



Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Deeltijdpensioen: belangstelling en belemmeringen op de werkvloer

*Hanna van Solinge
Harry van Dalen
Kène Henkens*

DESIGN PAPER 162

NETSPAR INDUSTRY SERIES

DESIGN PAPERS zijn onderdeel van de **refereed Industry Paper Series**, dat wil zeggen beoordeeld en geacordeerd door de Netspar Editorial Board. Ze bediscussieren 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 162, november 2020

Editorial Board

Rob Alessie – Rijksuniversiteit Groningen
Mark-Jan Boes – VU Amsterdam
Marijke Colly – MN
Arjen Hussem – PGGM
Bert Kramer – Rijksuniversiteit Groningen & Ortec Finance
Fieke van der Lecq (voorzitter) – VU Amsterdam
Raymond Montizaan – Universiteit Maastricht
Alwin Oerlemans – APG
Martijn Rijnhart – AEGON
Maarten van Rooij – De Nederlandsche Bank
Peter Schotman – Universiteit Maastricht
Koen Vaassen – Achmea
Mieke van Westing – Nationale Nederlanden
Peter Wijn – APG
Jeroen Wirschell – PGGM
Marianne Zweers – a.s.r.

Ontwerp

B-more Design

Vormgeving

Bladvulling, Tilburg

Redactie

Jolanda van den Braak, 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>Eerder onderzoek</i>	9
3. <i>Data</i>	13
4. <i>Belangstelling en belemmeringen voor deelname aan deeltijdpensioen op de werkvloer: het werknemersperspectief</i>	15
5. <i>Hoe kijken werkgevers aan tegen deeltijdpensioen?</i>	21
6. <i>Slot</i>	24
<i>Annexen</i>	26
<i>Literatuur</i>	28

Affiliaties

Hanna van Solinge – Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI-KNAW)

Harry van Dalen – NIDI-KNAW en Tilburg University, Tilburg School of Economics and Management (TISEM)

Kène Henkens – NIDI-KNAW, Universiteit van Amsterdam Departement Sociologie en UMCG Groningen, Departement Sociale Geneeskunde

Samenvatting

Deeltijdpensioen wordt gezien als een veelbelovend instrument om langer doorwerken voor meer mensen mogelijk te maken. Voor dit artikel onderzochten we gebruik van en belangstelling voor deeltijdpensionering en belemmeringen om van deeltijdpensioen gebruik te maken – dit vanuit het perspectief van de werknemer én de werkgever. Er is gebruik gemaakt van twee databronnen: 1) een groep werknemers van 60 jaar en ouder, gevolgd van 2015 tot 2018 en 2) een groep Nederlandse werkgevers met meer dan tien werknemers. De resultaten van deze studie laten zien dat er onder werknemers aanzienlijke belangstelling is voor deeltijdpensioen, maar dat er nog weinig daadwerkelijk gebruikt van wordt gemaakt. Mensen informeren zich maar beperkt en dan vooral over de financiële consequenties.

Voor werknemers liggen belemmeringen voor een belangrijk deel in i) de institutionele sfeer (men denkt dat deeltijdpensioen te duur is en de regels te ingewikkeld zijn), ii) op de werkvloer (men denkt dat het in de functie niet goed mogelijk is) en iii) in het ontbreken van rolmodellen. De belangrijkste belemmeringen die werkgevers ervaren komen daarmee min of meer overeen. Werkgevers zien de financiële consequenties van de regeling voor de werknemer als grootste struikelblok. Daarnaast wordt ook de onbekendheid van de regeling als belemmerende factor genoemd. Overigens zien werkgevers deeltijdpensioen vooral als een privézaak van de werknemer; in de ondervraagde organisaties wordt het slechts in geringe mate actief gestimuleerd.

Abstract

In policy circles, part-time retirement is seen as a promising instrument for extending working life. In this article, we examined the actual use and potential interest in part-time retirement in the Netherlands, as well as perceived obstacles in this respect. This from the perspective of the employee and the employer. Two data sources have been used: a panel study among employees aged 60 and over, followed over the period 2015–2018, and a survey among Dutch employers with more than ten employees. The results of this research show that there is considerable interest in part-time retirement among employees, but that the actual use is limited. For employees, there are significant obstacles i) in the institutional sphere (it is thought to be too expensive and the rules are too complicated), ii) in the workplace (it is thought that it is not possible in the position) and iii) in the absence of role models. The main barriers perceived by employers are more or less similar. Employers see the financial consequences of the scheme for the employee as the biggest stumbling block. In addition, the unfamiliarity of the scheme is also mentioned as a major obstacle. Moreover, employers see part-time pensions primarily as a private matter for the employee, and it is actively stimulated to a limited extent within the organisations surveyed.

1. Inleiding

De tijd van de AOW-leeftijd als vaststaand gegeven ligt achter ons. Na een lange discussie is in 2013 de leeftijd van 65 jaar verlaten als leeftijd waarop op grond van de AOW recht op ouderdomspensioen ontstaat. Het wetsontwerp uit 2012 – ingevoerd in 2013 – voorzag in een geleidelijke verhoging van de AOW-leeftijd en vervolgens in een een-op-een koppeling aan de stijging van de levensverwachting. De AOW-leeftijd van 67 jaar werd volgens deze nieuwe wetgeving in het jaar 2023 bereikt. Spoedig daarna vond echter een nieuwe politieke discussie plaats over versnelling van de verhoging van de AOW-leeftijd. Dit kreeg zijn beslag in een wet – aangenomen op 2 juni 2015 – waarin werd opgenomen dat de AOW-leeftijd vanaf 2016 versneld zou worden verhoogd naar 67 jaar in 2021.

Grote maatschappelijke onvrede was het gevolg van deze pensioenhervormingen. In de eerste plaats onder de oudere generaties werknemers die zich in zeer korte tijd geconfronteerd zagen met elkaar snel opvolgende veranderingen in de regelgeving, waardoor de pensioendatum waarop zij al jaren rekenden, plotseling uit zicht raakte. Velen voelden zich door de hervormingen onaangenaam verrast en overvallen (Henkens, van Solinge, Damman, & Dingemans, 2016). Kritische geluiden kwamen niet alleen uit de werknemershoek. Werkgevers maakten zich ongerust over de gevolgen van de abrupte verhoging van de AOW-leeftijd voor de werkvloer (Oude Mulders, Henkens, & van Dalen, 2018).

Vanuit de samenleving ontstond een steeds luider roep om het pensioenstelsel aan te passen; om de stijging van de AOW-leeftijd te bevrozen, de boete op eerder stoppen met werken te schrappen en betere afspraken te maken voor mensen met zwaar werk.

Het in juni 2019 gesloten pensioenakkoord sloeg een brug tussen twee doelstellingen. Enerzijds het toekomstbestendig maken van het stelsel van oudedagsvoorzieningen dat onder invloed van de vergrijzing steeds verder onder druk is komen te staan, anderzijds het gehoor geven aan de maatschappelijke roep – zowel van werkgevers als van werknemers – om meer differentiatie van uittreedleeftijden mogelijk te maken en de AOW-leeftijd minder snel te laten stijgen.¹

Volgens het kabinet stelt het nieuwe pensioenakkoord sociale partners in de komende jaren in de gelegenheid om afspraken te maken over duurzame inzetbaarheid en flexibele vormen van uittreden voor werknemers die problemen hebben om

1 Dit laatste is vastgelegd in de Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd, die op 2 juli 2019 werd aangenomen door de Eerste Kamer.

gezond de AOW-gerechtigde leeftijd te halen. Enerzijds doelt men daarbij op specifieke maatregelen voor mensen met zware beroepen, anderzijds op meer algemene regelingen voor deeltijduittreding, zoals het generatiepact en deeltijdpensioen. Het idee achter dergelijke regelingen is dat werknemers – vooruitlopend op hun pensioenering – minder uren kunnen gaan werken. Zo kunnen zij een goede werk-privé balans bereiken en langer gezond en vitaal doorwerken.

Deeltijdpensioen is een relatief nieuw pensioenarrangement. Het is (nog) geen standaardvoorziening, maar in veel pensioenregelingen wordt deeltijdpensioen tegenwoordig wel als keuzemogelijkheid aangeboden (Kok, Kroon, Lammers, Soest, & ter Weel, 2017; van de Veen, 2016). Deeltijdpensioen biedt werknemers de mogelijkheid om langzaam af te bouwen. De werknemer kan er bijvoorbeeld voor kiezen om vier dagen per week te gaan werken en dit vervolgens te verminderen naar drie dagen. Over de niet-gewerkte dagen ontvangt men pensioen. De hoogte hiervan, dus het percentage pensioen dat wordt opgenomen, mogen zij zelf bepalen en staat los van het aantal uren dat nog wordt gewerkt. Anders dan bij de generatiepactregelingen² heeft deeltijdpensioen gevolgen voor de hoogte van de uiteindelijke pensioenuitkering (van Dalen & Henkens, 2019). Het opgebouwde pensioen gaat namelijk vervroegd in en de werknemer bouwt alleen nog pensioen op over de gewerkte uren die hij/zij verricht in deeltijd.

Deeltijdpensioen wordt in beleidskringen gezien als een veelbelovend instrument om langer doorwerken voor meer mensen mogelijk te maken. Echter, over de vraag waarom niet vaker van deeltijdpensioen gebruikgemaakt wordt en welke belemmeringen werknemers en werkgevers ervaren, is tot op heden nauwelijks onderzoek gedaan. In dit artikel presenteren we nieuw onderzoek naar de belangstelling om van deeltijdpensionering gebruik te maken en de belemmeringen die daarbij een rol spelen. We beperken ons daarbij niet tot het perspectief van werknemers – wat zien zij als de belangrijkste obstakels voor deelname aan deeltijdpensioen? – maar gaan ook na hoe werkgevers aankijken tegen deeltijdpensioen. We maken een onderscheid tussen belemmeringen in de institutionele context (de regelgeving en de financiële consequenties), belemmeringen in de organisatiecontext (factoren die te maken

2 Het generatiepact is een regeling die oudere werknemers in staat stelt om geleidelijk, met behoud van pensioenrechten, terug te treden. De vrijgekomen uren kunnen gebruikt worden om jongere werknemers een kans te geven om aan de slag te gaan. Het is een beleidsinstrument dat geen algemeen geldend recht is, maar een optie die in de cao's geboden wordt. De regeling verschilt per sector of organisatie. Een veel gebruikte variant is de 80/90/100-regeling: een werknemer werkt dan nog maar 80 procent van zijn/haar tijd, krijgt 90 procent van zijn/haar loon en bouwt 100 procent pensioen op (van Dalen & Henkens, 2019).

hebben met de functie en de werkinhoud) en belemmeringen in de sociale context (bekendheid met deeltijdpensioen).

In dit artikel baseren we ons op twee databronnen:

- het Pensioen Panel 2015–2018 van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI). Dit is een langlopend panelonderzoek onder werknemers van 60 jaar en ouder, aangesloten bij drie grote pensioenfondsen in Nederland.
- de gegevens die in 2019 verzameld zijn bij 750 Nederlandse werkgevers met meer dan tien werknemers. De vragenlijsten werden ingevuld door de eigenaar of directeur, of door een HR-manager. De structuur van dit paper is als volgt: paragraaf 2 start met een kort overzicht van trends in deeltijdpensioen in Nederland en geeft de bevindingen weer van de bestaande wetenschappelijke literatuur over het gebruik van deeltijdpensioen. In paragraaf 3 gaan we in op de gebruikte gegevensbronnen. In paragraaf 4 bestuderen we hoe oudere werknemers zich informeren over deeltijdpensioen en welke belemmeringen zij ervaren in gebruik van deeltijdpensioen. In paragraaf 5 staat de vraag centraal hoe werkgevers tegen deeltijdpensioen aankijken en welke belemmeringen zij ervaren. In de slotparagraaf worden de resultaten samengevat en bediscussieerd.

2. Eerder onderzoek

Omdat deeltijduittreding een relatief nieuw fenomeen is, is er nog niet veel onderzoek naar gedaan. Bestaand onderzoek is vooral gericht op de vraag wie er interesse heeft en onder welke (financiële) condities (de Boer, Kantarcı, van Vuuren, & Westerhout, 2019; Kantarcı & van Soest, 2013). Tevens komt de vraag aan de orde of deeltijdpensioen mensen aanzet om langer door te werken.³ Uit deze studies blijkt dat de animo voor deeltijdpensioen groot is. Circa twee op de vijf ondervraagden geven aan belangstelling te hebben voor deze optie. Er zijn wat dit betreft geen verschillen naar opleidingsniveau en tussen mannen en vrouwen. Hoewel met name de *stated preferences* met voorzichtigheid dienen te worden geïnterpreteerd⁴, lijkt er sprake van een discrepantie tussen behoefte en gebruik.

De schaarse cijfers die er zijn, duiden op een weliswaar beperkte, doch groeiende deelname aan deeltijdpensioenregelingen. Bij het PFZW verdubbelde het aantal gebruikers van deeltijdpensioen tussen 2012 (2,2%) en 2015 (4,2%) (Willemsen & Kortleve, 2016). Ook bij het ABP was sprake van een ruime verdubbeling: tussen 2013 en 2017 nam de deelname toe van 5 naar 13 procent (Kok et al., 2017). Landelijk vergelijkbare cijfers over het gebruik van deeltijduittreedregelingen ontbreken. Ook indirectere indicaties doen vermoeden dat er een kloof is tussen wens en feitelijke deelname aan deeltijdpensioenregelingen. Op basis van gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) over het aantal gewerkte uren per week en het aantal uren dat iemand zou willen werken, stellen Bolhaar en Van Vuuren (2018) dat het percentage ouderen dat in deeltijd zou willen werken aanzienlijk groter is dan het percentage dat het feitelijk doet.

De keuze om al dan niet van deeltijdpensioen gebruik te maken, wordt in de economische literatuur vooral gezien als een afweging van het nut van vrije tijd en van arbeid. Bestaand onderzoek is vooral gericht op de vraag wie er interesse heeft

- 3 In beleidskringen wordt algemeen aangenomen dat deeltijduittreedregelingen (waaronder deeltijdpensioen) het oudere werknemers gemakkelijker maken om vitaal en productief de hogere pensioenleeftijd te halen. Omdat de regelingen nog niet zo lang bestaan, is er nog geen empirisch bewijs voor deze veronderstelling. Uit onderzoek op basis van *stated preferences* (de Boer, Kantarcı, van Vuuren, & Westerhout, 2019; Montizaan, 2017) komt naar voren dat deeltijdpensionering er wel toe leidt dat werknemers langer doorwerken, maar dat hun totale arbeidsparticipatie per saldo daalt. Dit komt omdat oudere werknemers een relatief lange periode in deeltijd wensen te werken, waardoor het uitstellen van de definitieve uittreding waarschijnlijk leidt tot een daling in plaats van tot een stijging in de arbeidsparticipatie.
- 4 Het gaat namelijk om intenties onder werknemers die op dit moment nog niet tot de primaire doelgroep behoren die gebruik kan maken van een dergelijke regeling. Hoe het daadwerkelijk gebruik van regelingen uitpakt, is nog een open vraag.

en onder welke (financiële) condities (de Boer, Kantarcı, van Vuuren, & Westerhout, 2019; Kantarcı & van Soest, 2015). Men maakt daarbij gebruik van *stated preferences*: de uitgesproken voorkeuren van respondenten in een aantal hypothetische situaties. Uit het onderzoek van de Boer et al. (2019) onder deelnemers van 40 tot 60 jaar aan het LISS-panel in 2017 blijkt dat de animo voor deeltijdpensioen groter is naarmate de in het onderzoek vastgestelde basispensioenleeftijd hoger ligt. Ook een hogere vervangingsratio voor deeltijdpensioen maakt deze optie aantrekkelijker.⁵

In de sociologische literatuur wordt benadrukt dat besluitvorming rondom pensioenering niet een puur economische beslissing is (Henkens, 2010). De handelingsruimte van het individu wordt beïnvloed door drie belangrijke krachtenvelden: i) de institutionele context (het pensioenbouwwerk, pensioenreglementen en belastingregime), ii) de organisatiecontext (organisatiebeleid, HR-beleid, normatieve klimaat) en iii) de sociale context (kenmerken van het huishouden en de wijdere familie, sociale normen).

Deze drie krachtenvelden zijn ook relevant in het keuzeproces rondom deeltijdpensionering. Deeltijdpensioen is een optie die de sociale partners in cao's op sector-niveau overeenkomen en die vervolgens wordt vormgegeven binnen de reglementen van ondernemings- of bedrijfstakpensioenfondsen. De meeste pensioenfondsen in de private en publieke sector bevatten momenteel mogelijkheden voor deeltijdpensioen. Voorwaarden en keuzemogelijkheden kunnen verschillen per regeling, evenals de communicatie over de verschillende pensioenopties (van de Veen, 2016).

Voor de werknemer is de keuze om al dan niet gebruik te maken van deeltijdpensioen complexe materie. Het is bovendien een eenmalige keuze die niet meer terug te draaien is als het niet bevalt.⁶ Naast goede voorlichting over de financiële consequenties van deeltijdpensioen kunnen ervaringen van mensen in het sociale netwerk van de werknemer, die al gebruikmaken van deeltijdpensioen, een bijdrage leveren aan een goede besluitvorming.

Deeltijdpensioen is een vorm van deeltijdwerk. Het wettelijk recht daarop is vastgelegd in de Wet aanpassing arbeidsduur (2011) die van toepassing is op ondernemingen met meer dan tien werknemers. Deelname aan deeltijdpensioen dient in overleg tussen werknemer en werkgever uitgewerkt te worden. Hoewel de

5 Deeltijdpensioen gaat volgens de modelberekeningen in het onderzoek van De Boer et al. (2019) overigens gepaard met een lichte achteruitgang van de arbeidsparticipatie. Mensen met een voorkeur voor deeltijdpensioen kiezen, als deze optie niet beschikbaar is, gemiddeld vaker voor uitgesteld pensioen dan voor vroegpensioen (zie ook voetnoot 3).

6 In veel pensioenreglementen is opgenomen dat een keuze voor deeltijdpensioen niet meer ongedaan gemaakt kan worden (van de Veen, 2016).

werkgever een verzoek alleen bij zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang naast zich kan neerleggen, kan de werkgever indirect op het besluitvormingsproces van invloed zijn. Deeltijdpensioen kan binnen de organisatie gestimuleerd of juist ontmoedigd worden. De visie van de werkgever is daarom van belang. De afgelopen jaren zijn er diverse grote onderzoeken uitgevoerd naar leeftijdsbeleid in organisaties (de Grip, Fouarge, & Montizaan, 2015; Lössbroek, Lancee, van der Lippe, & Schippers, 2019; Oude Mulders et al., 2018). Daaruit blijkt dat werkgevers zich zorgen maken over de consequenties van langer doorwerken. Men maakt zich vooral zorgen over de inzetbaarheid van werknemers met beperkingen. Mede doordat het werkgevers sinds de invoering van de Wet VPL in 2006⁷ ontbreekt aan 'makkelijke' exitopties als VUT en prepensioen, is de afgelopen jaren in organisaties stevig ingezet op activerende en ondersteunende maatregelen om langer doorwerken mogelijk te maken (Turek, Oude Mulders, & Henkens, 2020). Naar de vraag in hoeverre werkgevers deeltijdpensioen zien als bruikbaar instrument om langer doorwerken te faciliteren, is tot nog toe geen onderzoek gedaan. Onderzoek naar de houding van werkgevers ten aanzien van deeltijdwerk in het algemeen (zie bijvoorbeeld: Kantarcı & van Soest, 2008) laat zien dat werkgevers overwegend de voorkeur hebben voor fulltime werknemers. Dit vanwege: i) het kostenaspect (de vaste kosten zijn hoger bij deeltijders), ii) het organisatorische aspect (roosteren/samenwerken in teams is ingewikkelder) en iii) het werkinhoudelijke aspect (in het type werk is deeltijd niet altijd goed mogelijk). Die voorkeur is sterker naarmate het in de sector minder gebruikelijk is om in deeltijd te werken.

In dit artikel presenteren we onderzoek naar de belangstelling om van deeltijdpensionering gebruik te maken en de belemmeringen die daarbij een rol spelen. We beperken ons daarbij niet tot het perspectief van werknemers – wat zien zij als de belangrijkste obstakels voor deelname? – maar gaan ook na hoe werkgevers aankijken tegen deeltijdpensioen. In de internationale pensioenliteratuur (Henkens & van Solinge, 2021 (in druk)) wordt met het oog op de pensioenbeslissing doorgaans een onderscheid gemaakt tussen verschillende soorten restricties: i) belemmeringen in de institutionele context (, ii) belemmeringen in de organisatiecontext en iii) belemmeringen in de sociale context. Wij doen dat hier ook.

7 De Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregelingen (Wet VPL) die per 1 januari 2006 in werking trad, hield in dat de fiscale faciliteiten voor VUT- en prepensioenregelingen verdwenen. Feitelijk betekende dit het einde van VUT en prepensioen. De werknemerspremies voor de VUT- en prepensioenregelingen waren niet meer aftrekbaar en de werkgeversbijdragen werden belast.

Aan een grote groep werknemers ouder dan 60 jaar is gevraagd óf en hoe zij zich hebben geïnformeerd over deeltijdpensioen, of zij gebruikmaken van deeltijdpensioen dan wel belangstelling hebben om dat in de toekomst te doen en wat voor hen de belangrijkste obstakels voor deelname zijn. We kijken daarbij naar:

- belemmeringen in de institutionele context: factoren die te maken hebben met de regelgeving en financiële consequenties;
- belemmeringen in de organisatiecontext: factoren die te maken hebben met het organisatiebeleid, de functie en de werkinhoud;
- belemmeringen in de sociale context: ervaringen met deeltijdpensioen van mensen in het sociale netwerk.

Daarnaast is aan werkgevers gevraagd hoe zij tegen deeltijdpensioen aankijken. In hoeverre denken zij dat deeltijdpensioen het voor werknemers gemakkelijker maakt om langer door te werken? Wordt deeltijdpensioen binnen de organisatie actief gestimuleerd of zien werkgevers het meer als privézaak van de werknemer? En wat zien zij als belangrijkste obstakels voor deelname? Ook hier maken we weer een onderscheid tussen belemmeringen in de institutionele context (de regelgeving en de financiële consequenties), belemmeringen in de organisatiecontext (factoren die te maken hebben met de functie en werkinhoud) en belemmeringen in de sociale context (onbekendheid met deeltijdpensioen).

3. Data

Voor dit artikel maken we gebruik van twee databronnen: het Pensioen Panel 2015–2018 van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) en het NIDI Werkgeversonderzoek 2019.

Pensioen Panel

Het Pensioen Panel 2015–2018 is een langer lopend panelonderzoek onder werknemers van 60 jaar en ouder, aangesloten bij drie grote pensioenfondsen (ABP, bpfBOUW, PfZW) in Nederland. Deze pensioenfondsen vertegenwoordigen de sectoren overheid, onderwijs, bouw, zorg en welzijn.

Het doel van dit panelonderzoek is inzicht krijgen in het pensioneringsproces en de krachten die daarop van invloed zijn. Het panel bevat informatie over onder meer de arbeidssituatie en de betrokkenheid en over de pensioenwensen en plannen van oudere werknemers. In het onderzoek is gebruikgemaakt van een gestratificeerd design. In een eerste stap is per pensioenfonds een steekproef getrokken uit de bij het betreffende pensioenfonds aangesloten organisaties. Daarbij is een onderscheid is gemaakt tussen kleine (<50 werknemers), middelgrote (50–250 werknemers) en grote (>250 werknemers) organisaties. Bij het ABP gaat het daarbij onder andere om ministeries, waterschappen, gemeenten (sector overheid), basisscholen, middelbare scholen en universiteiten (sector onderwijs). Bij bpfBOUW om kleine, middelgrote en grote bouw- en constructiebedrijven en bedrijven werkzaam in de infrastructuur. En bij PfZW gaat het om onder meer thuiszorgorganisaties, verpleeghuizen, ziekenhuizen, kraamzorgbureaus (sector zorg) en culturele instellingen, sociaal werk en kinderopvang (sector welzijn).

Uit de geselecteerde organisaties is vervolgens een random steekproef getrokken uit de populatie werknemers van 60 jaar en ouder (geboortecohorten 1950–1955) die minimaal 12 uur per week werken. Voor dit onderzoek zijn op twee tijdstippen (in 2015 en 2018) gegevens verzameld bij ruim 5.300 oudere werknemers. De respons bij het eerste meetmoment bedroeg 44 procent. Bij het tweede meetmoment was de respons 80 procent van de in 2015 ondervraagde deelnemers. Zowel de leeftijds- als geslachtsverdeling van de onderzoeksgroep komt overeen met die in de totale groep oudere werknemers in loondienstverband (CBS, Statline). Het opleidingsniveau in de onderzoeksgroep is relatief hoog: 47 procent is hoger opgeleid, tegen 30 procent in de totale groep werknemers in de betreffende geboortecohorten. Ook het aandeel met een lager opleidingsniveau is met 20 procent laag in vergelijking met de totale groep

(32 procent). Alle bij het onderzoek betrokken pensioenfondsen bieden deeltijdpensioen als optie aan.

Werkgeversonderzoek

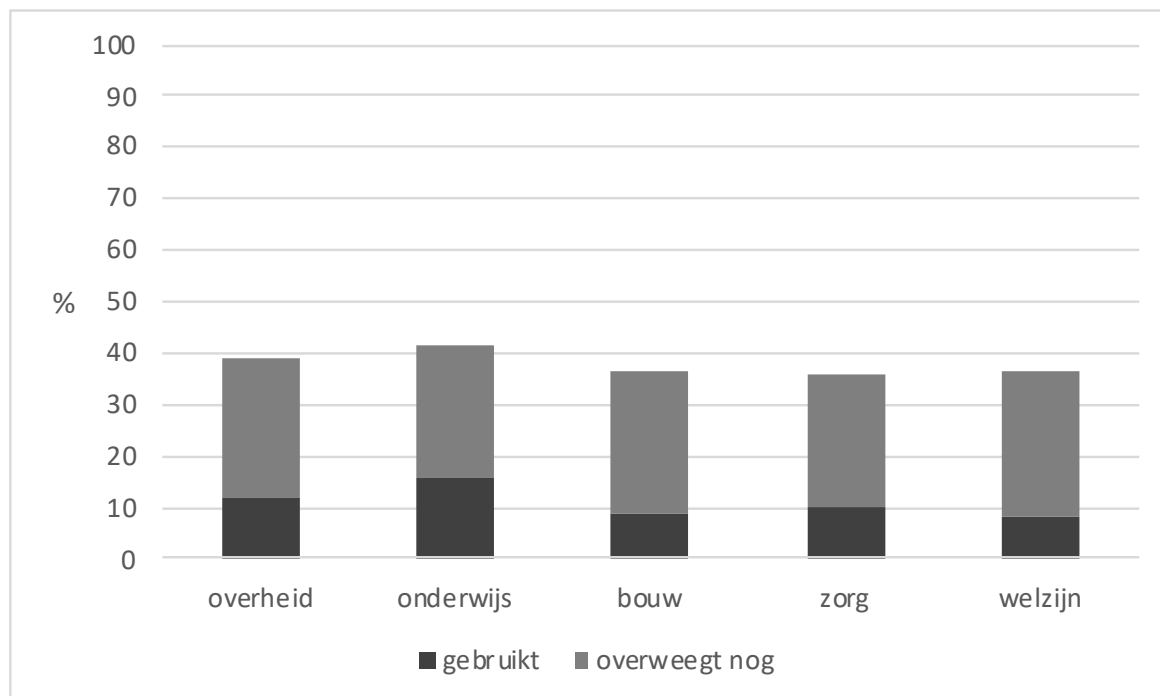
Behalve van het Pensioen Panel 2015–2018 is gebruikgemaakt van het NIDI Werkgeversonderzoek 2019. Begin 2019 stuurde het NIDI in samenwerking met de Rijksuniversiteit Groningen de vragenlijst 'Langer doorwerken in een flexibele arbeidsmarkt' naar een steekproef van 5.000 Nederlandse organisaties uit verschillende sectoren en van verschillende grootte. Het onderzoek had als doel om de praktijken van organisaties rondom langer doorwerken van oudere werknemers in kaart te brengen. De respons was 16 procent (N=791) wat vergelijkbaar is met andere (inter)nationale dataverzamelingen onder werkgevers. Het onderzoek past in een reeks eerdere NIDI-onderzoeken onder werkgevers, waarvan de vorige edities in 2009 en 2017 plaatsvonden. In dit artikel worden resultaten uit 2019 gepresenteerd.

4. Belangstelling en belemmeringen voor deelname aan deeltijdpensioen op de werkvloer: het werknemersperspectief

Bijna twee derde van de ondervraagde werknemers van 60 jaar en ouder in het NIDI Pensioen Panel heeft positieve verwachtingen van deeltijdpensioen. Men denkt dat deeltijdpensioen de werkdruk kan verlagen en het gemakkelijker maakt om tot de hogere AOW-leeftijd door te werken. Toch maakt slechts 11 procent gebruik van deeltijdpensioen. Een aanzienlijk aantal werknemers dat er nog geen gebruik van maakt, overweegt dat wel.

Figuur 1 toont gebruik en belangstelling voor deeltijdpensioen per sector. Die is het grootst in de sector onderwijs en het laagst in de bouw en de sector welzijn. Mannen maken iets vaker gebruik van deeltijdpensioen dan vrouwen. Verder zijn er geen statistisch significante verschillen in gebruik naar opleiding of inkomen. Het algemene beeld dat uit figuur 1 naar voren komt, sluit aan bij eerder onderzoek: onder oudere werknemers bestaat een aanzienlijke belangstelling voor deeltijdpensioen, maar er wordt nog weinig gebruik van gemaakt.

Figuur 1 Gebruik en belangstelling voor deeltijdpensioen (alleen respondenten die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt hebben)



Noot: Deze figuur is gebaseerd op de vraag 'Maakt u gebruik/heeft u gebruikgemaakt van deeltijdpensioen?'. Belangstelling voor deeltijdpensioen onder mensen die nog werken is gepeild met een vervolgvraag over de plannen voor deeltijdpensioen.

Als mogelijke verklaring voor het nog geringe gebruik van deeltijdpensioen wordt wel aangedragen dat werknemers niet goed op de hoogte zijn van de bestaande mogelijkheden om werktijd te verminderen (Bolhaar & van Vuuren, 2018). In het Pensioen Panel is nagegaan óf en hoe men zich heeft geïnformeerd over deeltijdpensioen. Hieruit komt het beeld naar voren dat mensen zich maar beperkt informeren. Vier op de tien respondenten hebben geen informatie ingewonnen over deeltijdpensioen. Ruim de helft heeft minstens één internetbron geraadpleegd en bijna 40 procent heeft online de financiële consequenties wel eens doorgerekend (tabel 1). Het aandeel mensen dat persoonlijk contact heeft gehad met hun pensioenfonds of personeelsfunctionaris is veel kleiner. Ongeveer één op de drie deed dit. Er zijn opvallende verschillen naar beroepsniveau. Werknemers met een beroep op niveau 1 (de elementaire beroepen, zoals schoonmaker of keukenhulp) hebben in aanzienlijk mindere mate informatie vergaard dan mensen met een beroep op niveau 4 (professionals zoals artsen en docenten op de middelbare school). Ook hebben oudere werknemers met een elementair beroep minder contact gehad met hun pensioenfonds dan degenen met beroep op niveau 4.

Behalve uit onbekendheid met de regeling kan het relatief geringe gebruik ook te maken hebben met obstakels voor deelname. Tabel 2 geeft een beeld van de mate waarin oudere werknemers belemmeringen ervaren bij deeltijdpensioen. Er is daarbij

Tabel 1 Geraadpleegde informatiebronnen over deeltijdpensioen (% dat aangeeft hiervan gebruikgemaakt te hebben)

	Beroepsniveau				Totaal
	1	2	3	4	
Informatie gezocht					
Financiële gevolgen doorgerekend*	28	31	41	44	39
Informatie op internet/intranet gezocht*	16	22	31	34	30
Informatiefolders gelezen*	23	25	31	34	30
<i>Minstens één van bovengenoemde bronnen*</i>	33	42	53	59	52
Persoonlijk contact					
Weleens gesproken met leidinggevende*	23	28	33	36	33
Contact gehad met pensioenfonds*	12	15	14	24	20
Contact gehad met personeelsfunctionaris*	11	13	16	16	15
Contact gehad met vakbond*	3	7	4	6	5
<i>Persoonlijk contact via minstens één van bovengenoemde bronnen*</i>	29	36	41	46	33
Geen informatie ingewonnen	47	47	39	34	39

Noot: beroepsniveau is gebaseerd op ISCO-08 Occupational Skill Level. Voorbeeldberoep Niveau 1= schoonmaker. Voorbeeldberoep Niveau 4= arts, leerkracht middelbare school;

* statistisch significant ($\chi^2 : p < 0.05$)

een onderscheid gemaakt tussen institutionele belemmeringen, belemmeringen in de organisatie en belemmeringen in het sociale domein.

Uit de tabel (meest rechtse kolom) blijkt dat belemmeringen voor gebruik relatief vaak van financiële aard zijn. Vier op de tien oudere werknemers vindt dat hij of zij er te veel op achteruitgaat bij deeltijdpensioen.⁸ Overige belangrijke belemmeringen liggen op de werkvloer: ruim een kwart denkt dat deeltijdpensioen in zijn/haar functie niet goed mogelijk is. Ook het ontbreken van rolmodellen is een belangrijke factor: slechts 27 procent kent mensen die goede ervaringen hebben met deeltijdpensioen. Er zijn weer duidelijke verschillen naar beroepsniveau. Werknemers met een beroep op niveau 1 (de elementaire beroepen, zoals schoonmaker en keukenhulp) ervaren meer institutionele obstakels dan mensen met een beroep op niveau 4 (professionals zoals artsen en middelbareschooldocenten). Mogelijk speelt hier mee dat mensen met een lagere opleiding/een lager beroepsniveau over het algemeen een lager inkomen en minder aanvullend pensioen hebben en hierdoor wellicht vaker het idee hebben dat zij een inkomensverlies niet kunnen dragen. Ook hebben oudere werknemers met een elementair beroep vaker het idee dat deeltijdpensioen wordt ontmoedigd binnen de organisatie. Verder hebben zij minder vaak rolmodellen in hun omgeving dan degenen met een beroep op niveau 4.

Tabel 2 Ervaren belemmeringen bij het gebruik van deeltijdpensioen naar beroepsniveau (% dat aangeeft het (helemaal) eens te zijn met de stelling)

	Beroepsniveau				Totaal
	1	2	3	4	
Institutioneel					
Bij deeltijdpensioen ga je er financieel te veel op achteruit*	54	44	40	37	40
De regels voor deeltijdpensioen zijn erg ingewikkeld*	29	23	19	16	19
Organisatie					
Inhoud van het werk wordt minder leuk door deeltijdpensioen	19	15	18	17	17
Deeltijdpensioen is in mijn functie niet goed mogelijk	27	25	27	25	26
Deeltijdpensioen wordt in mijn organisatie ontmoedigd*	15	13	11	8	10
Sociale omgeving					
Ik ken mensen met goede ervaringen met deeltijdpensioen*	20	22	27	30	27

Noot: beroepsniveau is gebaseerd op ISCO-08 Occupational Skill Level. Voorbeeldberoep Niveau 1= schoonmaker. Voorbeeldberoep Niveau 4= arts, leerkracht middelbare school; *statistisch significant (χ^2 : $p < 0.05$)

8 De financiële achteruitgang heeft betrekking op het inkomen dat men heeft voor de AOW-leeftijd, maar ook op het inkomen daarna. Mogelijk weegt bij de inschatting van de gevolgen door de werknemers ook mee dat de belastingdruk voor de AOW-leeftijd hoger is dan daarna.

Tabel 3 Ervaren belemmeringen bij het gebruik van deeltijdpensioen naar sector (% dat aangeeft het (helemaal) eens te zijn met de stelling)

	Sector				
	Ov ABP	Ond	Bouw BpfBouw	Zrg PfZW	Wlz
Institutioneel					
Bij deeltijdpensioen ga je er financieel te veel op achteruit*	42	41	39	37	40
De regels voor deeltijdpensioen zijn erg ingewikkeld*	18	16	25	16	18
Organisatie					
Inhoud van het werk wordt minder leuk door deeltijdpensioen*	19	14	21	15	15
Deeltijdpensioen is in mijn functie niet goed mogelijk*	25	19	40	21	26
Deeltijdpensioen wordt in mijn organisatie ontmoedigd*	9	6	22	8	8
Sociale omgeving					
Ik ken mensen met goede ervaringen met deeltijdpensioen*	32	28	23	23	25

Noot: Sectoren: Ov= Overheid, Ond=Onderwijs, Zrg=Zorg, Wlz=Welzijn

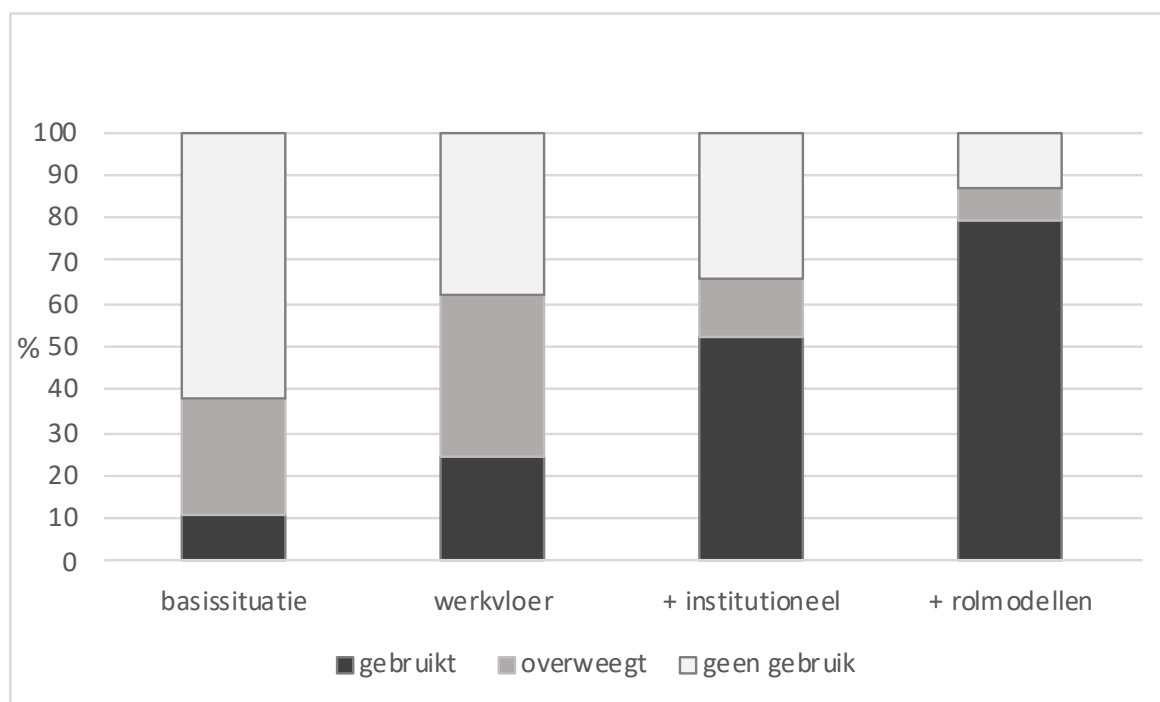
*statistisch significant (χ^2 : $p < 0.05$)

Naast verschillen naar beroepsniveau zijn er ook duidelijke verschillen naar sector waarneembaar (tabel 3). Opvallend is dat oudere werknemers in de bouwsector veel vaker belemmeringen ervaren in de institutionele sfeer: een kwart noemt dat de regels te ingewikkeld zijn. Ook belemmeringen binnen de organisatie worden veel vaker genoemd in vergelijking met werknemers in andere sectoren. De bouw is, net als de chemische industrie en de sectoren metaal en techniek, een sector waarin fulltime werken de norm is. Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld de sectoren horeca, schoonmaak, zorg en onderwijs. Doordat deeltijdwerk hier veel gebruikelijker is, hebben organisaties in deze sectoren al veel meer ervaring opgedaan met werktijdvermindering.

Gedetailleerdere analyses van sectorale verschillen bevestigen bovenstaande beeld van de mate waarin oudere werknemers belemmeringen ervaren (zie Annex 1). Daaruit komt naar voren dat werknemers in de sector bouw relatief veel en in de sector onderwijs relatief weinig belemmeringen ervaren.

Bovenstaande cijfers geven inzicht in de mate waarin er door oudere werknemers belemmeringen worden ervaren voor deelname aan deeltijdpensioen en op welke terreinen die belemmeringen vooral liggen. Interessant is om vervolgens na te gaan wat de impact is op het gebruik van deeltijdpensioen. Om hier een beeld van te krijgen, hebben we een modelberekening uitgevoerd waarbij het gebruik in samenhang met de verschillende hierboven genoemde belemmeringen is geschat en waarbij

Figuur 2 Gebruik van en belangstelling voor deeltijdpensioen in drie scenario's (alleen respondenten die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt hebben)



Noot: Scenario 1: alle belemmeringen op de werkvloer vallen weg. Scenario 2: alle belemmeringen op de werkvloer plus alle institutionele belemmeringen vallen weg. Scenario 3: alle belemmeringen op de werkvloer, de institutionele belemmeringen plus de sociale belemmeringen vallen weg.

tevens wordt gecontroleerd voor relevante kenmerken als leeftijd, geslacht, sector, opleidingsniveau en gezondheid.

De te voorspellen variabele had drie categorieën, te weten:

- deeltijdpensioen wordt gebruikt
- deeltijdpensioen wordt nu niet gebruikt, maar de werknemer overweegt het wel
- deeltijdpensioen wordt niet gebruikt en ook niet overwogen.

De gedetailleerde uitkomsten (zie Annex 2) zijn gebruikt om een aantal scenario's in beeld te brengen. We zijn nagegaan hoe het gebruik en de belangstelling eruit zouden zien als er geen institutionele, organisatie- of sociale belemmeringen meer zou zijn. De resultaten van deze berekening zijn te vinden in figuur 2.

De linker balk geeft een overzicht van het in het basismodel geschatte daadwerkelijke gebruik van deeltijdpensioen (11%), het aandeel dat nog overweegt ervan gebruik te maken (27%) en het aandeel dat gebruik niet overweegt (62%). De kolom ernaast toont de uitkomsten van Scenario 1, waarbij ervan uitgegaan is dat alle

belemmeringen in de organisatiecontext wegvallen.⁹ Dit betekent dat we veronderstellen dat deeltijdpensioen in alle functies mogelijk is en ook niet door de werkgever wordt ontmoedigd. We zien dan een verdubbeling van het gebruik en ook een aanzienlijke toename in het aandeel oudere werknemers dat deelname aan deeltijdpensioen overweegt. Bij elkaar opgeteld gaat het om 62 procent. De balk ernaast laat de uitkomsten van Scenario 2 zien. In dit scenario zijn we ervan uitgegaan dat naast de organisatiebelemmeringen óók de institutionele belemmeringen wegvallen. Dat wil zeggen: deeltijdpensioen is in alle functies mogelijk, wordt niet ontmoedigd door de werkgever, mensen gaan er financieel niet al te veel op achteruit en de regels zijn begrijpelijk en transparant. We zien dat nu vooral de twijfelaars over de streep worden getrokken: het geschatte gebruik neemt toe van 24 naar 52 procent. Tussen het overwegen van en het werkelijk overgaan tot deeltijdpensioen zit kennelijk vooral twijfel over regelgeving en financiële consequenties die werknemers niet goed kunnen overzien. De meest rechtse balk laat de uitkomsten van Scenario 3 zien, waarbij er aanvullend op scenario 2 ook nog van uitgegaan wordt dat oudere werknemers meer positieve rolmodellen in hun omgeving hebben, waarmee belemmeringen in de sociale context worden weggenomen. In dit derde scenario – waarin dus alle belemmeringen wegvallen – wordt het gebruik geschat op bijna 80 procent. Nog eens 8 procent overweegt deeltijdpensioen.

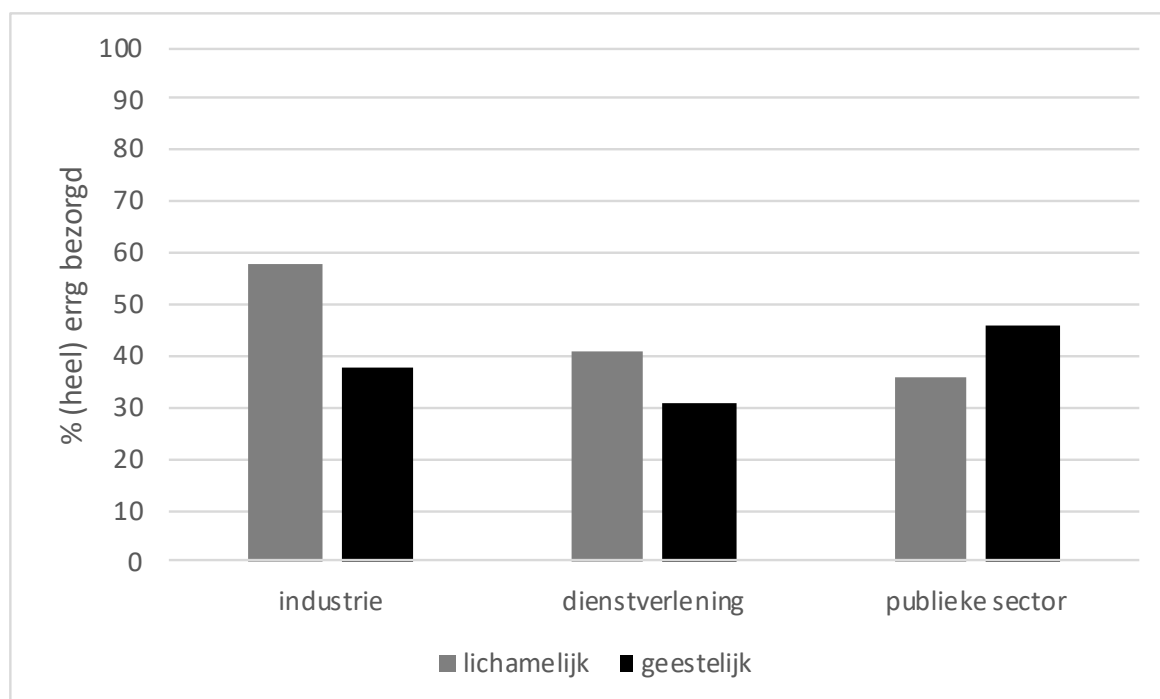
Hoewel de uitkomsten met enige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd, geven ze wel een beeld van wat er nog te winnen valt op dit terrein. De belangstelling voor deeltijdpensioen groeit sterk als er binnen de organisatie geen belemmeringen zijn. Belemmeringen voor daadwerkelijk gebruik lijken vooral te liggen in de ervaren kosten en het ontbreken van rolmodellen.

9 In Scenario 1 wordt gesteld dat alle werknemers het geheel oneens zijn met de stellingen: 'De inhoud van het werk wordt minder leuk door deeltijdpensioen', 'Deeltijdpensioen is in mijn functie niet goed mogelijk' en 'Deeltijdpensioen wordt in mijn organisatie ontmoedigd'. In Scenario 2 wordt aanvullend gesteld dat alle werknemers het geheel oneens zijn met de stellingen: 'Bij deeltijdpensioen ga je er financieel te veel op achteruit' en 'De regels voor deeltijdpensioen zijn erg ingewikkeld'. In Scenario 3 is aanvullend gesteld dat alle werknemers het geheel eens zijn met de stelling: 'Ik ken mensen met goede ervaringen met deeltijdpensioen'.

5. Hoe kijken werkgevers aan tegen deeltijdpensioenen?

Vier van de tien werkgevers die zijn ondervraagd in het NIDI Werkgeversonderzoek 2019 maken zich (heel) erge zorgen of de oudere werknemers binnen de organisatie het langer doorwerken lichamelijk en/of geestelijk kunnen volhouden. Er zijn wat dit betreft duidelijke verschillen naar sector. In de industrie gaat de bezorgdheid meer uit naar het lichamelijk volhouden, terwijl werkgevers in de publieke sector bezorgder zijn over geestelijk volhouden (figuur 3).

Figuur 3 Zorgen van werkgevers of werknemers langer doorwerken volhouden (Werkgeversonderzoek 2019)

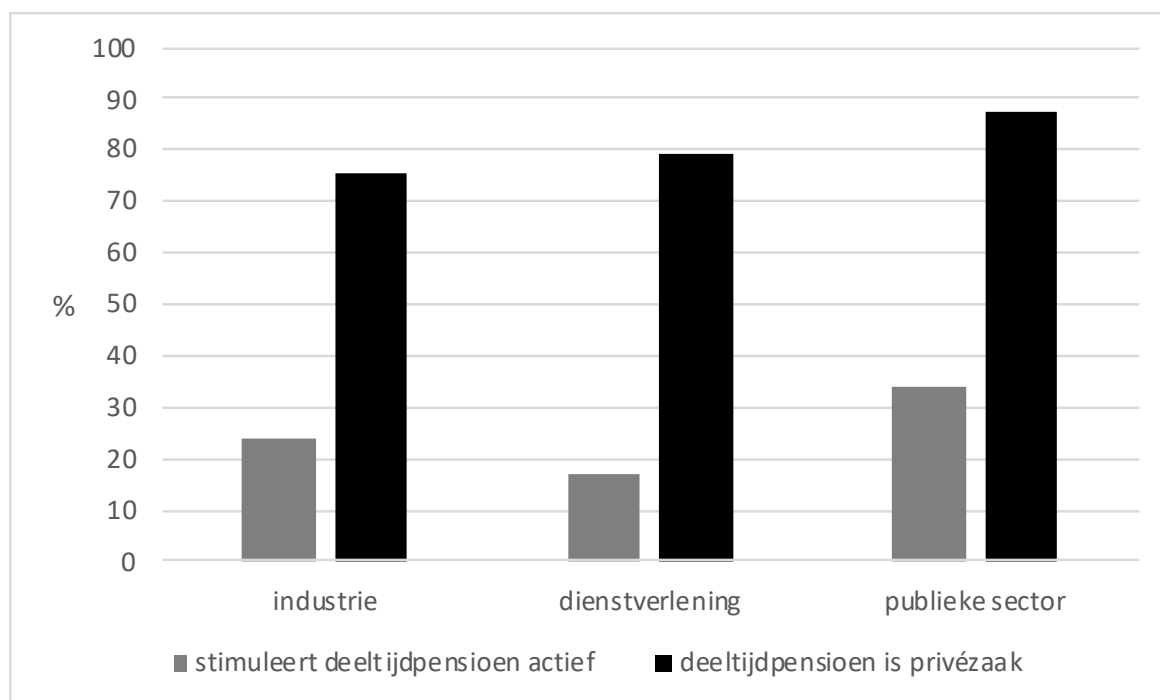


Noot: Deze figuur is gebaseerd op de vraag: 'Mensen moeten tegenwoordig veel langer doorwerken dan vroeger. In hoeverre maakt u zich als werkgever in dat kader zorgen of werknemers het lichamelijk/geestelijk volhouden?'

Net als de werknemers hebben werkgevers positieve verwachtingen van deeltijdpensioen. Driekwart van de werkgevers denkt dat deeltijdpensioen het voor de werknemer gemakkelijker maakt om door te werken tot de hogere AOW-leeftijd.¹⁰ Hoewel werkgevers ervan overtuigd lijken dat deeltijdpensioen langer doorwerken beter mogelijk maakt, heeft slechts een klein deel een proactieve houding. Een kwart

¹⁰ Werkgevers in de publieke sector zijn wat dit betreft meer uitgesproken; ruim 80 procent is het hier in redelijke/hoge mate mee eens. Voor werkgevers in de dienstverlening is dat 69 procent en in de industrie 74 procent.

*Figuur 4 Houding van werkgevers ten opzichte van deeltijdpensioen
(Werkgeversonderzoek 2019)*



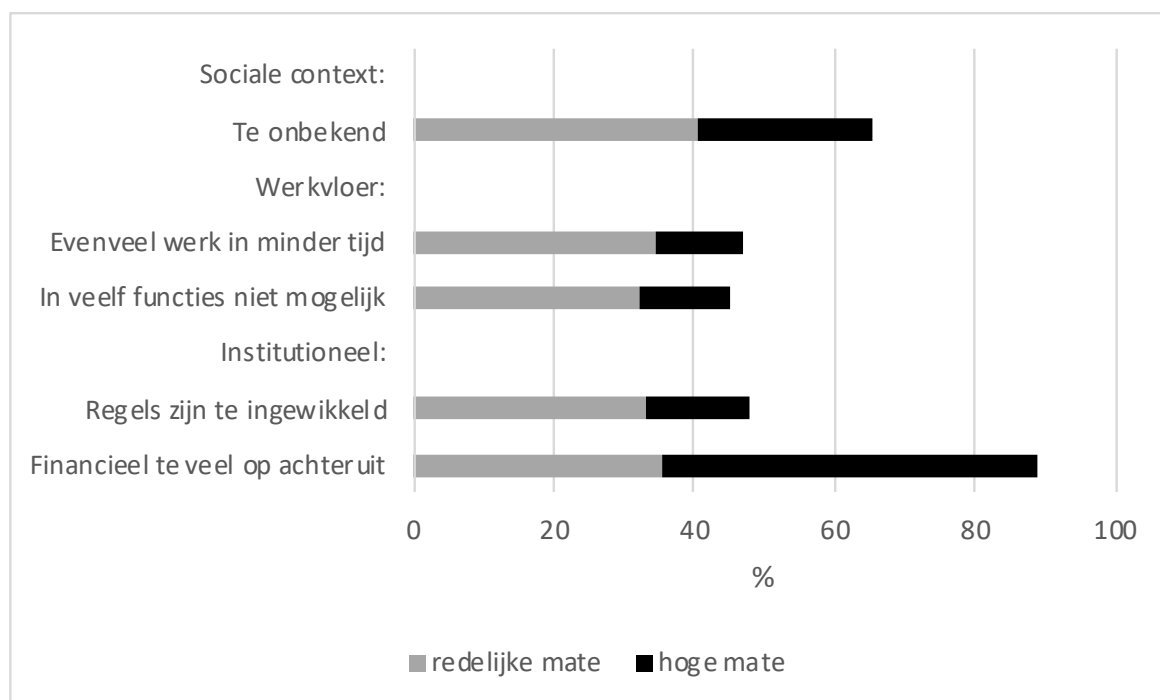
Noot: Deze figuur is gebaseerd op de vraag: 'In welke mate wordt deeltijdpensioen in uw organisatie actief gestimuleerd/beschouwt u de keuze voor deeltijdpensioen als een privézaak van werknemers? (% dat aangeeft dit in redelijke/hoge mate te doen/vinden).

van de ondervraagde werkgevers stimuleert deeltijdpensioen actief binnen de organisatie. Werkgevers in de publieke sector zijn duidelijk actiever dan werkgevers in vooral de zakelijke dienstverlening (figuur 4). De meeste werkgevers zien deeltijdpensioen echter vooral als een privéaangelegenheid van de werknemer. Dat verklaart wellicht deels de grote terughoudendheid onder werkgevers om zich actief te bemoeien met deze 'privékwestie'.

Aan de werkgevers is gevraagd in welke mate zij denken dat een aantal met name genoemde belemmeringen werknemers tegenhoudt om van regelingen voor deeltijdpensioen gebruik te maken. Net als bij de werknemers is hierbij een onderscheid gemaakt tussen institutionele belemmeringen, belemmeringen in de organisatie en belemmeringen door onbekendheid van het fenomeen deeltijdpensioen.

Uit figuur 5 blijkt dat bijna alle werkgevers beseffen dat deeltijdpensioen een financieel offer vraagt en dat dit een belangrijke hindernis is. Meer dan de helft ziet de financiële teruggang als een groot obstakel (zwarte balk). Een andere belangrijke belemmering in de ogen van de werkgever is de geringe bekendheid van de regeling. Twee derde van de werkgevers ziet dit als een obstakel, van wie een kwart het als

Figuur 5 Wat zien werkgevers als belemmeringen voor werknemers in gebruik van deeltijdpensioen? (Werkgeversonderzoek 2019)



Noot: Deze figuur is gebaseerd op de vraag: 'In welke mate denkt u dat de volgende belemmeringen werknemers tegenhouden om van regelingen voor deeltijdpensioen gebruik te maken?' (% dat aangeeft dat dit in redelijke/hoge mate een rol speelt).

groot obstakel duidt. Ook belemmeringen op de werkvloer worden door de werkgever onderkend, maar de rol daarvan wordt minder groot geacht.

Er zijn opvallende verschillen naar sector (niet in figuur). Werkgevers in de industrie ervaren duidelijk meer belemmeringen, zowel in de regelgeving als op de werkvloer (in veel functies niet mogelijk). Werkgevers in de publieke sector zien de minste obstakels. Dit hangt wellicht samen met het feit dat deeltijdwerk in het algemeen, en deeltijdpensioen in het bijzonder, in de publieke sector al veel gebruikelijker is dan in andere sectoren, waardoor er meer expertise is en ook meer rolmodellen zijn op dit vlak.

6. Slot

Deeltijdpensioen wordt gezien als een veelbelovend instrument om langer doorwerken voor meer mensen mogelijk te maken. In dit artikel onderzochten we gebruik van en belangstelling voor deeltijdpensionering en mogelijke belemmeringen om van deeltijdpensioen gebruik te maken. We beperkten ons daarbij niet tot het perspectief van de werknemer, maar gingen ook na hoe werkgevers aankijken tegen deeltijdpensioen.

We hebben gebruikgemaakt van twee databronnen:

- een onderzoek onder werknemers van 60 jaar en ouder, gevolgd over de periode 2015–2018
- een onderzoek onder Nederlandse werkgevers met meer dan tien werknemers.

De resultaten van deze studie laten zien dat er onder werknemers een aanzienlijke belangstelling is voor deeltijdpensioen, maar dat zij er nog maar weinig gebruik van maken. Mensen informeren zich maar beperkt en dan vooral over de financiële consequenties. Die worden doorgerekend op internet. Slechts een klein deel van de oudere werknemers had een persoonlijk adviesgesprek over deeltijdpensioen. Voor werknemers liggen belemmeringen voor gebruik van deeltijdpensioen met name:

- in de institutionele sfeer; men denkt dat het te duur is en dat de regels te ingewikkeld zijn
- op de werkvloer; men denkt dat het in de functie niet goed mogelijk is
- en in de sociale context: het ontbreken van rolmodellen.

Uit de modelberekeningen komt naar voren dat een gebrek aan belangstelling vooral te maken lijkt te hebben met het idee dat het binnen het werk moeilijk te regelen is. Het financiële aspect speelt vooral een rol bij degenen die twijfelen.

De door werkgevers gepercipieerde belangrijkste belemmeringen komen min of meer overeen met die van de werknemers. Werkgevers zien de financiële consequenties van de regeling voor de werknemer als grootste struikelblok. Daarnaast noemen zij de onbekendheid van de regeling als belangrijke belemmering. Overigens zien werkgevers deeltijdpensioen vooral als een privézaak van de werknemer. Deeltijdpensioen wordt in de ondervraagde organisaties slechts mondjesmaat actief gestimuleerd. Dat doet vermoeden dat werkgevers de belemmeringen op de werkvloer niet veel aandacht geven, maar als een gegeven beschouwen. Werkgevers lijken hier hun invloed te onderschatten. Bij de werknemers zagen we immers dat

belemmeringen op de werkvloer wel degelijk een rol van betekenis spelen.

Ons onderzoek laat zien dat de deelname aanzienlijk kan toenemen als belemmeringen op de werkvloer worden verminderd en de verwachte kosten en het ontbreken van transparantie in de regelgeving rond deeltijdpensioen worden weggenomen. Ook een toename van het aantal positieve rolmodellen stimuleert deeltijdpensioen naar verwachting.

De hierboven gepresenteerde resultaten roepen ook weer nieuwe vragen op. Hoe kan de informatievoorziening verbeterd worden? En hoe richt men zich daarbij beter op mensen met een lager functieniveau die zich minder informeren en meer belemmeringen ervaren? Waar zitten precies de financiële onzekerheden? Is men vooral bezorgd over de impact van deeltijdpensioen op het inkomen in de fase vóór het bereiken van de AOW-leeftijd of heeft de onzekerheid vooral te maken met de gevolgen voor de hoogte van het ouderdomspensioen na het bereiken van de AOW-leeftijd? Is er simpelweg sprake van koudwatervrees die versterkt wordt doordat deeltijdpensioen wordt gepresenteerd als een eenmalige keuze?

HRM-afdelingen van organisaties kunnen op deze onzekerheden inspelen door gerichte voorlichting – al dan niet in samenwerking met de pensioenfondsen – over deeltijdpensioen als onderdeel van een breder verhaal over mogelijkheden tot arbeidstijdvermindering. Daarbij dient ook aandacht uit te gaan naar de consequenties van deeltijdpensioen voor het ouderdomspensioen en vakantiedagen en naar de (on)mogelijkheden om regelingen te combineren. Aan koudwatervrees kan tegemoet gekomen worden door experimenteren met proefdeeltijdpensioen mogelijk te maken – bevalt het om wat voor reden niet, dan zou men na een jaar moeten kunnen terugkeren naar de oude situatie. Maar wellicht de belangrijkste aanbeveling op basis van het naast elkaar zetten van de beelden en verwachtingen van werknemers en werkgevers is dat beide partijen letterlijk met elkaar in gesprek raken over een onderwerp dat beide aangaat, maar waarover men blijkbaar aarzelt een gesprek aan te gaan.

Annex 1 Resultaten van de regressieanalyse ter verklaring van ervaren belemmeringen voor deeltijdpensionering

	Institutionele belemmeringen			
	Financieel achteruit		Regels ingewikkeld	
	Coef.	SE	Coef.	SE
Geslacht (man=1)	0,04	0,03	0,02	0,03
Leeftijd	0,02**	0,01	0,02**	0,01
Beroepsniveau 1 (referentie)	---		---	
2	0,19*	0,07	0,20**	0,07
3	0,25***	0,08	0,24***	0,07
4	0,34***	0,07	0,30***	0,07
Gezondheid	0,09***	0,01	0,05***	0,01
Sector Overheid (referentie)	---		---	
Onderwijs	-0,01	0,04	0,03	0,03
Bouw	0,09*	0,04	-0,17***	0,03
Zorg	0,09*	0,04	0,04	0,04
Welzijn	0,02	0,04	-0,03	0,03
N	4.849		4.849	
Pseudo R ²	0,021		0,024	

	Organisatiebelemmeringen						Sociale belemmeringen	
	Werk minder leuk		Niet mogelijk in functie		Wordt ontmoedigd		Ken mensen met goede ervaringen	
	Coef.	SE	Coef.	SE	Coef.	SE	Coef.	SE
Geslacht (man=1)	0,15***	0,03	-0,01	0,04	0,09**	0,03	-0,09**	0,03
Leeftijd	0,00	0,01	-0,03**	0,01	-0,02*	0,01	-0,05***	0,01
Beroepsniveau 1 (referentie)	---		---		---		---	
2	0,13\$	0,07	0,22*	0,09	0,15\$	0,08	-0,02	0,09
3	0,05	0,07	0,18\$	0,10	0,23**	0,08	-0,08	0,09
4	0,06	0,07	0,18	0,09	0,22**	0,08	-0,08	0,09
Gezondheid	0,04**	0,01	0,05**	0,02	0,08***	0,01	0,02	0,02
Sector Overheid (referentie)	---		---		---		---	
Onderwijs	0,19***	0,03	0,24***	0,05	0,15***	0,04	0,08*	0,04
Bouw	-0,10**	0,04	-0,44***	0,05	-0,41***	0,04	0,17***	0,05
Zorg	0,15***	0,04	0,00	0,06	-0,09\$	0,05	0,06	0,05
Welzijn	0,10**	0,04	-0,07	0,05	-0,09*	0,04	0,07	0,05
N	4.849		4.849		4.849		4.849	
Pseudo R ²	0,017		0,048		0,056		0,013	

\$ p < 0,10; * p < 0,05; ** p < 0,01, *** p < 0,001

a Antwoordcategorieën lopen van 1 (helemaal mee eens) tot 5 (helemaal mee oneens);

b antwoordcategorieën (1-5) lopen van slecht naar zeer goed

Annex 2. Resultaten van de multinominale regressie ter verklaring van de kans op gebruik, dan wel belangstelling voor deeltijdpensioen (N= 3.366 oudere werknemers die nog niet de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt).

	Werknemer maakt gebruik van deeltijdpensioen		Werknemer maakt geen gebruik van deeltijdpensioen, maar overweegt wel		Deeltijdpensioen wordt niet gebruikt en ook niet overwogen	
	Geschatte kans = 0,079		Geschatte kans = 0,241		Geschatte kans = 0,679	
	Marginaal Effect	SD	Marginaal Effect	SD	Marginaal Effect	SD
Institutionele belemmeringen						
Bij deeltijdpensioen ga je er financieel te veel op achteruit ^a	0,026***	0,01	-0,054***	0,01	0,028*	0,01
De regels voor deeltijdpensioen zijn erg ingewikkeld ^a	0,015*	0,01	-0,036***	0,01	0,021	0,01
Organisatiebelemmeringen						
Inhoud van het werk wordt minder leuk door deeltijdpensioen ^a	0,018**	0,01	0,022*	0,01	-0,040***	0,01
Deeltijdpensioen is in mijn functie niet goed mogelijk ^a	0,024***	0,01	0,042***	0,01	-0,066***	0,01
Deeltijdpensioen wordt in mijn organisatie ontmoedigd ^a	0,013*	0,01	0,006	0,01	-0,019	0,01
Sociale belemmeringen						
Ik ken mensen met goede ervaringen met deeltijdpensioen ^a	-0,044***	0,01	-0,020*	0,01	0,064***	0,01
Controle variabelen						
Geslacht (man=1)	0,023*	0,01	0,043*	0,02	-0,066***	0,02
Leeftijd	0,011*	0,01	-0,177***	0,01	0,165***	0,01
Opleidingsniveau ^b	-0,004	0,01	0,009	0,01	-0,005	0,01
Gezondheid ^c	-0,009	0,00	-0,013	0,01	0,022*	0,01
'Deeltijdpensioen kan werkdruk verminderen' ^a	-0,020***	0,01	-0,027**	0,01	0,047***	0,01
Sector						
Overheid (referentie)					---	
Onderwijs	0,025	0,01	-0,036	0,02	0,010	0,03
Bouw	-0,009	0,01	0,026	0,03	-0,002	0,03
Zorg	0,005	0,02	0,004	0,03	-0,009	0,03
Welzijn	-0,017	0,01	0,034	0,03	-0,017	0,03
Chi ² (Df)	953.71 (30)					
Log Likelihood	-2537.177					
Pseudo R ²	0.158					

a Antwoordcategorieën lopen van 1 (helemaal mee eens) tot 5 (helemaal mee oneens);

b antwoordcategorieën (1-7) lopen van laag naar hoog;

c antwoordcategorieën (1-5) lopen van slecht naar zeer goed.

Literatuur

- Bolhaar, J., & van Vuuren, D. (2018). Geleidelijke uittreding en de rol van deeltijdpensioen. *Netspar Design Paper*, 100.
- de Boer, H.-W., Kantarcı, T., van Vuuren, D., & Westerhout, E. (2019). Deeltijdpensioen geen wondermiddel voor langer doorwerken. *Netspar Design Paper*, 129.
- de Grip, A., Fouarge, D., & Montizaan, R. (2015). Goede inzetbaarheid oudere medewerkers vereist beter HR-beleid. *Netspar Brief*, 4.
- Henkens, K. (2010). *Pensioen in beweging: over sociologische aspecten van langer werken (Inaugurele rede)*. Tilburg: Universiteit van Tilburg.
- Henkens, K., & van Solinge, H. (2021 (in druk)). The changing world of work and retirement. In K. Ferraro & D. Carr (Eds.), *Handbook of Aging and the Social Science (9th edition)*. Amsterdam: Elsevier.
- Henkens, K., van Solinge, H., Damman, M., & Dingemans, E. (2016). Langer doorwerken valt nog niet mee. *Demos: bulletin over bevolking en samenleving*, 32(2), 1-4.
- Kantarcı, T., & van Soest, A. (2008). Gradual retirement: Preferences and limitations. *De Economist*, 156(2), 113-144.
- Kantarcı, T., & van Soest, A. (2013). Full or partial retirement? Effects of the pension incentives and increasing retirement age in the Netherlands and the United States. *Netspar Discussion Paper*, 38.
- Kok, L. M., Kroon, L., Lammers, M., Soest, A. H. O., & ter Weel, B. J. (2017). *Gevolgen flexibele AOW-leeftijd*. Den Haag: SEO Economisch Onderzoek.
- Lössbroek, J., Lancee, B., van der Lippe, T., & Schippers, J. (2019). Understanding old-age adaptation policies in Europe: The influence of profit, principles and pressures. *Ageing & Society*, 39(5), 924-950.
- Oude Mulders, J., Henkens, K., & van Dalen, H. (2018). Werkgevers bezorgd over langer doorwerken. *Demos: bulletin over bevolking en samenleving*, 34(1), 1-4.
- Turek, K., Oude Mulders, J., & Henkens, K. (2020). The proactive shift in managing an older Workforce 2009-2017: A latent class analysis of organizational policies. *The Gerontologist*, Advanced Access 4 mei 2020.
- van Dalen, H., & Henkens, K. (2019). Gaat het generatiepact zijn doel bereiken? *Me Judice*, 18 mei 2019. Retrieved from <https://www.mejudice.nl/artikelen/detail/gaat-het-generatiepact-zijn-doel-bereiken>
- van de Veen, F. (2016). *De Mogelijkheden van Deeltijdpensioen* (Master). Erasmus Universiteit, Rotterdam.
- Willemsen, M., & Kortleve, N. (2016). Behoefte aan meer flexibiliteit bij pensionering. *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken*, 2016/22, juni 2016.

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 Waegenaere, 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)
Marika 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 Waegenaere, 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 Hoofdlijnen 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 Kojien
- 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)
Seraas 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)
Marieke 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 EIOPA: 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)
Marieke 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)
Jijia 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)
Marieke 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 risicoprofiel-meting 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)
Marieke 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 beleggings-beleid 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 Brügggen 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
- 98 Overgangseffecten bij introductie degressieve opbouw (2018)
Bas Werker
- 99 You're invited – RSVP! The role of tailoring in incentivising people to delve into their pension situation (2018)
Milena Dinkova, Sanne Elling, Adriaan Kalwij en Leo Lentz
- 100 Geleidelijke uittreding en de rol van deeltijdpensioen (2018)
Jonneke Bolhaar en Daniël van Vuuren
- 101 Naar een model voor pensioencommunicatie (2018)
Leo Lentz, Louise Nell en Henk Pander Maat
- 102 Tien jaar UPO. Een terugblik en vooruitblik op inhoud, doelen en effectiviteit (2018)
Sanne Elling en Leo Lentz
- 103 Health and household expenditures (2018)
Raun van Ooijen, Jochem de Bresser en Marike Knoef
- 104 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase: internationale ervaringen (2018)
Marcel Lever, Eduard Ponds, Rik Dillingh en Ralph Stevens
- 105 The move towards riskier pension products in the world's best pension systems (2018)
Anne G. Balter, Malene Kallestrup-Lamb and Jesper Rangvid
- 106 Life Cycle Option Value: The value of consumer flexibility in planning for retirement (2018)
Sonja Wendel, Benedict Dellaert and Bas Donkers
- 107 Naar een duidelijk eigendomsbegrip (2018)
Jop Tangelder
- 108 Effect van stijging AOW-leeftijd op arbeidsongeschiktheid (2018)
Rik Dillingh, Jonneke Bolhaar, Marcel Lever, Harry ter Rele, Lisette Swart en Koen van der Ven
- 109 Is de toekomst gearriveerd? Data science en individuele keuzemogelijkheden in pensioen (2018)
Wesley Kaufmann, Bastiaan Starink en Bas Werker
- 110 De woontevredenheid van ouderen in Nederland (2018)
Jan Rouwendal
- 111 Towards better prediction of individual longevity (2018)
Dorly Deeg, Jan Kardaun, Maaïke van der Noordt, Emiel Hoogendijk en Natasja van Schoor
- 112 Framing in pensioenkeuzes. Het effect van framing in de keuze voor beleggingsprofiel in DC-plannen naar aanleiding van de Wet verbeterde premieregeling (2018)
Marijke van Putten, Rogier Potter van Loon, Marc Turlings en Eric van Dijk
- 113 Working life expectancy in good and poor self-perceived health among Dutch workers aged 55–65 years with a chronic disease over the period 1992–2016 (2019)
Astrid de Wind, Maaïke van der Noordt, Dorly Deeg and Cécile Boot
- 114 Working conditions in post-retirement jobs: A European comparison (2019)
Ellen Dingemans and Kène Henkens

- 115 Is additional indebtedness the way to increase mortgage–default insurance coverage? (2019)
Yeorim Kim, Mauro Mastrogiacomio, Stefan Hochguertel and Hans Bloemen
- 116 Appreciated but complicated pension Choices? Insights from the Swedish Premium Pension System (2019)
Monika Böhnke, Elisabeth Brügggen and Thomas Post
- 117 Towards integrated personal financial planning. Information barriers and design propositions (2019)
Nitesh Bharosa and Marijn Janssen
- 118 The effect of tailoring pension information on navigation behavior (2019)
Milena Dinkova, Sanne Elling, Adriaan Kalwij and Leo Lentz
- 119 Opleiding, levensverwachting en pensioenleeftijd: een vergelijking van Nederland met andere Europese landen (2019)
Johan Mackenbach, José Rubio Valverde en Wilma Nusselder
- 120 Giving with a warm hand: Evidence on estate planning and bequests (2019)
Eduard Suari–Andreu, Raun van Ooijen, Rob J.M. Alessie and Viola Angelini
- 121 Investeren in menselijk kapitaal: een gecombineerd werknemers– en werkgeversperspectief (2019)
Raymond Montizaan, Merlin Nieste en Davey Poulissen
- 122 The rise in life expectancy – corresponding rise in subjective life expectancy? Changes over the period 1999–2016 (2019)
Dorly Deeg, Maaïke van der Noordt, Noëlle Sant, Henrike Galenkamp, Fanny Janssen and Martijn Huisman
- 123 Pensioenaanvullingen uit het eigen woningbezit (2019)
Dirk Brounen, Niels Kortleve en Eduard Ponds
- 124 Personal and work–related predictors of early exit from paid work among older workers with health limitations (2019)
Nils Plomp, Sascha de Breij and Dorly Deeg
- 125 Het delen van langlevensrisico (2019)
Anja De Waegenaere, Agnes Joseph, Pascal Janssen en Michel Vellekoop
- 126 Maatwerk in pensioencommunicatie (2019)
Sanne Elling en Leo Lentz
- 127 Dutch Employers’ Responses to an Aging Workforce: Evidence from Surveys, 2009–2017 (2019)
Jaap Oude Mulders, Kène Henkens and Hendrik P. van Dalen
- 128 Preferences for solidarity and attitudes towards the Dutch pension system – Evidence from a representative sample (2019)
Arno Riedl, Hans Schmeets and Peter Werner
- 129 Deeltijdpensioen geen wondermiddel voor langer doorwerken (2019)
Henk–Wim de Boer, Tunga Kantarcı, Daniel van Vuuren en Ed Westerhout
- 130 Spaarmotieven en consumptiegedrag (2019)
Johan Bonekamp en Arthur van Soest
- 131 Substitute services: a barrier to controlling long–term care expenditures (2019)
Mark Kattenberg and Pieter Bakx
- 132 Voorstel keuzearchitectuur pensioensparen voor zelfstandigen (2019)
Jona Linde
- 133 The impact of the virtual integration of assets on pension risk preferences of individuals (2019)
Sesil Lim, Bas Donkers en Benedict Dellaert
- 134 Reforming the statutory retirement age: Policy preferences of employers (2019)
Hendrik P. van Dalen, Kène Henkens and Jaap Oude Mulders
- 135 Compensatie bij afschaffing doorsnee–systematiek (2019)
Dick Boeijen, Chantal de Groot, Mark Heemskerk, Niels Kortleve en René Maatman
- 136 Debt affordability after retirement, interest rate shocks and voluntary repayments (2019)
Mauro Mastrogiacomio

- 137 Using social norms to activate pension plan members: insights from practice (2019)
Joyce Augustus-Vonken, Pieter Verhallen, Lisa Brügggen and Thomas Post
- 138 Alternatieven voor de huidige verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen (2020)
Erik Lutjens en Fieke van der Lecq
- 139 Eigen bijdrage aan ouderenzorg (2020)
Pieter Bakx, Judith Bom, Marianne Tenand en Bram Wouterse
- 140 Inrichting fiscaal kader bij afschaffing doorsneesystematiek (2020)
Bastiaan Starink en Michael Visser
- 141 Hervorming langdurige zorg: trends in het gebruik van verpleging en verzorging (2020)
Pieter Bakx, Pilar Garcia-Gomez, Sara Rellstab, Erik Schut en Eddy van Doorslaer
- 142 Genetic health risks, insurance, and retirement (2020)
Richard Karlsson Linnér and Philipp D. Koellinger
- 143 Publieke middelen voor particuliere ouderenzorg (2020)
Arjen Hussem, Marianne Tenand en Pieter Bakx
- 144 Emotions and technology in pension service interactions: Taking stock and moving forward (2020)
Wiebke Eberhardt, Alexander Henkel en Chantal Hoet
- 145 Opleidingsverschillen in levensverwachting: de bijdrage van acht risicofactoren (2020)
Wilma J. Nusselder, José Rubio Valverde en Johan P. Mackenbach
- 146 Shades of Labor: Motives of Older Adults to Participate in Productive Activities (2020)
Sonja Wendel and Benedict Dellaert
- 147 Raising pension awareness through letters and social media: Evidence from a randomized and a quasi-experiment (2020)
Marieke Knoef, Jim Been and Marijke van Putten
- 148 Infographics and Financial Decisions (2020)
Ruben Cox and Peter de Goeij
- 149 To what extent can partial retirement ensure retirement income adequacy? (2020)
Tunga Kantarcı and Jochem Zweerink
- 150 De steun voor een 'zwareberoepenregeling' ontleed (2020)
Harry van Dalen, Kène Henkens en Jaap Oude Mulders
- 151 Verbeteren van de inzetbaarheid van oudere werknemers tot aan pensioen: literatuuroverzicht, inzichten uit de praktijk en de rol van pensioenuitvoerders (2020)
Peter Lapperre, Henk Heek, Pascal Corten, Ad van Zonneveld, Robert Boulogne, Marieke Koeman en Benedict Dellaert
- 152 Betere risicospreiding van eigen bijdragen in de verpleeghuiszorg (2020)
Bram Wouterse, Arjen Hussem en Rob Aalbers
- 153 Doorbeleggen met garanties? (2020)
Roderick Molenaar, Peter Schotman, Peter Dekkers en Mark Irwin
- 154 Differences in retirement preferences between the self-employed and employees: Do job characteristics play an explanatory role? (2020)
Marleen Damman, Dieuwke Zwier en Swenne G. van den Heuvel
- 155 Do financial incentives stimulate partially disabled persons to return to work? (2020)
Tunga Kantarcı and Jan-Maarten van Sonsbeek
- 156 Wijzigen van de bedrijfstakpensioenregeling: tussen pensioenfondsbestuur en sociale partners (2020)
J.R.C. Tangelder
- 157 Keuzes tijdens de pensioenopbouw: de effecten van nudging met volgorde en standaardopties (2020)
Wilte Zijlstra, Jochem de Bresser en Marieke Knoef
- 158 Keuzes rondom pensioen: implicaties op uitkeringssnelheid voor een heteroog deelnemersbestand (2020)
Servaas van Bilsen, Johan Bonekamp, en Eduard Ponds

- 159 Met big data inspelen op woonwensen en woongedrag van ouderen: praktische inzichten voor ontwerp en beleid (2020)
Ioulia V. Ossokina en Theo A. Arentze
- 160 Economic consequences of widowhood: Evidence from a survivor's benefits reform in the Netherlands (2020)
Jeroen van der Vaart, Rob Alessie and Raun van Ooijen
- 161 How will disabled workers respond to a higher retirement age? (2020)
Tunga Kantarcı, Jim Been and Arthur van Soest
- 162 Deeltijdpensioen: belangstelling en belemmeringen op de werkvloer (2020)
Hanna van Solinge, Harry van Dalen en Kène Henkens



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

November 2020