarenwet en het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) ¹. In de praktijk rondom ontslag op de AOW-leeftijd was de situatie tot 2008 echter grotendeels gelijk; in principe werden rijksambtenaren ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd (Visser, 2015). In een poging om het werken na de AOW-leeftijd te stimuleren en het

¹ <http://wetten.overheid.nl/BWBR0001950/>

goede voorbeeld te geven richting werkgevers in de private sector besloot de overheid in 2008 middels een circulaire om doorwerken na de AOW-leeftijd in principe open te stellen voor alle rijksambtenaren, tenzij er sprake was van een 'zwaarwegend dienstbelang' (Staatscourant, 2009). Sinds september 2014 is ook deze eis vervallen en is de circulaire geformaliseerd in het ARAR. Rijksambtenaren mogen nu doorwerken tot hun zeventigste verjaardag en daarna steeds één jaar zolang een jaarlijks onderzoek geen belemmeringen in hun functioneren aantoonst (Visser, 2015). Dit doorwerken gebeurt onder dezelfde arbeidsvoorwaarden en behelst dus geen loon- of functieverlaging, zoals in de private sector wel vaak het geval is bij doorwerkende gepensioneerden (Oude Mulders et al., 2015). De enige aanpassing is de verplichte loondoorbetaling in geval van ziekte; die is beperkt tot één jaar in plaats van de gebruikelijke twee jaar. Op 31 december 2016 waren er 543 rijksambtenaren werkzaam die de AOW-leeftijd reeds gepasseerd waren (C. van Ogtrop, persoonlijke communicatie, 21 februari 2017). Om dit cijfer in context te plaatsen: in 2015 werkten ongeveer 130.000 mensen voor het Rijk. Tussen 2010 en 2015 stroomden per jaar gemiddeld 2.500 55-plussers uit naar pensioen en overige werkgevers (Cörvers & Wildschut, 2016; Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2016).

Deze vrijheid om door te werken na de AOW-leeftijd geldt alleen voor rijksambtenaren, dat wil zeggen medewerkers van de verschillende ministeries, rijksdiensten (agentschappen, zelfstandige bestuursorganen en inspecties), adviescolleges (zoals de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid) en de Hoge Colleges van Staat (zoals de Raad van State)². De rechtspositie van andere ambtenaren, zoals provincieambtenaren en gemeenteambtenaren, is vastgelegd in andere overeenkomsten dan het ARAR; de vrijheid om door te werken na de AOW-leeftijd geldt niet voor hen. In de praktijk is de situatie voor deze ambtenaren vrijwel hetzelfde als voor werknemers in de private sector. Zij worden in principe ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd, tenzij de werkgever daarvan af wil wijken. Ook is het mogelijk dat men opnieuw wordt aangesteld na de AOW-leeftijd, veelal op een contract voor bepaalde tijd (Bijlsma et al., 2017).

1.1 Onderzoeksvragen

In dit artikel onderzoeken we in welke mate het openstellen van de mogelijkheid tot doorwerken na de AOW-leeftijd voor rijksambtenaren zich heeft vertaald in een

2 Overige beleidsmaatregelen die specifiek voor (rijks)ambtenaren gelden, zoals het recht op een bovenwettelijke uitkering bij ontslag en de PAS (Partiële Arbeidsparticipatie Senioren)-regeling, hebben mogelijk ook invloed op de manier waarop men met oudere werknemers omgaat, maar vallen grotendeels buiten de strekking van dit artikel.

andere houding ten aanzien van langer doorwerken onder oudere werknemers. Zijn oudere rijksambtenaren vaker bereid om door te werken na de AOW-leeftijd dan oudere werknemers in andere sectoren? En hoe vertaalt zich dat in hun pensioenplannen? Voelen oudere rijksambtenaren zich volledig vrij om de beslissing om door te werken na de AOW-leeftijd te nemen? Of zijn er informele drempels die maken dat zij zich toch niet vrij voelen in deze keuze? In theorie zou het beleid van de Rijksoverheid ervoor moeten zorgen dat oudere rijksambtenaren geen enkele drempel vanuit de organisatie ervaren bij de keuze om door te werken na de AOW-leeftijd. Zolang zij zelf willen doorwerken, zorgt het beleid er immers voor dat dit mogelijk is. Hiervoor hoeft men zelfs geen speciale actie te ondernemen; juist als men (zoals in de oude situatie) zou willen uittreden bij het bereiken van de AOW-leeftijd moet men dit tijdig aangeven (Visser, 2015).

Toch is het niet vanzelfsprekend dat rijksambtenaren zich volledig vrij voelen om door te werken na de AOW-leeftijd en dat rijksambtenaren vaker doorwerken dan andere ambtenaren en oudere werknemers in andere sectoren. Naast het formele beleid spelen ook informele factoren zoals sociale normen, organisatieklimaat en organisatiecultuur een belangrijke rol bij het bepalen wat mogelijk is, wat wenselijk wordt geacht en hoe men zich uiteindelijk gedraagt (Schneider et al., 2013). Zo blijkt bijvoorbeeld uit eerder onderzoek dat sociale normen ten aanzien van de gelijkwaardigheid van oudere en jongere werknemers en de norm over wat een gepaste pensioenleeftijd is, mede bepalen hoe een organisatie omgaat met oudere werknemers (Oude Mulders et al., 2017). Volgens Behson (2005) zijn de informele cultuur en normen binnen een organisatie vaak zelfs belangrijker dan het formele beleid bij het bepalen van individueel gedrag binnen de organisatie.

In veel organisaties zijn de heersende normen, het organisatieklimaat en de organisatiecultuur mogelijk niet ondersteunend voor doorwerken na de AOW-leeftijd. Er heersen veel hoofdzakelijk negatieve stereotiepe beelden over oudere werknemers; zij zouden minder productief, vaker ziek en minder goed met nieuwe technologieën zijn (Bal et al., 2011; Posthuma & Campion, 2009). Deze stereotypen leven overigens niet alleen onder werkgevers, maar ook onder veel oudere werknemers zelf (Van Dalen et al., 2010). Ook is bekend dat veel managers vinden dat ouderen op hun 65ste of zelfs eerder met pensioen zouden moeten gaan (Oude Mulders et al., 2014; Radl, 2012; Van Dalen et al., 2012). Als dergelijke normen gemeengoed zijn binnen een organisatie kan dit spanning opleveren wanneer het formele beleid doorwerken na de AOW-leeftijd openstelt en de beslissing overlaat aan de werknemer. Met name het verschil tussen de expliciet uitgedragen organisatiecultuur binnen de Rijksoverheid – namelijk dat iedereen kan doorwerken na de AOW-leeftijd – en de impliciet

heersende normen en het dagelijkse klimaat rondom doorwerken na de AOW-leeftijd, zou in dit geval spanning kunnen opleveren. De beleidsnorm is immers voor de gehele Rijksoverheid afgesproken en van bovenaf opgelegd, terwijl informele normen en het organisatieklimaat vaak veel langzamer veranderen en van binnenuit groeien (Radl, 2012; Schneider et al., 2013). Daarnaast kan de onduidelijkheid of ouderen wel of niet zullen doorwerken na de AOW-leeftijd op gespannen voet staan met de personeelsplanning en organisatiestructuur.

De spanning tussen het formele beleid en de meer informele normen en het klimaat rondom doorwerken na de AOW-leeftijd zou zich kunnen uiten in het fenomeen dat oudere rijksambtenaren formeel weliswaar volledig vrij zijn om door te werken na de AOW-leeftijd, maar zich informeel belet en bezwaard en daardoor gedwongen voelen om van deze beslissing af te zien. Om dit te onderzoeken richten we ons in dit artikel op drie factoren die te maken hebben met de informele sfeer rondom doorwerken na de AOW-leeftijd:

1. De gepercipieerde vrijheid om door te blijven werken binnen dezelfde organisatie na de AOW-leeftijd.
2. De verwachte steun van leidinggevenden om door te blijven werken na de AOW-leeftijd.
3. De individuele wensen en verwachtingen betreffende stoppen met werken.

1.2 Data

Om inzicht te krijgen in de rol van informele factoren rondom doorwerken na de AOW-leeftijd gebruiken we data uit het NIDI Werk- en Pensioenpanel (Henkens et al., 2017). Deze data zijn in 2015 verzameld onder 6.734 werknemers tussen de 60 en 65 jaar die vragen beantwoordden over onder andere hun pensioenwensen en -plannen, hun gezinssituatie, arbeidsgeschiedenis en huidige werksituatie. De steekproef is getrokken binnen drie grote Nederlandse pensioenfondsen, voor de sectoren overheid (N = 1.836) en onderwijs (N = 1.572), zorg (N = 871) en welzijn (N = 1.122) en bouw (N = 1.333). In dit artikel hanteren we steeds deze sectorindeling.

Binnen de sector overheid onderscheiden we drie groepen:

1. rijksambtenaren (N = 341)
2. overige ambtenaren (N = 1.030); dit zijn gemeenteambtenaren (N = 935), provincieambtenaren (N = 63) en medewerkers van waterschappen (N = 32)
3. overig overheid (N = 465), hoofdzakelijk bestaande uit medewerkers van semioverheidsinstellingen.

Werknemers in het onderwijs (formeel gezien zijn sommigen ook ambtenaar, anderen niet) worden apart behandeld in de sector onderwijs. Alleen voor de groep rijksambtenaren is werken na de AOW-leeftijd opengesteld. De grootste verschillen vallen dus te verwachten tussen de groep rijksambtenaren en de rest van de steekproef. De achtergrondkenmerken van de respondenten uit verschillende sectoren worden gepresenteerd in tabel A1 (Appendix).

Dit artikel is als volgt gestructureerd. In paragraaf 2 gaan we in op de mate van vrijheid die oudere werknemers ervaren in de beslissing om al dan niet door te werken na de AOW-leeftijd. In paragraaf 3 onderzoeken we de steun die oudere werknemers verwachten van hun leidinggevende, mochten zij willen doorwerken na de AOW-leeftijd. In paragraaf 4 bestuderen we de gewenste en verwachte pensioenleeftijden van oudere werknemers uit verschillende sectoren. We sluiten af met een concluderende paragraaf waarin ook beleidsimplicaties worden besproken.

2. Vrijheid om binnen de organisatie door te werken na de AOW-leeftijd

Doorwerken na de AOW-leeftijd komt steeds vaker voor en gebeurt vaak binnen dezelfde organisatie waar men ook voor de AOW-leeftijd al werkte. Dit heeft als evident voordeel dat de werkgever en de werknemer reeds aan elkaar gewend zijn en er dus minder snel sprake is van verkeerde verwachtingen. Toch is doorwerken na de AOW-leeftijd voor veel oudere werknemers die dit willen niet weggelegd; doorgaans worden zij ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd en bovendien zijn veel werkgevers alleen in uitzonderlijke gevallen bereid iemand een nieuw contract aan te bieden en te laten doorwerken (Oude Mulders & Dingemans, 2017). De mate van vrijheid die oudere werknemers ervaren om door te werken na de AOW-leeftijd zal dus sterk afhangen van de manier waarop de organisatie omgaat met oudere werknemers en het algehele organisatieklimaat rondom langer doorwerken. Gezien het beleid zouden rijksambtenaren zich in theorie geheel vrij moeten voelen om door te werken na de AOW-leeftijd, maar is dit ook echt zo?

2.1 Sectorale verschillen

Om dit te onderzoeken hebben we de respondenten vragen gesteld over de informele organisatiecultuur en het klimaat binnen de organisatie waar zij werken, onder andere over de vrijheid om door te werken na de AOW-leeftijd en de mate waarin men dit zelf kan bepalen. Tabel 1 toont de mate waarin oudere werknemers uit verschillende sectoren zich vrij voelen om zelf te bepalen tot wanneer zij doorwerken, ook als dit voorbij de AOW-leeftijd is.

De resultaten tonen aan dat van de rijksambtenaren een veel groter deel dan van werknemers in andere sectoren zich vrij voelt om zelf te bepalen tot wanneer men doorwerkt, ook als dit na de AOW-leeftijd is. 35% van de rijksambtenaren is het eens

Tabel 1: Percentage oudere werknemers dat aangeeft zich vrij te voelen om door te werken na de AOW-leeftijd.

		In deze organisatie ben je zeer vrij om te bepalen tot welke leeftijd je doorwerkt, zelfs na de AOW-leeftijd		
Sector		(Helemaal) Oneens	Neutraal	(Helemaal) Eens
Overheid	Rijksambtenaren	30%	35%	35%
	Overige ambtenaren	48%	38%	15%
	Overige overheid	52%	33%	15%
Onderwijs		49%	33%	17%
Bouw		40%	40%	20%
Zorg		42%	41%	17%
Welzijn		46%	39%	15%

met de stelling, terwijl dit voor overige sectoren tussen de 15% en 20% ligt. Een even grote groep antwoordde neutraal, wat erop kan duiden dat men zelf geen plannen heeft om door te werken of dat men niet bekend is met de regelgeving. Toch is ook 30% van de rijksambtenaren het oneens met de stelling. Dit is weliswaar 10 tot 20 procentpunten minder dan in overige sectoren, maar gegeven het formele beleid een opvallende bevinding.

Rijksambtenaren ervaren de organisatiecultuur ten aanzien van doorwerken na de AOW-leeftijd dus minder restrictief dan andere ambtenaren en oudere werknemers uit andere sectoren, maar er zijn ook veel rijksambtenaren die zich totaal niet vrij voelen om te bepalen tot wanneer zij doorwerken. Verder valt op dat in de overige sectoren gemiddeld bijna een vijfde van de oudere werknemers zich vrij voelt in de beslissing om door te werken na de AOW-leeftijd. Dit is een opvallend hoog percentage, gegeven de terughoudendheid van de meeste werkgevers in de beslissing om ouderen door te laten werken na de AOW-leeftijd (Oude Mulders et al., 2014).

Een belangrijke vraag is natuurlijk waarom veel rijksambtenaren zich kennelijk niet vrij voelen om zelf te bepalen tot wanneer zij doorwerken, ook als dit na de AOW-leeftijd is. Een mogelijke verklaring ligt in het bestaan van sociale normen over de geschiktheid om na de AOW-leeftijd te werken en in mogelijke sociale sancties die overtreders van een dergelijke norm kunnen ervaren, zoals sociale uitsluiting of onbegrip (Lawrence, 1996; Liefbroer & Billari, 2010). Om dit te onderzoeken hebben we respondenten gevraagd of zij verwachten binnen de eigen organisatie op onbegrip te stuiten als zij zouden aangeven te willen doorwerken na de AOW-leeftijd. Let wel, het gaat er hier om of men *in het algemeen binnen de organisatie* onbegrip verwacht bij het aangeven langer te willen doorwerken en niet of men dit als reactie verwacht op de eigen individuele wens om door te werken. Tabel 2 toont de mate waarin men

Tabel 2: Percentage oudere werknemers dat aangeeft op onbegrip te stuiten als je aangeeft te willen doorwerken.

Sector		Als je in deze organisatie aangeeft dat je wilt doorwerken, stuit je op onbegrip		
		(Helemaal) Oneens	Neutraal	(Helemaal) Eens
Overheid	Rijksambtenaren	35%	47%	18%
	Overige ambtenaren	26%	49%	25%
	Overige overheid	32%	49%	20%
Onderwijs		34%	47%	19%
Bouw		31%	45%	23%
Zorg		29%	54%	18%
Welzijn		34%	51%	16%

onbegrip verwacht bij een dergelijk besluit voor oudere werknemers uit verschillende sectoren.

Uit de resultaten blijkt dat er geen grote verschillen bestaan tussen de sectoren. Waar eerder 30% van de rijksambtenaren aangaf zich niet vrij te voelen om door te werken na de AOW-leeftijd, geeft 18% van de rijksambtenaren expliciet aan onbegrip te verwachten wanneer zij dit toch zouden doen. Dit percentage verschilt maar weinig van het verwachte onbegrip in de sectoren onderwijs, zorg, en welzijn. Daarnaast geeft ongeveer de helft van de rijksambtenaren (net als in overige sectoren) een neutraal antwoord – wat mogelijk te maken heeft met het niet willen doorwerken na de AOW-leeftijd. Zij geven aan geen idee te hebben van de mogelijke reacties daarop.

Het is interessant om te zien dat de verschillen het grootst zijn tussen rijksambtenaren en de groep overige ambtenaren die binnen hun organisaties het meeste onbegrip verwachten. Dit heeft mogelijk te maken met het feit dat de ontslagbescherming voor ambtenaren hoger is dan voor werknemers in de private sector, waardoor ontslag bij verminderd functioneren bij de overheid minder voorkomt en men nog meer waarde hecht aan een vast moment om ouderen te kunnen laten gaan. Dit verschil tussen rijksambtenaren en overige ambtenaren is vermoedelijk deels te danken aan het beleid om doorwerken in principe voor alle rijksambtenaren open te stellen. Toch, gezien het officiële beleid dat doorwerken voor alle rijksambtenaren mogelijk is, is het percentage rijksambtenaren dat onbegrip verwacht of heeft opgevangen hoog te noemen. Hoewel het beleid uiteraard niet beschermt tegen onbegrip en onbegrip zeker niet in alle gevallen een obstakel hoeft te zijn voor doorwerken na de AOW-leeftijd, kan het er toch voor zorgen dat het rijksambtenaren de motivatie om te willen doorwerken ontnemt. Dit kan ertoe leiden dat men een minder lange tijd doorwerkt of daar zelfs helemaal van afziet en op de AOW-leeftijd uittreedt.

Samengevat blijkt dat de informele sfeer wat betreft doorwerken na de AOW-leeftijd voor rijksambtenaren positiever is dan voor andere ambtenaren en oudere werknemers in andere sectoren, maar lang niet zo positief als men op basis van het officiële beleid zou mogen verwachten. Rijksambtenaren ervaren meer vrijheid om te bepalen wanneer zij uittreden als dit boven de AOW-leeftijd is en ervaren gemiddeld minder druk om op een zekere leeftijd met pensioen te gaan. Dit zal ingegeven zijn door het officiële beleid en door het zien van collega's in de eigen organisatie die na de AOW-leeftijd doorwerken. Toch zijn er nog grote groepen rijksambtenaren die *niet* de vrijheid ervaren om door te werken na de AOW-leeftijd en die *wel* onbegrip verwachten als zij zouden willen doorwerken. Mogelijk demotiveert de informele sfeer hen om langer door te werken.

2.2 Individuele verschillen

Naast de verschillen tussen oudere werknemers uit verschillende sectoren met betrekking tot de vrijheid om langer door te werken en verwacht onbegrip, is het relevant om met regressieanalyses te onderzoeken *wie* zich meer en minder vrij voelen om door te werken na de AOW-leeftijd. In de analyses hebben we, naast de verschillen tussen sectoren, gekeken naar de effecten van geslacht, leeftijd, opleidingsniveau (laag, middel, hoog) en gezondheid (slecht, matig, goed, zeer goed, uitstekend). Uit de resultaten blijkt dat mannen het organisatieklimaat als minder restrictief ervaren dan vrouwen. 20% van de mannen voelt zich vrij om zelf te bepalen tot wanneer zij werken, ook als dit na de AOW-leeftijd is; voor vrouwen ligt dit percentage op 15. Verder denken lager opgeleiden (21%) vaker dat zij de vrijheid hebben om zelf te beslissen tot wanneer zij doorwerken dan middelbaar (en hoger opgeleiden (beiden 17%). Opleidingsniveau heeft echter geen effect op het stuiten op onbegrip. Ook voelen gezondere mensen (21%) zich vrijer om door te werken en zelf te bepalen wanneer zij met pensioen gaan dan mensen met meer gezondheidsproblemen (16%). De regressietabellen worden gepresenteerd in tabel A2.

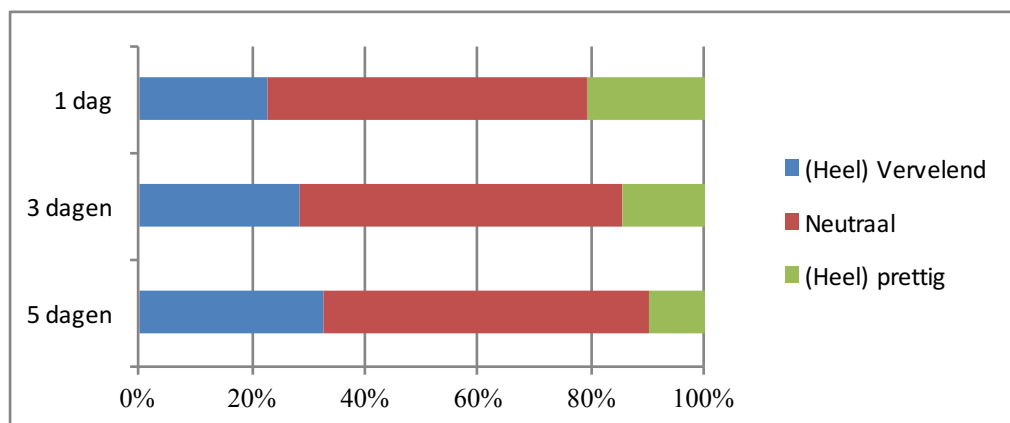
Om specifiek te onderzoeken of binnen de groep rijksambtenaren ook dergelijke verschillen bestaan, hebben we dezelfde analyses herhaald voor deze groep. Ook hier ervaren mannen (40%) meer vrijheid om door te werken binnen de organisatie en om zelf hun pensioendatum te bepalen dan vrouwen (27%). Verder voelen rijksambtenaren dicht bij de AOW-leeftijd zich iets vrijer om door te werken dan rijksambtenaren voor wie de AOW-leeftijd nog wat verder weg is. Binnen de groep rijksambtenaren zijn geen effecten voor opleidingsniveau of gezondheid gevonden. De resultaten worden gepresenteerd in tabel A3.

3. Steun van de leidinggevende voor doorwerken na de AOW-leeftijd

Wellicht nog belangrijker dan het informele klimaat binnen de organisatie waar men werkt, is de verwachte steun van de leidinggevende om door te werken na de AOW-leeftijd (Henkens, 2000). Zeker bij de Rijksoverheid, waar de automatische koppeling tussen de AOW-leeftijd en stoppen met werken is verdwenen en men dus bij doorwerken na de AOW-leeftijd binnen dezelfde baan en onder dezelfde leidinggevende doorwerkt. Hoewel een leidinggevende bij de Rijksoverheid het doorwerken na de AOW-leeftijd dus in principe niet kan tegenhouden, kan zijn of haar steun voor het langer doorwerken van oudere werknemers wel degelijk van invloed zijn op de plannen en het gedrag van oudere werknemers. Zo zou men gemotiveerd of zelfs overtuigd kunnen worden om na de AOW-leeftijd nog een tijd door te werken als de leidinggevende hier erg positief over is. Anderzijds zou men gedemotiveerd kunnen raken of zelfs kunnen afzien van doorwerken als men ervaart dat de leidinggevende hier erg negatief over is (Henkens, 2000). Dit laatste bijvoorbeeld als de leidinggevende de oudere werknemer te duur en te weinig productief acht, wat bij rijksambtenaren het geval zou kunnen zijn vanwege specifieke arbeidsvoorwaarden zoals de PAS (Partiële Arbeidsparticipatie Senioren)-regeling. In deze regeling gaan ouderen substantieel minder werken, waarvoor zij maar relatief weinig loon in hoeven te leveren. In overige sectoren is steun van de leidinggevende vanzelfsprekend erg belangrijk, omdat het arbeidscontract standaard afloopt bij het bereiken van de AOW-leeftijd en de leidinggevende dus nodig is om werken na de AOW-leeftijd (bij dezelfde werkgever) mogelijk te maken. Om de steun van leidinggevendens te onderzoeken, hebben we respondenten ondervraagd over de reactie die zij verwachten van hun leidinggevende als zij één, drie of vijf dagen per week zouden doorwerken na de AOW-leeftijd. De resultaten gemiddeld over alle sectoren zijn weergegeven in Figuur 1.

De figuur laat zien dat er maar weinig oudere werknemers zijn die denken dat hun leidinggevende het prettig zou vinden als zij zouden doorwerken na de AOW-leeftijd. Ongeveer een vijfde van alle oudere werknemers denkt dat zijn of haar leidinggevende het prettig zou vinden als zij één dag per week zouden doorwerken, maar een even groot deel van hen denkt dat de leidinggevende dit vervelend zou vinden. Hoe meer dagen per week men wil doorwerken, hoe minder men verwacht dat de leidinggevende dit prettig vindt en hoe meer men verwacht dat de leidinggevende dit vervelend zou vinden. Slechts een kleine 10% van de oudere werknemers schat in dat de leidinggevende het prettig zou vinden als zij voltijds zouden willen doorwerken. Meer dan 30% van hen denkt dat de leidinggevende dit vervelend zou vinden.

Figuur 1: Verwachte reacties op één, drie of vijf dagen per week doorwerken.



NB: Vraagstelling: "Wat zou uw leidinggevende ervan vinden als u na de AOW-leeftijd één/drie/vijf dag(en) per week zou doorwerken?"

3.1 Sectorale verschillen

Op basis van het beleid dat doorwerken na de AOW-leeftijd mogelijk maakt voor alle rijksambtenaren zou men denken dat de verwachte steun van leidinggevendens in deze sector het hoogst is. Leidinggevendens bevinden zich immers op het scharnierpunt tussen organisatiedoelen en de individuele wensen van werknemers. De door werknemers verwachte steun van hun leidinggevende voor het doorwerken over de drempel van pensioen, uitgesplitst naar sector, wordt gepresenteerd in Tabel 3.

De resultaten laten zien dat leidinggevendens bij de Rijksoverheid niet of nauwelijks positiever zijn over doorwerken na de AOW-leeftijd dan leidinggevendens in andere sectoren – in de perceptie van oudere werknemers. In het algemeen verwacht men weinig steun van leidinggevendens en in veel gevallen zelfs een expliciet negatieve reactie. Zo'n 60% van alle oudere werknemers verwacht een neutrale houding van hun leidinggevende of zij nou één, drie of vijf dagen zouden willen doorwerken. Dit kan ermee te maken hebben dat veel oudere werknemers geen plannen hebben om langer door te werken en daarom de reactie van hun leidinggevende niet weten, maar het kan ook zijn dat zij verwachten dat de leidinggevende daadwerkelijk neutraal tegenover hun doorwerken staat. Oudere rijksambtenaren verwachten zelfs een negatievere reactie als zij één dag per week zouden doorwerken na de AOW-leeftijd dan oudere werknemers in andere sectoren. Slechts 15% van de rijksambtenaren verwacht dat hun leidinggevende dit (heel) prettig zou vinden, tegenover een kwart van de rijksambtenaren dat verwacht dat hun leidinggevende dit vervelend zou vinden. In andere sectoren verwacht men gemiddeld een positievere reactie als men één dag per week zou willen doorwerken, wellicht omdat dit de werkgever de vrijheid geeft om pieken in werkdruk op te vangen zonder een fulltime baan te hoeven bieden.

Tabel 3: Verwachte reactie van leidinggevende als men één, drie, of vijf dagen per week zou doorwerken na de AOW-leeftijd.

Sector		Eén dag per week		
		(Heel) vervelend	Neutraal	(Heel) prettig
Overheid	Rijksambtenaren	24%	61%	15%
	Overige ambtenaren	24%	59%	18%
	Overige overheid	23%	56%	21%
Onderwijs		24%	55%	21%
Bouw		24%	56%	20%
Zorg		22%	58%	21%
Welzijn		22%	55%	24%

Sector		Drie dagen per week		
		(Heel) vervelend	Neutraal	(Heel) prettig
Overheid	Rijksambtenaren	28%	59%	12%
	Overige ambtenaren	27%	61%	12%
	Overige overheid	31%	54%	15%
Onderwijs		32%	55%	14%
Bouw		28%	57%	15%
Zorg		26%	59%	15%
Welzijn		26%	57%	23%

Sector		Vijf dagen per week		
		(Heel) vervelend	Neutraal	(Heel) prettig
Overheid	Rijksambtenaren	30%	58%	12%
	Overige ambtenaren	32%	61%	7%
	Overige overheid	36%	56%	8%
Onderwijs		37%	54%	9%
Bouw		31%	58%	12%
Zorg		30%	58%	12%
Welzijn		32%	59%	9%

De percentages oudere rijksambtenaren die verwachten dat hun leidinggevende het prettig zou vinden als zij drie of zelfs vijf dagen zouden doorwerken na de AOW-leeftijd zijn lager, namelijk voor beide opties 12%. Opvallend is dat dit percentage voor drie dagen werken per week het laagst is van alle onderzochte sectoren en voor vijf dagen per week het hoogst (samen met de sectoren bouw en zorg).

Waar doorwerken na de AOW-leeftijd in deeltijd voor andere sectoren positiever is dan voltijds doorwerken, is dit bij rijksambtenaren dus nauwelijks het geval. Een andere opvallende bevinding is dat oudere werknemers in de sector welzijn het vaakst verwachten dat hun leidinggevende het prettig zou vinden als zij zouden doorwerken na de AOW-leeftijd, maar dan alleen als dit één of drie dagen per week zou zijn. Zij verwachten weinig positieve reacties als zij vijf dagen per week zouden

willen doorwerken. Dit heeft vermoedelijk te maken met het hoge percentage deeltijdwerkers in deze sector.

3.2 Individuele verschillen

Naast sectorale verschillen is het relevant om te onderzoeken *wie* binnen de verschillende sectoren verwachten dat hun leidinggevenden positiever of negatiever tegenover doorwerken na de AOW-leeftijd staan. Dit hebben we onderzocht met regressieanalyses voor één, drie of vijf dagen doorwerken, gemiddeld over alle sectoren.

De resultaten laten zien dat mannen vaker een positieve reactie verwachten dan vrouwen. Zo schat 16% van de mannen tegenover 13% van de vrouwen in dat hun leidinggevende het prettig zou vinden als zij drie dagen zouden doorwerken. Ook verwachten gezondere werknemers (20%) vaker een positieve reactie dan ongezonde werknemers (15%). Of het nou gaat om één, drie of vijf dagen per week doorwerken, deze resultaten blijven hetzelfde. Alleen bij vijf dagen per week doorwerken is er een effect van het opleidingsniveau: hoogopgeleiden (36%) verwachten hier vaker een negatieve reactie dan middelbaar (30%) of laagopgeleiden (29%). De resultaten worden gepresenteerd in tabel A4.

Wanneer we de analyses beperken tot de sector Rijksoverheid, veranderen er een aantal zaken. Mannen verwachten steeds iets vaker een positieve reactie dan vrouwen (bijvoorbeeld respectievelijk 14% en 6% bij vijf dagen per week doorwerken). Ook ouderen die dichter bij de AOW-leeftijd zijn verwachten vaker een positieve reactie dan ouderen die er verder vanaf zitten. Ook hier is er een effect van gezondheid; gezonde rijksambtenaren (17%) verwachten vaker een positieve reactie dan ongezonde rijksambtenaren (5%) bij één of vijf (maar niet bij drie) dagen per week doorwerken. Hoewel de verschillen soms groot lijken, zijn ze in statistische zin maar klein en wordt slechts een klein deel van de variantie verklaard. De verschillen in de verwachte reacties van leidinggevenden als men zou doorwerken na de AOW-leeftijd kunnen dus maar heel beperkt verklaard worden door de standaard demografische achtergrondvariabelen. De resultaten worden gepresenteerd in tabel A5.

4. Verwachte en gewenste pensioenleeftijd

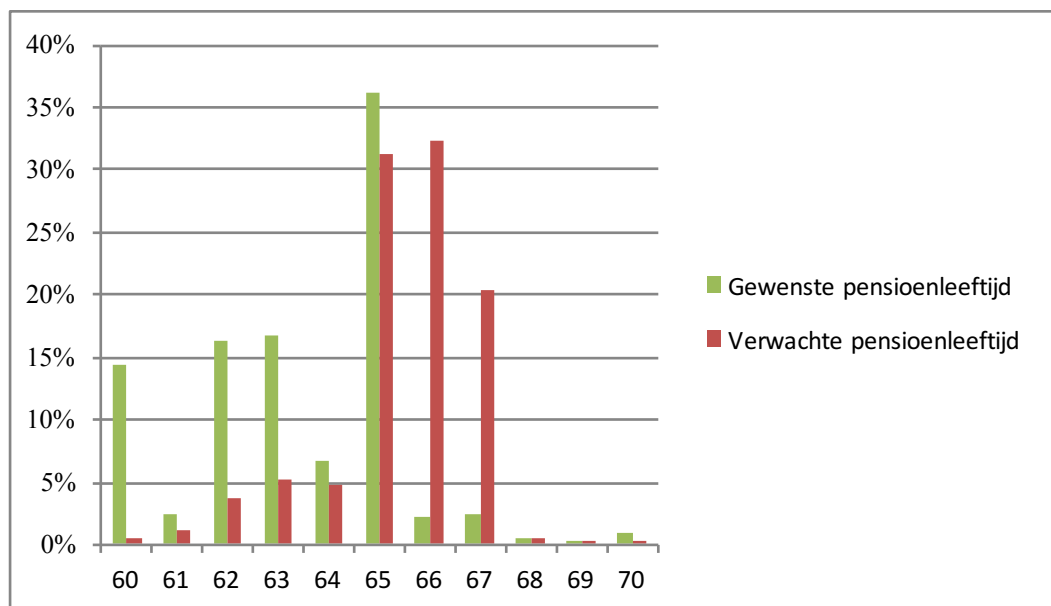
Het beleid om doorwerken na de AOW-leeftijd open te stellen voor rijksambtenaren heeft tot doel om werken na de pensioenleeftijd aantrekkelijker te maken. Een belangrijke vraag is natuurlijk of de belangstelling voor doorwerken over de drempel van pensioen er daadwerkelijk door toeneemt. Hoewel longitudinale gegevens die een vergelijking over de tijd mogelijk maken hierover ontbreken, kan een vergelijking tussen rijksambtenaren en werknemers in andere sectoren hierop toch enig licht werpen. We vroegen aan alle 60-plussers:

1. op welke leeftijd zij met pensioen zouden willen gaan als zij het helemaal voor het zeggen zouden hebben
2. wanneer zij verwachten met pensioen te gaan.

Figuur 2 toont de totale verdeling van antwoorden.

De figuur laat zien dat er tussen de gewenste en verwachte pensioenleeftijden nogal wat verschil zit. Veel oudere werknemers zouden graag enkele jaren eerder stoppen met werken dan dat zij in werkelijkheid verwachten te stoppen. Veel oudere werknemers lijken hun wensen te baseren op het beleid en de realiteit van jaren geleden, toen vervoegde pensioenregelingen het makkelijker – dat wil zeggen, veel minder duur – maakten om enkele jaren eerder te stoppen met werken. Toch lijken zij hun verwachtingen wel aan te passen aan de nieuwe realiteit; ruim 80% van alle oudere werknemers verwacht ergens tussen hun 65ste en 68ste met pensioen te gaan. Ook

Figuur 2: Gewenste en verwachte pensioenleeftijden.



opvallend is dat bijna niemand een gewenste of verwachte pensioenleeftijd heeft van 68 jaar of hoger. Als dit ook voor toekomstige generaties oudere werknemers zo zou zijn, impliceert dit dat vrijwel niemand zou willen doorwerken na de AOW-leeftijd. Voor het huidige cohort oudere werknemers ligt de AOW-leeftijd echter tussen de 65 jaar en 3 maanden en 67 jaar. De mogelijkheid bestaat dus nog steeds dat enkelen willen doorwerken voorbij hun AOW-leeftijd (die afhangt van hun geboortedatum). Maar zelfs als dit het geval is, is men kennelijk niet van plan enkele jaren door te werken.

4.1 Sectorale verschillen

Tabel 4 toont hoe de gewenste en verwachte pensioenleeftijden van rijksambtenaren verschillen van oudere werknemers in andere sectoren.

De cijfers laten zien dat er wat betreft pensioenwensen en -verwachtingen nauwelijks verschillen bestaan tussen oudere werknemers uit verschillende sectoren. In alle onderzochte sectoren – dus ook bij de Rijksoverheid – ligt de gewenste pensioenleeftijd gemiddeld ongeveer twee jaar voor de werkelijk verwachte pensioenleeftijd. Het beleid om doorwerken na de AOW-leeftijd voor rijksambtenaren eenvoudiger te maken heeft er dus niet toe geleid dat rijksambtenaren, gemiddeld genomen, later met pensioen wensen of verwachten te gaan. De hogere standaardafwijking bij gewenste pensioenleeftijden toont aan dat er meer variatie zit in wensen dan in verwachtingen; vermoedelijk komt dit vooral doordat de mogelijkheden tot vervroegde pensionering sterk zijn ingeperkt.

Dit blijkt ook wanneer we van elke respondent de gewenste en verwachte pensioenleeftijd vergelijken met ieders AOW-leeftijd (die van 65 jaar en 3 maanden tot 67 jaar loopt, afhankelijk van geboortedatum). Tabel 5 toont per sector welk percentage oudere werknemers wenst en verwacht *substantieel* langer door te werken na de

Tabel 4: Gemiddelden en standaardafwijkingen voor gewenste en verwachte pensioenleeftijden, naar sector.

Sector		Gewenste pensioenleeftijd		Verwachte pensioenleeftijd	
		Gemiddelde	Std.afw.	Gemiddelde	Std.afw.
Overheid	Rijksambtenaren	63.4	2.5	65.7	1.4
	Overige ambtenaren	63.4	2.5	65.7	1.3
	Overige overheid	64.0	2.4	65.9	1.2
Onderwijs		63.6	2.1	65.6	1.5
Bouw		62.7	2.4	65.5	1.6
Zorg		63.7	2.1	65.9	1.3
Welzijn		63.9	2.1	66.0	1.3

AOW-leeftijd. We definiëren substantieel langer doorwerken als ten minste zes maanden na de AOW-leeftijd. Omdat de AOW-leeftijd zo verschillend is voor dit cohort oudere werknemers, is waarschijnlijk niet iedereen precies op de hoogte van zijn of haar individueel geldende AOW-leeftijd. Door alleen te kijken naar de oudere werknemers die ten minste zes maanden willen doorwerken, vermijden we dit probleem. Het nadeel is dat mensen die hun AOW-leeftijd wel weten en een aantal maanden (maar minder dan zes) willen doorwerken hierdoor niet geobserveerd worden.

De cijfers laten zien dat oudere werknemers die *willen* doorwerken na de AOW-leeftijd (waar de *gewenste* pensioenleeftijd hoger is dan de individuele AOW-leeftijd) vrij schaars zijn: tussen de 3% in de bouw tot zo'n 8% voor de rijksambtenaren – die daarmee het hoogst scoren. Wanneer we kijken naar de verwachte pensioenleeftijd en die vergelijken met de AOW-leeftijd, dan valt op dat in alle sectoren tussen de 5% en 10% van de oudere werknemers verwacht minstens zes maanden door te werken. Iets meer dan 8% van de rijksambtenaren verwacht minstens zes maanden door te werken na de AOW-leeftijd, een percentage dat iets hoger is dan dat van de overige ambtenaren, overige overheid, werknemers in het onderwijs en in de bouw. In de zorg en welzijn zijn er echter evenveel of zelfs iets meer oudere werknemers die verwachten door te werken na de AOW-leeftijd. De mensen die willen doorwerken en die verwachten door te werken na de AOW-leeftijd zijn niet altijd dezelfde. Zo zijn er mensen die wel zouden willen doorwerken, maar die verwachten dit niet werkelijk te doen; vermoedelijk achten zij doorwerken niet realiseerbaar, bijvoorbeeld omdat hun baas het niet wil of om andere praktische redenen. Anderzijds zijn er mensen die niet willen doorwerken, maar dit wel verwachten te doen, wat waarschijnlijk vooral met financiële motieven te maken heeft. De overlap tussen wensen en verwachtingen

Tabel 5: Percentages oudere werknemers die verwachten of wensen substantieel (minstens zes maanden) langer door te werken dan hun (individueel bepaalde) AOW-leeftijd en na de leeftijd van 68 jaar.

Sector		Gewenste pensioenleeftijd > AOW-leeftijd	Verwachte pensioenleeftijd > AOW-leeftijd	Verwachte pensioenleeftijd ≥ 68
		%	%	%
Overheid	Rijksambtenaren	7.9%	8.2%	2.9%
	Overige ambtenaren	5.6%	5.2%	1.8%
	Overige overheid	7.5%	5.6%	2.4%
Onderwijs		6.7%	5.2%	2.1%
Bouw		3.0%	6.2%	1.9%
Zorg		5.9%	9.2%	3.7%
Welzijn		7.3%	8.3%	3.3%

is bij de Rijksoverheid het grootst. Zo verwacht 55% van de rijksambtenaren die *willen* doorwerken dat ook te doen (tegenover gemiddeld 29% in de overige sectoren). Vermoedelijk zijn wensen en verwachtingen hier het makkelijkst met elkaar te verenigen, onder meer door het formele beleid en de relatief goede pensioenen. Het gaat echter om kleine aantallen. In de sectoren bouw en zorg en welzijn zijn er meer mensen die verwachten door te werken dan die wensen door te werken na de AOW-leeftijd. Dit heeft er waarschijnlijk mee te maken dat in deze sectoren relatief veel laagopgeleiden werken die een financiële noodzaak zien om hun pensioen aan te vullen met betaalde arbeid (Dingemans, 2016).

De laatste kolom van Tabel 5 toont hoeveel procent van de oudere werknemers een verwachte pensioenleeftijd van 68 of hoger heeft. Uit de lage percentages valt op te maken dat de mensen die willen doorwerken na de AOW-leeftijd dit maar voor beperkte tijd willen doen. Slechts 2% tot 4% van de ouderen wil doorwerken tot ten minste 68-jarige leeftijd.

Meer rijksambtenaren dan overige ambtenaren of oudere werknemers in het onderwijs en in de bouw verwachten door te werken tot ten minste 68 jaar. Oudere werknemers in de sectoren zorg en welzijn verwachten het vaakst te zullen doorwerken tot ten minste 68-jarige leeftijd.

4.2 Individuele verschillen

Ten slotte onderzoeken we *wie* er wensen en verwachten door te werken na de AOW-leeftijd. Hiertoe hebben we zowel de gewenste als verwachte pensioenleeftijd geanalyseerd met een regressieanalyse. Ook hebben we met logistische regressies geanalyseerd of men een gewenste of verwachte pensioenleeftijd heeft die ten minste zes maanden boven de AOW-leeftijd ligt.

Ten eerste valt op dat er bij de gewenste pensioenleeftijd nogal wat variatie is die bij de verwachte pensioenleeftijd vrijwel afwezig is. Hoger opgeleiden, vrouwen en gezonde mensen hebben een hogere gewenste pensioenleeftijd dan lager opgeleiden, mannen en ongezonde mensen. Bij de verwachte pensioenleeftijd zijn deze effecten echter afwezig, wat erop duidt dat men zich ervan bewust is dat de gewenste pensioenleeftijd onrealistisch is omdat er maar beperkte mogelijkheden zijn om af te wijken van de AOW-leeftijd. Alleen werknemers die verder van de AOW-leeftijd zijn hebben een hogere verwachte pensioenleeftijd; dit komt doordat voor hen een hogere AOW-leeftijd geldt dan voor mensen die nu al dicht bij de AOW-leeftijd zijn. Deze patronen zijn hetzelfde in alle sectoren, dus ook bij rijksambtenaren. De resultaten worden gepresenteerd in tabel A6.

5. Conclusie en discussie

In een poging om doorwerken na de AOW-leeftijd te stimuleren en makkelijker realiseerbaar te maken besloot de Rijksoverheid in 2008 om werken na de AOW-leeftijd voor alle rijksambtenaren open te stellen. Rijksambtenaren hoeven geen actie meer te ondernemen om te mogen doorwerken en het doorwerken kan, behalve bij slecht functioneren, niet door de werkgever tegengehouden worden. Dit staat in scherp contrast met werknemers in overige sectoren die standaard worden ontslagen bij het bereiken van de AOW-leeftijd en die, als zij willen doorwerken, afhankelijk zijn van de werkgever die hun een nieuw dienstverband moet gunnen.

In dit artikel is gebleken dat er in de praktijk zoals die door oudere werknemers wordt ervaren grote diversiteit bestaat ten aanzien van langer doorwerken. Positief geformuleerd laat het onderzoek zien dat het organisatieklimaat ten aanzien van doorwerken na de AOW-leeftijd bij de Rijksoverheid duidelijk als minder restrictief wordt ervaren dan in andere sectoren die we hebben bestudeerd. Daar staat tegenover dat slechts een minderheid van de ondervraagden het organisatieklimaat als echt open ervaart; slechts 35% geeft aan dat er volledige vrijheid heerst ten aanzien van doorwerken na de AOW-leeftijd. Een iets lager percentage bestempelt het organisatieklimaat als restrictief. Het mag dan zo zijn dat er geen formele drempel meer is voor rijksambtenaren om langer door te werken, er bestaan kennelijk nog volop informele factoren waardoor rijksambtenaren een drempel ervaren bij de beslissing om al dan niet door te werken na de AOW-leeftijd. Dit suggereert ook dat het afschaffen van automatisch ontslag bij het bereiken van de AOW-leeftijd op nationale schaal niet vanzelfsprekend zal leiden tot veel meer en langer doorwerken.

De informele drempels kunnen te maken hebben met een gevoel dat doorwerken na de AOW-leeftijd over het algemeen niet zal worden toegejuicht, maar ook met de eigen werksituatie en mening van de eigen leidinggevende. Zo is in dit artikel gebleken dat ruim een kwart van de rijksambtenaren een negatieve reactie verwacht van hun leidinggevende wanneer zij zouden doorwerken, terwijl ongeveer 13% verwacht dat hun leidinggevende dit prettig zou vinden. Opvallend is dat de verschillen met de andere sectoren op dit gebied klein zijn. Dit suggereert dat leidinggevendens bij het vormen van hun preferenties hun eigen afwegingen maken over de wenselijkheid van doorwerken na pensioen en zich weinig aantrekken van de formele regelgeving. De cijfers uit ons onderzoek over het gebrek aan enthousiasme van leidinggevendens over doorwerken na de AOW-leeftijd doet ook vermoeden dat in sectoren waar expliciete toestemming van de leidinggevende nodig is, deze vaak een sta-in-de-weg zal blijken om doorwerken na pensioen feitelijk te implementeren.

Dit alles draagt eraan bij dat de gewenste en verwachte pensioenleeftijden van rijksambtenaren niet of nauwelijks verschillen van die van oudere werknemers in andere sectoren en zelden boven de AOW-leeftijd uitstijgen. Het is de vraag of dit zal veranderen in het licht van de almaar verder stijgende AOW-leeftijd voor jongere generaties als gevolg van de koppeling van de AOW-leeftijd aan de ontwikkeling van de levensverwachting. De druk binnen organisaties zal naar verwachting eerder komen te liggen op het creëren van meer maatwerk – waarbij ook vormen van eerder pensioen en deeltijdpensioen gefaciliteerd kunnen worden – dan op het faciliteren van het doorwerken over de drempel van pensioen.

Literatuur

- Bal, A.C., Reiss, A.E.B., Rudolph, C.W., & Baltes, B.B. (2011). Examining positive and negative perceptions of older workers: A meta-analysis. *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 66, 687-698.
- Behson, S.J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work-family support. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 487-500.
- Bijlsma, I., Fouarge, D., & Montizaan, R. (2017). Werken met een AOW: Omvang, beweegredenen en risico's van verdringing. *Netspar Opinion Paper 69*.
- Cörvers, F., & Wildschut, J. (2016). Uitstroom van oudere werknemers bij overheid en onderwijs: Selectie uit de poort. *Netspar Design Paper 61*.
- Dingemans, E. (2016). *Working after retirement: Determinants and consequences of bridge employment*. Proefschrift, Rijksuniversiteit Groningen.
- Henkens, K. (2000). Supervisor's attitudes about the early retirement of subordinates. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 833-852.
- Henkens, K., Van Solinge, H., Damman, M., & Dingemans, E. (2017). *Design and codebook of the NIDI Pension Panel Study (NPPS) first wave, 2015*.
- Lawrence, B.S. (1996). Organizational age norms: Why is it so hard to know one when you see one? *The Gerontologist*, 36, 209-220.
- Lazear, E.P. (1979). Why is there mandatory retirement? *Journal of Political Economy*, 87, 1261-1284.
- Liefbroer, A.C., & Billari, F.C. (2010). Bringing norms back in: A theoretical and empirical discussion of their importance for understanding demographic behaviour. *Population, Space and Place*, 16, 287-305.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2016). *Trends & Cijfers: Werken in de publieke sector 2016*. <http://kennisopenbaarbestuur.nl/rapporten-publicaties/trends-en-cijfers-2016/>
- Montizaan, R. (2017). Post-retirement employment: Determinants and labor market consequences. *Netspar Survey Paper 49*.
- Oude Mulders, J., & Dingemans, E. (2017). Werken na de pensionering in Nederland: Onderzoek vanuit het perspectief van werkgevers en werknemers. *Gedrag & Organisatie*, 30(2), 104-122.
- Oude Mulders, J., Henkens, K., & Schippers, J. (2015). Organizations' ways of employing early retirees: The role of age-based HR policies. *The Gerontologist*, 55, 374-383.
- Oude Mulders, J., Henkens, K., & Schippers, J. (2017). European top managers' age-related workplace norms and their organizations' recruitment and retention practices regarding older workers. *The Gerontologist*, 57, 857-866.
- Oude Mulders, J., Van Dalen, H.P., Henkens, K., & Schippers, J. (2014). How likely are employers to rehire older workers after mandatory retirement? A vignette study among managers. *De Economist*, 162, 415-431.
- Posthuma, R.A., & Campion, M.A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35, 158-188.
- Radl, J. (2012). Too old to work, or too young to retire? The pervasiveness of age norms in Western Europe. *Work, Employment and Society*, 26, 755-771.
- Schneider, B., Ehrhart, M.G., & Macey, W.H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- Staatscourant (2009). Circulaire Doorwerken na 65 jaar bij de sector Rijk. *Staatscourant*, 17140, 16 november 2009. <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2009-17140.html>
- Van Dalen, H.P., Henkens, K., Conen, W.S., & Schippers, J. (2012). *Dilemma's rond langer*

- doorwerken: Europese werkgevers aan het woord.* Amsterdam: KNAW press.
- Van Dalen, H.P., Henkens, K., & Schippers, J. (2010). Productivity of older workers: Perceptions of employers and employees. *Population and Development Review*, 36, 309-330.
- Visser, E. (2015). Het ontslagrecht van de AOW-gerechtigde werknemer en ambtenaar. *Masterscriptie Universiteit van Amsterdam*. <http://dare.uva.nl/cgi/arno/show.cgi?fid=613253>

Appendix

Tabel A1: Achtergrondkenmerken van de werknemers uit verschillende sectoren.

		Rijksamb- tenaren	Overige ambtenaren	Overige overheid	Onder- wijs	Bouw	Zorg	Welzijn
Gemiddelde leeftijd		62.26	62.20	62.24	62.01	61.87	61.93	61.96
Geslacht	Man (%)	67%	66%	77%	44%	95%	17%	30%
	Vrouw (%)	33%	34%	23%	56%	5%	83%	70%
Opleiding	Laag (%)	5%	14%	23%	5%	54%	16%	13%
	Middelbaar (%)	39%	41%	38%	11%	33%	50%	39%
	Hoog (%)	56%	45%	39%	84%	13%	34%	48%
Gezondheid	Slecht (%)	1%	1%	2%	1%	2%	1%	1%
	Matig (%)	15%	15%	16%	15%	18%	15%	16%
	Goed (%)	52%	55%	52%	54%	54%	52%	51%
	Zeer goed (%)	22%	20%	23%	21%	19%	21%	22%
	Uitstekend (%)	11%	10%	7%	10%	7%	11%	10%

Tabel A2: Regressieresultaten voor de vrijheid om door te werken en het stuiten op onbegrip bij de wens door te werken.

Variabele	Vrijheid om door te werken				Stuiten op onbegrip			
	Coefficiënt		Coefficiënt		Coefficiënt		Coefficiënt	
Constante	3.01	***	40.80	**	2.82	***	4.43	
Sector (ref. = rijksambtenaren)								
Overige ambtenaren	-0.50	***	-0.50	***	0.18	**	0.17	**
Overige overheid	-0.57	***	-0.60	***	0.05		0.04	
Onderwijs	-0.51	***	-0.46	***	-0.02		-0.04	
Bouw	-0.32	***	-0.41	***	0.10		0.09	
Zorg	-0.42	***	-0.41	***	0.05		0.00	
Welzijn	-0.47	***	-0.45	***	0.00		-0.04	
Opleiding (ref. = laag)								
Middelbaar			-0.14	***			-0.01	
Hoog			-0.21	***			-0.03	
Vrouw			-0.06	*			0.08	**
Geboortjaar			-0.02	*			0.00	
Gezondheid			0.06	***			-0.10	***

NB: Hogere scores staan voor meer ervaren vrijheid, meer verwacht onbegrip en een betere gezondheid.

* p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

Tabel A3: Regressieresultaten voor de vrijheid om door te werken en het stuiten op onbegrip bij de wens door te werken, voor rijksambtenaren.

Variabele	Vrijheid om door te werken Coefficiënt	Stuiten op onbegrip Coefficiënt
Constante	122.44	-18.87
Opleiding (ref. = laag)		
Middelbaar	0.47	0.01
Hoog	0.40	0.12
Vrouw	-0.38 **	0.13
Geboortejaar	-0.06	0.01
Gezondheid	-0.05	-0.10

NB: Hogere scores staan voor meer ervaren vrijheid, meer verwacht onbegrip en een betere gezondheid.

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Tabel A4: Regressieresultaten voor de verwachte steun van leidinggevenden om één, drie of vijf dagen per week door te werken na de AOW-leeftijd.

Variabele	Eén dag per week			
	Coefficiënt		Coefficiënt	
Constante	2.79	***	78.41	***
Sector (ref. = rijksambtenaren)				
Overige ambtenaren	0.08		0.09	
Overige overheid	0.11		0.11	
Onderwijs	0.11		0.17	**
Bouw	0.09		0.08	
Zorg	0.14	*	0.24	**
Welzijn	0.19	**	0.27	**
Opleiding (ref. = laag)				
Middelbaar			0.01	
Hoog			0.00	
Vrouw			-0.16	***
Geboortejaar			-0.04	***
Gezondheid			0.08	***

Variabele	Drie dagen per week			
	Coefficiënt		Coefficiënt	
Constante	2.73	***	90.10	***
Sector (ref. = rijksambtenaren)				
Overige ambtenaren	0.01		0.04	
Overige overheid	-0.01		0.01	
Onderwijs	-0.04		0.04	
Bouw	0.04		0.06	
Zorg	0.05		0.13	
Welzijn	0.08		0.15	*
Opleiding (ref. = laag)				
Middelbaar			0.02	
Hoog			-0.04	
Vrouw			-0.10	**
Geboortejaar			-0.04	***
Gezondheid			0.09	***

Variabele	Vijf dagen per week			
	Coefficiënt		Coefficiënt	
Constante	3.76	***	20.55	*
Sector (ref. = rijksambtenaren)				
Overige ambtenaren	-0.08	*	-0.08	*
Overige overheid	0.09		0.06	
Onderwijs	-0.43	***	-0.35	***
Bouw	1.00	***	0.91	***
Zorg	-0.42	***	-0.30	***
Welzijn	-0.45	***	-0.36	***
Opleiding (ref. = laag)				
Middelbaar			0.00	
Hoog			-0.06	*
Vrouw			-0.25	***
Geboortejaar			-0.01	
Gezondheid			0.03	**

NB: Hogere scores staan voor meer verwachte steun en een betere gezondheid.

* p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

Tabel A5: Regressieresultaten voor de verwachte steun van leidinggevenden om één, drie of vijf dagen per week door te werken na de AOW-leeftijd, voor rijksambtenaren.

Variabele	Eén dag per week Coëfficiënt	Drie dagen per week Coëfficiënt	Vijf dagen per week Coëfficiënt
Constante	-34.75	119.29	104.63 *
Opleiding (ref. = laag)			
Middelbaar	-0.12	0.03	-0.11
Hoog	-0.22	-0.10	-0.38
Vrouw	-0.29 *	-0.22	-0.24 *
Geboortejaar	0.02	-0.06	-0.05 *
Gezondheid	0.14 *	0.08	0.13 *

NB: Hogere scores staan voor meer verwachte steun en een betere gezondheid.

* p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

Tabel A6: Regressieresultaten voor de gewenste en verwachte pensioenleeftijd.

Variabele	Gewenste pensioenleeftijd		Verwachte pensioenleeftijd	
	Coëfficiënt		Coëfficiënt	
Constante	63.38 ***	641.86 ***	65.71 ***	-259.32 ***
Sector (ref. = rijksambtenaren)				
Overige ambtenaren	0.00	0.07	0.03	0.01
Overige overheid	0.35 *	0.51 **	0.13	0.12
Onderwijs	0.18	0.15	-0.10	-0.09
Bouw	-0.73 ***	-0.26	-0.22 *	-0.31 ***
Zorg	0.35 *	0.42 **	0.22 *	0.15
Welzijn	0.51 ***	0.57 ***	0.27 **	0.22 *
Opleiding (ref. = laag)				
Middelbaar		0.29 ***		0.08
Hoog		0.54 ***		-0.05
Vrouw		0.22 **		-0.02
Geboortejaar		-0.30 ***		0.17 ***
Gezondheid		0.29 ***		-0.02

NB: Hogere scores staan voor een hogere gewenste en verwachte pensioenleeftijd en een betere gezondheid.

* p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

OVERZICHT UITGAVEN IN DE DESIGN PAPER SERIE

- 1 Naar een nieuw pensioencontract (2011)
Lans Bovenberg en Casper van Ewijk
- 2 Langlevenrisico in collectieve pensioencontracten (2011)
Anja De Waegenare, Alexander Paulis en Job Stigter
- 3 Bouwstenen voor nieuwe pensioencontracten en uitdagingen voor het toezicht daarop (2011)
Theo Nijman en Lans Bovenberg
- 4 European supervision of pension funds: purpose, scope and design (2011)
Niels Kortleve, Wilfried Mulder and Antoon Pelsser
- 5 Regulating pensions: Why the European Union matters (2011)
Ton van den Brink, Hans van Meerten and Sybe de Vries
- 6 The design of European supervision of pension funds (2012)
Dirk Broeders, Niels Kortleve, Antoon Pelsser and Jan-Willem Wijckmans
- 7 Hoe gevoelig is de uittredeleeftijd voor veranderingen in het pensioenstelsel? (2012)
Didier Fouarge, Andries de Grip en Raymond Montizaan
- 8 De inkomensverdeling en levensverwachting van ouderen (2012)
MARIKE Knoef, Rob Alessie en Adriaan Kalwij
- 9 Marktconsistente waardering van zachte pensioenrechten (2012)
Theo Nijman en Bas Werker
- 10 De RAM in het nieuwe pensioenakkoord (2012)
Frank de Jong en Peter Schotman
- 11 The longevity risk of the Dutch Actuarial Association's projection model (2012)
Frederik Peters, Wilma Nusselder and Johan Mackenbach
- 12 Het koppelen van pensioenleeftijd en pensioenaanspraken aan de levensverwachting (2012)
Anja De Waegenare, Bertrand Melenberg en Tim Boonen
- 13 Impliciete en expliciete leeftijdsdifferentiatie in pensioencontracten (2013)
Roel Mehlkopf, Jan Bonenkamp, Casper van Ewijk, Harry ter Rele en Ed Westerhout
- 14 Hoofdpijnen Pensioenakkoord, juridisch begrepen (2013)
Mark Heemskerk, Bas de Jong en René Maatman
- 15 Different people, different choices: The influence of visual stimuli in communication on pension choice (2013)
Elisabeth Brügggen, Ingrid Rohde and Mijke van den Broeke
- 16 Herverdeling door pensioenregelingen (2013)
Jan Bonenkamp, Wilma Nusselder, Johan Mackenbach, Frederik Peters en Harry ter Rele
- 17 Guarantees and habit formation in pension schemes: A critical analysis of the floor-leverage rule (2013)
Frank de Jong and Yang Zhou
- 18 The holistic balance sheet as a building block in pension fund supervision (2013)
Erwin Fransen, Niels Kortleve, Hans Schumacher, Hans Staring and Jan-Willem Wijckmans
- 19 Collective pension schemes and individual choice (2013)
Jules van Binsbergen, Dirk Broeders, Myrthe de Jong and Ralph Koijen
- 20 Building a distribution builder: Design considerations for financial investment and pension decisions (2013)
Bas Donkers, Carlos Lourenço, Daniel Goldstein and Benedict Dellaert
- 21 Escalerende garantietoezeggingen: een alternatief voor het StAr RAM-contract (2013)
Servaas van Bilsen, Roger Laeven en Theo Nijman
- 22 A reporting standard for defined contribution pension plans (2013)
Kees de Vaan, Daniele Fano, Herialt Mens and Giovanna Nicodano

- 23 Op naar actieve pensioenconsumenten: Inhoudelijke kenmerken en randvoorwaarden van effectieve pensioencommunicatie (2013)
Niels Kortleve, Guido Verbaal en Charlotte Kuiper
- 24 Naar een nieuw deelnemergericht UPO (2013)
Charlotte Kuiper, Arthur van Soest en Cees Dert
- 25 Measuring retirement savings adequacy; developing a multi-pillar approach in the Netherlands (2013)
MARIKE KNOEF, JIM BEEN, ROB ALESSIE, KOEN CAMINADA, KEES GOUDSWAARD, and ADRIAAN KALWIJ
- 26 Illiquiditeit voor pensioenfondsen en verzekeraars: Rendement versus risico (2014)
Joost Driessen
- 27 De doorsneesystematiek in aanvullende pensioenregelingen: effecten, alternatieven en transitiepaden (2014)
Jan Bonenkamp, RYANNE COX en MARCEL LEVER
- 28 ELOPA: bevoegdheden en rechtsbescherming (2014)
Ivor Witte
- 29 Een institutionele beleggersblik op de Nederlandse woningmarkt (2013)
Dirk Brounen en Ronald Mahieu
- 30 Verzekeraar en het reële pensioencontract (2014)
Jolanda van den Brink, Erik Lutjens en Ivor Witte
- 31 Pensioen, consumptiebehoeften en ouderenzorg (2014)
MARIKE KNOEF, ARJEN HUSSEM, ARJAN SOEDE en JOCHEM DE BRESSER
- 32 Habit formation: implications for pension plans (2014)
Frank de Jong and Yang Zhou
- 33 Het Algemeen pensioenfonds en de taakafbakening (2014)
Ivor Witte
- 34 Intergenerational Risk Trading (2014)
Jiajia Cui and Eduard Ponds
- 35 Beëindiging van de doorsneesystematiek: juridisch navigeren naar alternatieven (2015)
Dick Boeijen, Mark Heemskerk en René Maatman
- 36 Purchasing an annuity: now or later? The role of interest rates (2015)
Thijs Markwat, Roderick Molenaar and Juan Carlos Rodriguez
- 37 Entrepreneurs without wealth? An overview of their portfolio using different data sources for the Netherlands (2015)
Mauro Mastrogiacomo, Yue Li and Rik Dillingh
- 38 The psychology and economics of reverse mortgage attitudes. Evidence from the Netherlands (2015)
Rik Dillingh, Henriëtte Prast, Mariacristina Rossi and Cesira Urzì Brancati
- 39 Keuzevrijheid in de uittreedleeftijd (2015)
Arthur van Soest
- 40 Afschaffing doorsneesystematiek: verkenning van varianten (2015)
Jan Bonenkamp en Marcel Lever
- 41 Nederlandse pensioenopbouw in internationaal perspectief (2015)
MARIKE KNOEF, KEES GOUDSWAARD, JIM BEEN en KOEN CAMINADA
- 42 Intergenerationele risicodeling in collectieve en individuele pensioencontracten (2015)
Jan Bonenkamp, Peter Broer en Ed Westerhout
- 43 Inflation Experiences of Retirees (2015)
Adriaan Kalwij, Rob Alessie, Jonathan Gardner and Ashik Anwar Ali
- 44 Financial fairness and conditional indexation (2015)
Torsten Kleinow and Hans Schumacher
- 45 Lessons from the Swedish occupational pension system (2015)
Lans Bovenberg, RYANNE COX and STEFAN LUNDBERGH
- 46 Heldere en harde pensioenrechten onder een PPR (2016)
Mark Heemskerk, René Maatman en Bas Werker
- 47 Segmentation of pension plan participants: Identifying dimensions of heterogeneity (2016)
Wiebke Eberhardt, Elisabeth Brüggem, Thomas Post and Chantal Hoet

- 48 How do people spend their time before and after retirement? (2016)
Johannes Binswanger
- 49 Naar een nieuwe aanpak voor risicoprofielmeting voor deelnemers in pensioenregelingen (2016)
Benedict Dellaert, Bas Donkers, Marc Turlings, Tom Steenkamp en Ed Vermeulen
- 50 Individueel defined contribution in de uitkeringsfase (2016)
Tom Steenkamp
- 51 Wat vinden en verwachten Nederlanders van het pensioen? (2016)
Arthur van Soest
- 52 Do life expectancy projections need to account for the impact of smoking? (2016)
Frederik Peters, Johan Mackenbach en Wilma Nusselder
- 53 Effecten van gelaagdheid in pensioen-documenten: een gebruikersstudie (2016)
Louise Nell, Leo Lentz en Henk Pander Maat
- 54 Term Structures with Converging Forward Rates (2016)
Michel Vellekoop and Jan de Kort
- 55 Participation and choice in funded pension plans (2016)
Manuel García-Huitrón and Eduard Ponds
- 56 Interest rate models for pension and insurance regulation (2016)
Dirk Broeders, Frank de Jong and Peter Schotman
- 57 An evaluation of the nFTK (2016)
Lei Shu, Bertrand Melenberg and Hans Schumacher
- 58 Pensioenen en inkomensongelijkheid onder ouderen in Europa (2016)
Koen Caminada, Kees Goudswaard, Jim Been en Marike Knoef
- 59 Towards a practical and scientifically sound tool for measuring time and risk preferences in pension savings decisions (2016)
Jan Potters, Arno Riedl and Paul Smeets
- 60 Save more or retire later? Retirement planning heterogeneity and perceptions of savings adequacy and income constraints (2016)
Ron van Schie, Benedict Dellaert and Bas Donkers
- 61 Uitstroom van oudere werknemers bij overheid en onderwijs. Selectie uit de poort (2016)
Frank Cörvers en Janneke Wilschut
- 62 Pension risk preferences. A personalized elicitation method and its impact on asset allocation (2016)
Gosse Alserda, Benedict Dellaert, Laurens Swinkels and Fieke van der Lecq
- 63 Market-consistent valuation of pension liabilities (2016)
Antoon Pelsser, Ahmad Salahnejhad and Ramon van den Akker
- 64 Will we repay our debts before retirement? Or did we already, but nobody noticed? (2016)
Mauro Mastrogiacomo
- 65 Effectieve ondersteuning van zelfmanagement voor de consument (2016)
Peter Lapperre, Alwin Oerlemans en Benedict Dellaert
- 66 Risk sharing rules for longevity risk: impact and wealth transfers (2017)
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg and Thijs Markwat
- 67 Heterogeniteit in doorsneeproblematiek. Hoe pakt de transitie naar degressieve opbouw uit voor verschillende pensioenfondsen? (2017)
Loes Frehen, Wouter van Wel, Casper van Ewijk, Johan Bonekamp, Joost van Valkengoed en Dick Boeijen
- 68 De toereikendheid van pensioenopbouw na de crisis en pensioenhervormingen (2017)
Marike Knoef, Jim Been, Koen Caminada, Kees Goudswaard en Jason Rhuggenaath
- 69 De combinatie van betaald en onbetaald werk in de jaren voor pensioen (2017)
Marleen Damman en Hanna van Solinge
- 70 Default life-cycles for retirement savings (2017)
Anna Grebenchtchikova, Roderick Molenaar, Peter Schotman en Bas Werker
- 71 Welke keuzemogelijkheden zijn wenselijk vanuit het perspectief van de deelnemer? (2017)
Casper van Ewijk, Roel Mehlkopf, Sara van den Bleeken en Chantal Hoet

- 72 Activating pension plan participants: investment and assurance frames (2017)
Wiebke Eberhardt, Elisabeth Brüggén, Thomas Post en Chantal Hoet
- 73 Zerotopia – bounded and unbounded pension adventures (2017)
Samuel Sender
- 74 Keuzemogelijkheden en maatwerk binnen pensioenregelingen (2017)
Saskia Bakels, Agnes Joseph, Niels Kortleve en Theo Nijman
- 75 Polderen over het pensioenstelsel. Het debat tussen de sociale partners en de overheid over de oudedagvoorzieningen in Nederland, 1945–2000 (2017)
Paul Brusse
- 76 Van uitkeringsovereenkomst naar PPR (2017)
Mark Heemskerk, Kees Kamminga, René Maatman en Bas Werker
- 77 Pensioenresultaat bij degressieve opbouw en progressieve premie (2017)
Marcel Lever en Sander Muns
- 78 Bestedingsbehoeften bij een afnemende gezondheid na pensionering (2017)
Lieke Kools en Marike Knoef
- 79 Model Risk in the Pricing of Reverse Mortgage Products (2017)
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg, Hans Schumacher, Lei Shu and Lieke Werner
- 80 Expected Shortfall voor toezicht op verzekeraars: is het relevant? (2017)
Tim Boonen
- 81 The Effect of the Assumed Interest Rate and Smoothing on Variable Annuities (2017)
Anne G. Balter and Bas J.M. Werker
- 82 Consumer acceptance of online pension investment advice (2017)
Benedict Dellaert, Bas Donkers and Carlos Lourenço
- 83 Individualized life-cycle investing (2017)
Gréta Oleár, Frank de Jong and Ingmar Minderhoud
- 84 The value and risk of intergenerational risk sharing (2017)
Bas Werker
- 85 Pensioenwensen voor en na de crisis (2017)
Jochem de Bresser, Marike Knoef en Lieke Kools
- 86 Welke vaste dalingen en welk beleggingsbeleid passen bij gewenste uitkeringsprofielen in verbeterde premiereregelingen? (2017)
Johan Bonekamp, Lans Bovenberg, Theo Nijman en Bas Werker
- 87 Inkomens- en vermogensafhankelijke eigen bijdragen in de langdurige ouderenzorg: een levensloopperspectief (2017)
Arjen Hussem, Harry ter Rele en Bram Wouterse
- 88 Creating good choice environments – Insights from research and industry practice (2017)
Elisabeth Brüggén, Thomas Post and Kimberley van der Heijden
- 89 Two decades of working beyond age 65 in the Netherlands. Health trends and changes in socio-economic and work factors to determine the feasibility of extending working lives beyond age 65 (2017)
Dorly Deeg, Maaïke van der Noordt and Suzan van der Pas
- 90 Cardiovascular disease in older workers. How can workforce participation be maintained in light of changes over time in determinants of cardiovascular disease? (2017)
Dorly Deeg, E. Burgers and Maaïke van der Noordt
- 91 Zicht op zzp-pensioen (2017)
Wim Zwinkels, Marike Knoef, Jim Been, Koen Caminada en Kees Goudswaard
- 92 Return, risk, and the preferred mix of PAYG and funded pensions (2017)
Marcel Lever, Thomas Michielsen and Sander Muns
- 93 Life events and participant engagement in pension plans (2017)
Matthew Blakstad, Elisabeth Brüggén and Thomas Post
- 94 Parttime pensioneren en de arbeidsparticipatie (2017)
Raymond Montizaan
- 95 Keuzevrijheid in pensioen: ons brein wil niet kiezen, maar wel gekozen hebben (2018)
Walter Limpens en Joyce Vonken

- 96 Employability after age 65? Trends over 23 years in life expectancy in good and in poor physical and cognitive health of 65-74-year-olds in the Netherlands (2018)
Dorly Deeg, Maaïke van der Noordt, Emiel Hoogendijk, Hannie Comijs and Martijn Huisman
- 97 Loslaten van de verplichte pensioenleeftijd en het organisatieklimaat rondom langer doorwerken (2018)
Jaap Oude Mulders, Kène Henkens en Harry van Dalen



Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Dit is een uitgave van:
Netspar
Telefoon 013 466 2109
E-mail info@netspar.nl
www.netspar.nl

Januari 2018