Netspar

Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

NETSPAR INDUSTRY SERIES

Naar de kern van pensioenkeuzes

Jelle Strikwerda
Bregje Holleman
Hans Hoeken

DESIGN PAPER 196

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 196, november 2021

Editorial Board
Rob Alessie – Rijksuniversiteit Groningen
Mark-Jan Boes – VU Amsterdam
Paul Elenbaas – Nationale Nederlanden
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
Peter Wijn – APG
Jeroen Wirschell – PGGM
Tim van de Zandt – MN
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

Samenvatting 4
Abstract 5

1. *Achtergrond* 6
2. *Methode* 8
3. *Resultaten* 11
4. *Conclusie* 28
5. *Discussie* 30

Referenties 32
Bijlage 34

Dankbetuiging
Deze activiteit is (mede) gefinancierd met de PPS-toeslag van het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat vanuit CLICKNL. CLICKNL is het topconsortium voor Kennis en Innovatie (TKI) van de Creatieve Industrie.

Dankwoord
We bedanken de deelnemers, consulenten en adviseurs voor hun tijd en input, ABP/APG, Achmea/Centraal Beheer, a.s.r. en TKP/Pensioenfonds PostNL voor het vinden van de respondenten. Netspars Editorial Board en Partner Research Council danken we voor hun behulpzame commentaar op eerdere versies van dit paper.

Affiliaties
Jelle Strikwerda – Utrecht University
Bregje Holleman – Utrecht University
Hans Hoeken – Utrecht University

Samenvatting

Achtergrond

Pensioendeelnemers staan voor complexe keuzes en maken die soms op basis van de verkeerde afwegingen. Volgens de Fuzzy-Trace Theory maken mensen betere keuzes als ze zich baseren op de kern van de keuze, waarbij ze in staat worden gesteld om relevante waarden en preferenties aan de keuzealternatieven te verbinden. In vergelijking met een keuze gebaseerd op enkel feiten en cijfers zijn de keuzealternatieven betekenisvoller en maakt men vaker keuzes op basis van de juiste afwegingen. In dit onderzoek hebben we voor drie pensioenkeuzes in kaart gebracht wat de relevante overwegingen zijn, wat de kern van de keuze is en welke waarden en preferenties daarbij een rol spelen.

Methode

We hebben in totaal 46 diepte-interviews gehouden met pensioenconsulenten, -adviseurs en -deelnemers. Elk interview is opgenomen, getranscribeerd en vervolgens geanalyseerd aan de hand van een thematische analyse.

Resultaten

Uit de interviews blijkt dat bij beslissingen omtrent 1) het ouderdomspensioen en de uitruil met partnerpensioen, 2) de verdeling van de uitkering over tijd (hoog/laag-constructie) en 3) het moment van pensioneren (eerder, op of later dan de pensioengerechtigde leeftijd) diverse overwegingen de deelnemers naar een van de keuzealternatieven sturen. Grofweg zijn die terug te brengen tot drie fundamentele factoren: levensverwachting, voldoende middelen en welzijn.

Conclusie

Deelnemers kunnen vermoedelijk beter begeleid worden bij het maken van pensioenkeuzes wanneer de communicatie over die keuzes wordt toegespitst op de kernfactoren en de waarden en preferenties die voor de deelnemers relevant zijn. De overwegingen die we in dit paper in kaart brengen, kunnen daarbij als uitgangspunt dienen.

Abstract

Background
Pension participants face complex decisions and sometimes base these decisions on the wrong trade-offs. According to Fuzzy-Trace Theory, people make better decisions when they rely on the gist of the decision, which enables them to apply their values and preferences to the decision alternatives. Compared to decisions based on only facts and figures, the decision alternatives are more meaningful to people and more often people base these decisions on the right trade-offs. In this research we identified the relevant considerations, the gist and the values and preferences related to three pension decisions.

Method
We conducted 46 semi-structured in-depth interviews with pension consultants, advisors and participants. The interviews were audiotaped, transcribed, and analysed using thematic analysis.

Results
The interviews show that various considerations are involved in the choice for a decision alternative when making the decision 1) to exchange the old-age pension and the partner's pension, 2) how to allocate the old-age pension over time (high/low construction) and 3) when to retire (sooner, later or at the retirement age). These considerations can roughly be brought down to three fundamental factors: life expectancy, sufficient resources and wellbeing.

Conclusion
Participants may probably be better supported when making pension decisions by focusing communication about those decisions on the fundamental factors and the values and preferences that are relevant for the participants. The considerations we identify in this paper may serve as a useful starting point for this.

1. Achtergrond

Pensioendeelnemers kunnen met betrekking tot hun pensioen diverse keuzes maken die allemaal tamelijk complex zijn. Zo kunnen ze (een deel van) hun ouderdomspensioen uitruilen voor extra partnerpensioen (of andersom), al dan niet een hoog/laag-constructie inbouwen of ervoor kiezen de pensioeningangsdatum te vervroegen of uit te stellen.[1] Elk van deze keuzes heeft gevolgen, waarvan de wenselijkheid of onwenselijkheid wordt bepaald door persoonlijke waarden en preferenties. Volgens de Autoriteit Financiële Markten (2020) maken mensen dit soort keuzes soms op basis van verkeerde afwegingen, omdat de afwegingen complex zijn. Dit kan leiden tot "financiële problemen, teleurstelling, ontevredenheid en een verlies van vertrouwen in de pensioensector" (AFM, 2020, p. 5).

De Fuzzy-Trace Theory (Reyna, 2008) beschrijft hoe mensen begeleid kunnen worden bij het maken van zulke complexe keuzes. Deze theorie gaat ervan uit dat mensen de informatie die ze verwerken over een beslissing die ze moeten nemen (bijvoorbeeld over hun pensioen) op verschillende manieren in hun geheugen opslaan. Deze zogenaamde mentale representaties van de keuze variëren volgens Reyna van kernachtig (*gist*) tot gedetailleerd (*verbatim*): "Verbatim representations capture the exact words, numbers, or images included in the stimulus, whereas gist representations capture the essential, bottom-line meaning of the stimulus to the person, including its emotional meaning" (Blalock & Reyna, 2016, p. 781).

In het medisch domein is gebleken dat interventies die mensen in staat stellen kernachtige representaties van de keuzealternatieven te vormen, positieve effecten hebben. Zo onderzochten Fraenkel et al. (2012) de effectiviteit van een tool om de voor- en nadelen van bepaalde ingrepen bij reumatische aandoeningen te communiceren. Uit hun resultaten blijkt, dat patiënten die een tool gebruiken die gebaseerd is op de Fuzzy-Trace Theory, vaker beslissingen nemen die overeenstemmen met hun waarden en preferenties. Wolfe et al. (2015) onderzochten de effectiviteit van een *intelligent tutor*, gebaseerd op dezelfde principes, waarin essentiële en betekenisvolle informatie voor de te maken beslissing benadrukt wordt. Mensen die de tool gebruikten, namen normatief gezien betere beslissingen dan mensen die een website raadpleegden met uitgebreidere informatie over hetzelfde onderwerp. Een verklaring voor deze positieve effecten is dat men bij keuzes die gebaseerd zijn op kerninformatie in staat wordt gesteld om relevante waarden en preferenties aan de keuzealternatieven

1 https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/toekomst-pensioenstelsel/extra-keuzerecht-voor-iedereen-bij-pensioen

te verbinden, waardoor de keuzealternatieven vaak betekenisvoller zijn dan bij keuzes die *enkel* gebaseerd zijn op feiten en cijfers of op gedetailleerde informatie (Blalock & Reyna, 2016; Reyna, 2012).

Vermoedelijk kunnen deelnemers beter begeleid worden bij het maken van pensioenkeuzes als informatie over die keuzes ontworpen is volgens de principes van Fuzzy-Trace Theory (Strikwerda, Holleman & Hoeken, 2021): "transform existing communications or interventions – "gistify" them – by translating arbitrary facts into meaningful messages (e.g., deciding which facts are essential to decision making, explaining the reasons behind the essential facts, integrating facts, and deleting irrelevant details)" (Brust-Renck, Reyna, Wilhelms & Lazar, 2016, p. 79). Deelnemers krijgen bijvoorbeeld niet uitsluitend pensioenbedragen te zien, maar zijn zich daarnaast bewust van welke waarden en preferenties relevant (kunnen) zijn voor het maken van die keuze, om zo tot betekenisvollere keuzealternatieven en keuzes op basis van de juiste afwegingen te komen: "[Fuzzy-Trace Theory] does not claim that numbers are unimportant, but that numbers lack meaning out of context" (Brust-Renck et al., 2016, p. 81).

Dit roept de vraag op wat de essentie van verschillende pensioenkeuzes behelst en welke waarden en preferenties daarbij relevant kunnen zijn. Reyna, Nelson, Han en Pignone (2015) raden voor het medisch domein aan om die essentie in kaart te brengen door in gesprek te gaan met zowel experts als patiënten. Naar analogie daarvan interviewen we in dit onderzoek pensioenconsulenten van meerdere fondsen, onafhankelijk adviseurs (naar wie verzekeraars hun deelnemers doorverwijzen voor advies) en pensioendeelnemers van uiteenlopende pensioenuitvoerders. We richten ons op drie pensioenkeuzes die deelnemers rondom hun ouderdomspensioen kunnen maken: de uitruil met partnerpensioen, de verdeling van de uitkering over tijd (hoog/laag-constructie) en het moment van pensioneren (eerder, op, of later dan de pensioengerechtigde leeftijd). Met de interviews proberen we voor elk van deze keuzes in kaart te brengen hoe deelnemers deze beslissing nemen en wat hun overwegingen daarbij zijn. Zo proberen we meer inzicht te krijgen in de waarden en preferenties die deelnemers moeten meenemen in hun afwegingen, aan de hand van de vraag: wat is de kern van de keuze en welke waarden en preferenties spelen daarbij een rol?

2. Methode

Om onze onderzoeksvraag te beantwoorden, hebben we 46 interviews gehouden met consulenten, adviseurs en deelnemers. We spraken met deelnemers om hun overwegingen in kaart te brengen bij hun keuze voor een van de keuzealternatieven. Daarnaast interviewden we de consulenten en adviseurs om een algemeen en breder beeld uit de praktijk te verkrijgen, waarmee de overwegingen die de deelnemers aandroegen bevestigd dan wel aangevuld konden worden.

2.1 Procedure en deelnemers

Na beoordeling en goedkeuring van het onderzoek door de Facultaire Ethische ToetsingsCommissie Geesteswetenschappen van de Universiteit Utrecht (referentienummer: 3984869-02-02-2020) hebben drie pensioenuitvoerders contact opgenomen met pensioenconsulenten en onafhankelijk adviseurs die mogelijk geïnteresseerd waren om mee te werken aan ons onderzoek. Vervolgens hebben we in april en mei 2020 in totaal vijf consulenten van BPL Pensioen, Pensioenfonds ABP en Pensioenfonds Recreatie geïnterviewd, evenals twee onafhankelijk adviseurs. De interviews zijn gehouden in een periode van coronamaatregelen en daarom allemaal afgenomen via Microsoft Teams. De interviews duurden tussen de 41 en 59 minuten, met een gemiddelde van 52 minuten.

In de periode daarna hebben twee pensioenfondsen en twee verzekeraars contact opgenomen met hun deelnemers om geïnteresseerden te werven voor ons onderzoek. Zo hebben we tussen juli 2020 en januari 2021 in totaal 39 deelnemers[2] kunnen interviewen van a.s.r., Centraal Beheer, Pensioenfonds ABP en Pensioenfonds PostNL. De deelnemers ontvingen hiervoor een vergoeding in de vorm van een cadeaubon ter waarde van 20 euro. Ook deze interviews zijn afgenomen in een periode van coronamaatregelen en daarom telefonisch, digitaal (Microsoft Teams, Skype en Google Meet) of bij de deelnemer thuis gehouden. De interviews duurden tussen de 21 en 73 minuten, met een gemiddelde van 47 minuten. De geïnterviewde deelnemers waren tussen de 55 en 72 jaar oud. Het merendeel van de geïnterviewde deelnemers is man en (grotendeels) met pensioen. De geïnterviewde deelnemers hebben diverse pensioenkeuzes gemaakt en verschillende aanvullende pensioenvoorzieningen getroffen (zie Bijlage A voor een overzicht van deelnemerskenmerken). Hoewel we een behoorlijk grote en heterogene groep deelnemers hebben geïnterviewd met uiteenlopende (beroeps)achtergrond en functie, is er in dit kwalitatieve onderzoek sprake

2 Bij vier interviews schoof de partner (gedeeltelijk) aan.

geweest van zelfselectie en streefden we niet naar een gebalanceerde verdeling van de demografische kenmerken.

De diepte-interviews zijn op semigestructureerde wijze afgenomen aan de hand van een interviewschema. Dit betekent dat we vooraf een aantal onderwerpen en onderliggende vragen hebben opgesteld die in ieder geval in elk interview aan bod moesten komen, maar waarvan de volgorde kon afwijken, afhankelijk van het verloop van het interview. Ook was er ruimte om met nieuwe vragen verder in te gaan op de antwoorden van de geïnterviewde.[3],[4] Bij de interviews met pensioendeelnemers vroegen we voorafgaand aan het interview naar hun persoonlijke situatie in onder meer pensioenopbouw en gemaakte keuzes. Dit gaf ons meer context voor de vragen die we konden stellen. Vervolgens hebben we voor elke gemaakte of toekomstige keuze gevraagd wat daarbij de overwegingen waren of zouden zijn, om zo in kaart te kunnen brengen welke waarden en preferenties een rol spelen en wat in hun ogen dus de essentie van elke keuze is.

Het interviewschema voor de consulenten en adviseurs overlapte grotendeels met dat voor de deelnemers, waarbij de vragen voor de consulenten en adviseurs een algemeen karakter hadden ('Welke overwegingen spelen voor deelnemers een rol bij het maken van pensioenkeuze X?'). In de loop van het onderzoek hebben we het interviewschema voor deelnemers uitgebreid met vragen over de uitruil van ouderdomspensioen/partnerpensioen en de aanvullende pensioenvoorzieningen (derde pijler); dit omdat duidelijk werd dat deelnemers veel belang hechten aan deze thema's. Aan het einde van elk interview hebben we de geïnterviewde de mogelijkheid gegeven om zelf nog relevante onderwerpen aan te dragen die gedurende het interview niet aan bod waren gekomen.

Alle interviews zijn afgenomen door dezelfde interviewer die ervaring had met het afnemen van kwalitatieve interviews en over voldoende kennis beschikte van zowel de algemene als de uitvoerderspecifieke pensioenkeuzes en -regelingen.

3 De uitgevoerde interviews zijn grofweg in twee delen te verdelen: 1) een deel waarin we ons richten op het tot de kern terugbrengen van de pensioenkeuzes, inclusief bijbehorende relevante waarden en preferenties en 2) een deel waarin we de informatiebehoefte van deelnemers over die keuzes in kaart trachten te brengen. In dit paper behandelen we alleen het eerste deel; van het tweede deel wordt separaat verslag gedaan.

4 Naast de drie in dit paper behandelde keuzes hebben we ook met diverse consulenten, adviseurs en deelnemers gesproken over twee andere, relatief nieuwe opties in het pensioendomein: de keuze tussen een vaste of een variabele uitkering en de keuze voor een lumpsum. Weinig van de geïnterviewde deelnemers hadden hiermee directe ervaring, waardoor we in dit onderzoek over te weinig observaties beschikken om hier iets zinnigs over te kunnen zeggen.

Elk interview is met toestemming van de geïnterviewde opgenomen en vervolgens getranscribeerd.[5]

2.2 Analyse

De getranscribeerde opnames vormen de basis voor de analyse. De transcripten zijn opgeschoond door irrelevante uitingen en (speciale) persoonsgegevens te verwijderen. De interviewer heeft de transcripten geanalyseerd aan de hand van een thematische analyse, bestaande uit twee fases: 1) een globale deductieve analyse en 2) een gedetailleerdere inductieve analyse (Braun & Clarke, 2012). In de eerste fase hebben we een globaal analyseschema opgesteld op basis van het interviewschema (deductief). Dit globale analyseschema bestond uit thema's als 'overwegingen om eerder met pensioen te gaan'. Op basis van dit analyseschema zijn alle transcripten gecodeerd met het softwareprogramma Nvivo 12. In de tweede fase hebben we uit alle gecodeerde teksten nieuwe (sub)thema's afgeleid (inductief). Het analyseschema hebben we uitgebreid en aangepast met die nieuwe (sub)thema's. Zo hebben we bijvoorbeeld het subthema 'overweging om eerder met pensioen te gaan – plezier in het werk' aan het analyseschema toegevoegd. Vervolgens hebben we alle teksten die in de eerste fase gecodeerd waren, opnieuw gecodeerd met het nieuwe analyseschema en de gecodeerde tekst uit eerste fase daarmee gedetailleerder onderverdeeld in subthema's.

5 Bij één interview met een deelnemer kwamen we er meteen na afname achter dat de opname deels was weggevallen. Zoals bijvoorbeeld Patton (1987) aanraadt, hebben we meteen na afloop uitgebreide aantekeningen gemaakt van alles wat nog herinnerd kon worden, zodat de data van het interview alsnog bruikbaar waren.

3. Resultaten

Voor elke keuze hebben we in een figuur de overwegingen weergegeven die deelnemers richting een van de keuzealternatieven sturen. De groene kleur bij een overweging geeft een vrijere of ongedwongen keuze voor een van de keuzealternatieven weer, bijvoorbeeld omdat het keuzealternatief een wenselijk gevolg heeft. De rode kleur geeft een meer gedwongen keuze weer, bijvoorbeeld om een onwenselijk gevolg te voorkomen. Onze interpretatie van die overwegingen wordt verduidelijkt met quotes uit de interviews die wij als illustratief beschouwen voor de besproken overwegingen. We vermelden daarbij ook de gegevens van de geïnterviewde die voor dat thema of die quote relevant zijn (bijv. 'eerder met pensioen gegaan', 'zelfstandige' etc.).

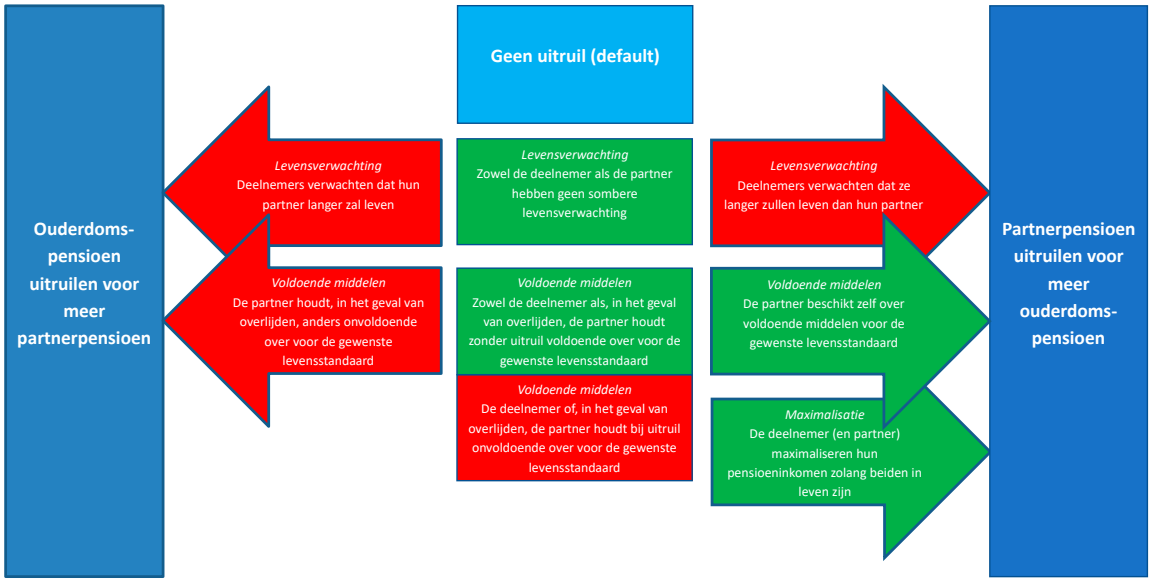
3.1 Verdeling ouderdomspensioen/partnerpensioen

Bij overlijden van de deelnemer ontvangt de partner een bepaald percentage van het ouderdomspensioen: het partnerpensioen.[6] Deelnemers kunnen schuiven met de verdeling tussen deze twee, door "het ouderdoms- en partnerpensioen (...) uit te ruilen" (Van Ewijk, Mehlkopf, Van den Bleeken & Hoet, 2017, p. 35). Dat wil zeggen: deelnemers kunnen het standaard bepaalde percentage voor het partnerpensioen verhogen door hun eigen ouderdomspensioen te verlagen óf hun ouderdomspensioen verhogen door het percentage voor het partnerpensioen te verlagen. Van alle deelnemers in Nederland die in 2019 met pensioen zijn gegaan, heeft 72,3 procent er niet voor gekozen om meer of minder pensioen uit te ruilen dan het standaard bepaalde percentage. Voor het uitruilen van partnerpension voor meer ouderdomspensioen koos 24,1 procent en 3,4 procent koos ervoor om ouderdomspensioen uit te ruilen voor meer partnerpensioen (AFM, 2021). Uit de interviews blijkt dat diverse overwegingen een rol spelen bij het maken van deze keuze (zie Figuur 1). Die overwegingen bespreken we in deze paragraaf.[7]

6 Bij APB is de hoogte van het partnerpensioen vanaf 2018 bijvoorbeeld 70 procent van het ouderdomspensioen, terwijl dit voor 2018 lager dan 70 procent was (https://www.abp.nl/pensioen-bij-abp/soorten-pensioen/nabestaandenpensioen/).

7 Naar aanleiding van de interviews met de consulenten en adviseurs hebben we de uitruil van partnerpensioen in ons interviewschema voor de interviews met deelnemers opgenomen. In de interviews met de consulenten en adviseurs is deze keuze nog niet uitvoerig aan bod gekomen. We beschikken voor deze keuze daarom niet over resultaten van de consulenten en adviseurs; die resultaten ontbreken dus in deze paragraaf.

Figuur 1. Overwegingen die deelnemers sturen richting het uitruilen van ouderdoms- of partnerpensioen.



3.1.1 Levensverwachting

Meerdere deelnemers geven aan dat zij ervoor gekozen hebben – of overwegen – om een deel van het ouderdomspensioen uit te ruilen voor meer partnerpensioen, omdat de verwachting is dat de partner langer zal leven dan de deelnemer:

> "Mijn vrouw is vijf jaar jonger. Dat zou een overweging kunnen zijn. In principe zijn we allebei gezond. Dus dan zou zij langer leven dan ik. Dan zou je kunnen zeggen dat je iets meer overhevelt naar haar. Maar dan zou ik dat het liefst willen doen op het moment dat je een rotbericht krijgt. Dat gokelement, daar houd ik niet zoveel van. Hoe kan je ooit in de toekomst kijken?" [Deelnemer 9, niet met pensioen]
>
> "Wat ik wel nog gedaan heb, is het nabestaandenpensioen aangevuld tot 70 procent. Natuurlijk ook omdat die ziekte ineens tevoorschijn kwam. En toen dacht ik: als ik doodga, moet zij wel verzorgd blijven. (...). Je eigen pensioen wordt iets lager, maar dat is *peanuts* vergeleken met het risico. Stel dat ik het niet gedaan had en je komt voortijdig te overlijden. Dan zou ik daar, als dat nog kon, spijt van hebben." [Deelnemer 26, ouderdomspensioen uitgeruild voor meer partnerpensioen]

Bij de keuze de andere kant op – de uitruil van partnerpensioen voor meer ouderdomspensioen – zien we, logischerwijs, het omgekeerde: deelnemers kiezen hiervoor

als de verwachting is dat ze langer zullen leven dan de partner of als er geen partner (meer) is. Bijvoorbeeld:

> "Mijn vrouw is ouder en heeft alzheimer. Dus ik zie het niet gebeuren dat zij mij overleeft. En dat is de reden." [Deelnemer 14, niet met pensioen]
>
> "Ik heb mijn man uitgesloten. Hij is iets ouder dan ik en de kans dat ik eerder kom te overlijden is niet erg groot. Ik denk ook dat we het nog wel een tijdje volhouden. En het kost namelijk wel heel veel, het meeverzekeren van dat partnerpensioen." [Deelnemer 30, partnerpensioen uitgeruild voor meer ouderdomspensioen]

Tot slot zien we dat diverse deelnemers bewust bij de default (geen uitruil) blijven, omdat er voor zowel de deelnemer als de partner geen sprake is van een sombere levensverwachting en er daarom geen reden is om naar een van beide kanten uit te ruilen:

> "Dat vind ik een beetje gokken. Dat is gokken met je eigen levenseinde. Ik ben niet zo'n gokker. (...). Dat is al een reden waarom ik het niet gedaan heb. Dus daarin geen keuzes gemaakt heb en het gewoon gelaten heb hoe het geregeld is. Ten tweede is mijn partner ietsje ouder dan ik. Niet zo heel veel, maar precies dat verschil waarop de mannen en vrouwen verschillen. Dus dat is ook geen reden om ernaar te kijken." [Deelnemer 23, geen uitruil partnerpensioen]
>
> "Ik heb nu geen zicht op wie van ons tweeën als eerste ziek wordt of doodgaat. Zou dat op dat moment hier thuis spelen, dan ga je natuurlijk weer hele andere keuzes maken (...), dan is die keuze natuurlijk makkelijker. Maar voor de rest is het gewoon gokken." [Deelnemer 25, niet met pensioen]

3.1.2 Voldoende middelen

Een andere overweging die we bij deze keuze zijn tegengekomen, is een financiële: deelnemers hebben een hoger pensioen opgebouwd dan hun partner en vinden het belangrijk dat hun partner voldoende financiële middelen overhoudt voor de gewenste levensstandaard, mochten zij zelf komen te overlijden. Diverse deelnemers ruilen om die reden een deel van hun ouderdomspensioen uit voor meer partnerpensioen:

> "Wat ik met mijn pensioen ga doen, is dat ik het nabestaandenpensioen voor mijn vrouw straks tot het maximale ophoog. Zodat zij voldoende heeft om te kunnen blijven wonen en leven, mocht ik in de tussentijd op welke manier dan ook komen te overlijden." [Deelnemer 13, niet met pensioen]

> "Als je twee volledige inkomens hebt, twee volledige opbouw, dan kun je zeggen dat je geen partnervoorziening nodig hebt. Maar de opbouw van het pensioen van mijn vrouw was maar matig. Dus die heeft daarnaast nog een voorziening van mij nodig om verder te kunnen gaan als ik er eventueel niet meer ben." [Deelnemer 39, ouderdomspensioen uitgeruild voor meer partnerpensioen]

Ook op het financiële vlak zien we dat bij de keuze de andere kant op, het omgekeerde opgaat. Diverse deelnemers hebben het partnerpensioen uitgeruild voor meer ouderdomspensioen omdat de partner zelf over voldoende financiële middelen beschikt om, ook bij overlijden van de deelnemer, de gewenste levensstandaard aan te houden. Bovendien maximaliseren deelnemer plus partner zo hun pensioeninkomen, zolang beiden in leven zijn:

> "Omdat mijn man ook met pensioen gaat, hebben we ervoor gekozen dat ik aan hem geen partnerpensioen geef en dat we dat [deel] erbij krijgen. Dat we daar samen wat aan hebben. Want hij heeft een hoger pensioen dan ik heb, omdat hij gewoon meer uren draait. En zijn argument is dat hij, wat hij krijgt als hij alleen is, meer dan voldoende vindt. Daar kan hij zich prima mee redden." [Deelnemer 2, partnerpensioen uitgeruild voor meer ouderdomspensioen]
>
> "Mijn man en ik hebben dat allebei niet meegenomen. Dus mijn man kan voor zichzelf zorgen en ik ook. (...). Omdat we dan bij leven hoog inzetten." [Deelnemer 8, partnerpensioen uitgeruild voor meer ouderdomspensioen]

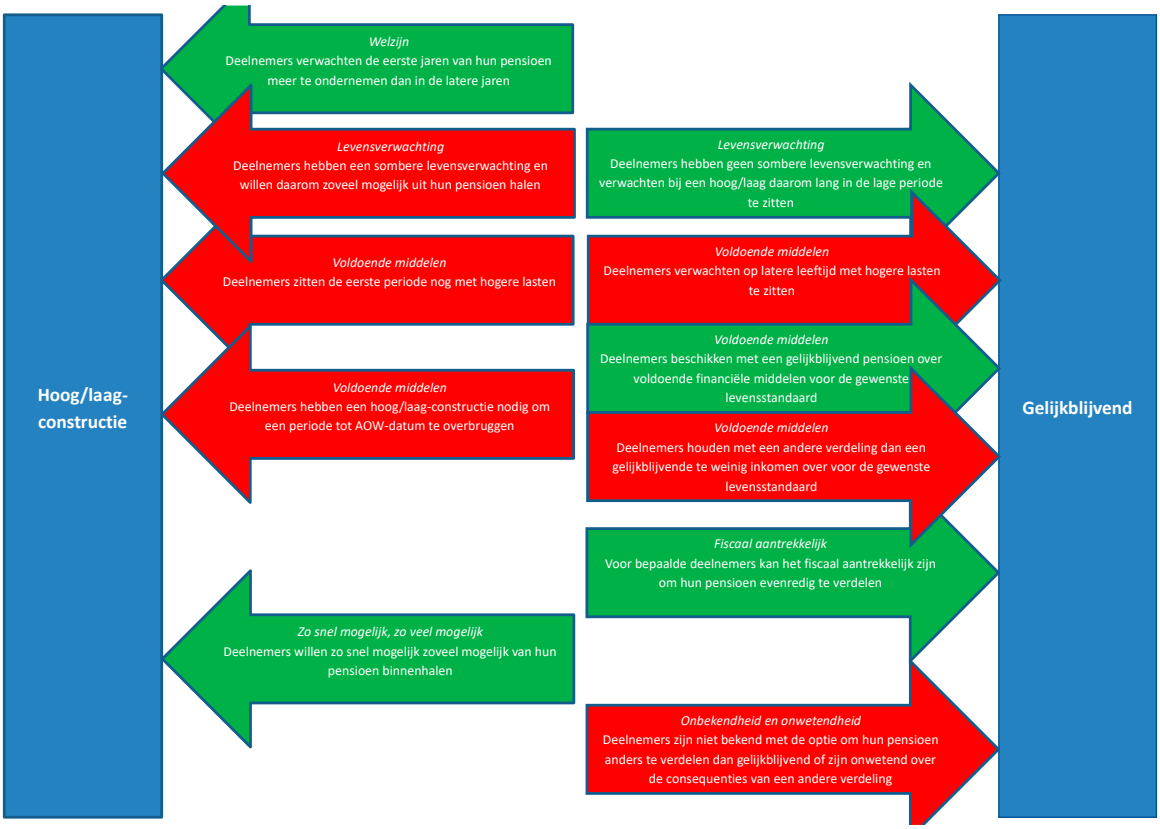
Voor diverse deelnemers gold echter dat ze geen financiële aanleiding hadden om af te wijken van de default, omdat zowel zij als, in het geval van overlijden, de partner voldoende over zouden houden voor de gewenste levensstandaard, bijvoorbeeld:

> "We hebben er geen keuze voor gemaakt, want we hadden altijd bedacht dat als de een doodgaat, we wel genoeg financiële armslag hadden om het zelf te redden." [Deelnemer 18, geen uitruil van partnerpensioen]

Tot slot waren er voor andere deelnemers juist financiële redenen om niet af te wijken van de standaardkeuze:

> "Ik heb er bewust voor gekozen om het partnerpensioen niet ook in het ouderdomspensioen te gooien. (...). Je kunt wel zeggen: 'Dat nabestaandenpensioen van m'n vrouw gooien we er ook maar bij', maar als ik m'n hoofd neerleg, dan wil je iemand natuurlijk niet financieel slechter achterlaten." [Deelnemer 6, geen uitruil van partnerpensioen]

Figuur 2. Overwegingen die deelnemers sturen richting het gelijkblijvend of hoog/laag verdelen van hun pensioenbedrag.



3.2 Verdeling ouderdomspensioen

Doorgaans wordt het pensioenbedrag dat de deelnemer ontvangt evenredig over de uitkeringsperiode verdeeld. Met andere woorden, het pensioen is gelijkblijvend. Maar het is mogelijk hiervan af te wijken: "Men kan dan de eerste jaren kiezen voor een hogere uitkering en daarna voor een wat lagere. Andersom kan ook" (Dietvorst & Visser, 2012, p. 29). De eerste optie wordt een hoog/laag-constructie genoemd, de tweede een laag/hoog-constructie.

Van alle deelnemers in Nederland die in 2019 met pensioen zijn gegaan en de mogelijkheid hadden om te variëren in de verdeling van de pensioenuitkering, heeft 79,5 procent gekozen voor een gelijkblijvend pensioen, 18,9 procent voor een hoog/laag-constructie en 1,3 procent voor een laag/hoog-constructie (AFM, 2021). Net als bij de keuze om het ouderdomspensioen of partnerpensioen uit te ruilen, zien we dat ook bij de verdeling van het ouderdomspensioen diverse overwegingen een rol spelen (zie Figuur 2). Die overwegingen bespreken we in deze paragraaf.[8]

8 In deze paragraaf (en in Figuur 2) hebben we de overwegingen om voor een laag/hoog-constructie te kiezen achterwege gelaten, omdat geen van de geïnterviewde deelnemers voor deze optie heeft gekozen. Hoewel deze optie volgens de consulenten en adviseurs in theorie

3.2.1 Welzijn

Veel deelnemers die voor een hoog/laag-constructie hebben gekozen – of gaan kiezen – geven aan dat ze zich nu nog gezond en vitaal voelen en dat de partner ook met pensioen is of binnenkort gaat. Die eerste jaren van het pensioen zijn de jaren dat ze nog dingen willen ondernemen en dus de jaren waarin ze een wat hoger inkomen willen ontvangen. In latere jaren verwachten ze minder nodig te hebben:

> "Omdat ik nu nog gezond en vitaal ben. En mijn vrouw over een aantal jaar ook wil stoppen. En in die periode willen wij gaan genieten. En als je wil gaan genieten, heb je in deze wereld geld nodig. En op het eind word je wat ouder en zul je ook wat minder gaan reizen en ondernemen. En dan heb je dus minder geld nodig. Vandaar dus de keuze voor een hoog/laag-constructie." [Deelnemer 13, niet met pensioen, wil hoog/laag inbouwen]

> "Ik denk dat ik nu nog meer mobiel ben dan als ik dat lage pensioen krijg. Dan zou ik denk ik minder op reis gaan. Dus laat me er nu maar van profiteren." [Deelnemer 15, met pensioen, hoog/laag]

3.2.2 Levensverwachting

Een hoog/laag-constructie zou ook aantrekkelijk kunnen zijn bij een korte levensverwachting:

> "Want als je een beetje kwakkelt met je gezondheid, kun je je pensioen natuurlijk beter naar voren halen." [Deelnemer 1, met pensioen, gelijkblijvend]

> "Als mensen een sombere levensverwachting hebben. Of dat ze weten dat ze niet lang meer te leven hebben. Dan kun je meer praten over pragmatische keuzes. Dan vinden ze het toch wel nuttig om het pensioen meer naar voren te halen." [Consulent 2]

Daarentegen kan levensverwachting ook een reden zijn om bewust bij de default (gelijkblijvend) te blijven. Zo hebben enkele deelnemers geen reden om aan te nemen dat ze vroeg zullen overlijden en dus dat ze bij een hoog/laag-constructie niet of maar voor korte tijd in de lagere periode zouden zitten:

> "[Hoog/laag] is natuurlijk allemaal leuk als je weet dat je op je zeventigste overlijdt. Dan ga je alles naar voren halen. Maar als je weet dat je negentig wordt, dan denk je: ik ben wel gek. Dus ik vind dat een beetje *gambling*. (...). Dat zijn

fiscaal wel aantrekkelijk kan zijn, bijvoorbeeld als er sprake is van eerdere pensionering of andere inkomsten naast de pensioenuitkering, komt deze keuze in de praktijk zelden voor omdat het gevoelsmatig een stuk minder aantrekkelijk is en deelnemers hun opgebouwde pensioen uitgekeerd willen krijgen.

van die keuzes waarvan je pas achteraf kunt beoordelen of ze goed zijn geweest. Maar dat naar voren halen, ga ik niet doen. En dat heeft er ook mee te maken dat ik natuurlijk een bepaalde levensverwachting heb. Die ik niet kan onderbouwen. Maar gezien mijn gezondheid en zo denk ik dat het niet rationeel is om het naar voren te halen." [Deelnemer 9, niet met pensioen, wil gelijkblijvend]

3.2.3 Voldoende middelen

Er is ook een groep deelnemers die een hoog/laag-constructie nodig heeft omdat ze de eerste paar jaar met hogere lasten zitten. Zo geeft een van de deelnemers aan voor een hoog/laag-constructie gekozen te hebben, omdat hij de eerste jaren nog met hogere woonlasten zit en die eerste jaren bovendien geld opzij wil zetten voor de kleinkinderen. Ook de consulenten en adviseurs noemen dit soort redenen om voor een hoog/laag-constructie te kiezen:

"Dan moet je denken aan hypotheeklasten die tot een bepaalde datum kunnen lopen. Maar je kunt ook denken aan inwonende kinderen." [Consulent 5]

De reden die in de interviews echter vaker naar voren kwam, was om een periode van lagere inkomsten te overbruggen. Vaak is dit tot de eigen AOW-datum – in het geval van eerdere pensionering dan de pensioenleeftijd – als de deelnemer geen eigen voorzieningen heeft of aan wil spreken om het gat tot de AOW-datum te overbruggen. Daarmee hangt deze overweging dus samen met de keuze voor een eerdere pensioneringsdatum (zie ook paragraaf 3.3):

"Dat stukje, die anderhalf jaar, dat moet wel uit de pensioenpot komen. En als de AOW erbij komt, dan zit je ongeveer weer op hetzelfde." [Deelnemer 3, eerder met pensioen gegaan, hoog/laag]

"Dat mensen voor hun AOW hun pensioen laten ingaan en dat ze zelf geen spaargeld hebben om dat stukje te overbruggen. Dan kun je die AOW vaak compenseren. Dus dan kies je een pensioenniveau dat wat lager is en dan smeren ze dat eerste stuk terug." [Adviseur 2]

Maar het kan ook tot de AOW-datum van de (jongere) partner zijn:

"Tegen die tijd gaat mijn vrouw ook met pensioen. Dus die krijgt dan ook AOW en pensioen. En dat compenseert elkaar dan. Dan ga ik in pensioen wel iets achteruit, maar dan komen we weer bij elkaar. Dus daar heb ik het voor gedaan." [Deelnemer 6, op pensioendatum met pensioen gegaan, hoog/laag]

"Dat de partner op een gegeven moment wel AOW krijgt. Dat is dan vaak de vrouw. En die is dan ook vaak jonger. Dan kan iemand zeggen: 'Totdat mijn partner AOW krijgt, wil ik een wat hoger pensioen'." [Consulent 5]

Diverse andere deelnemers kiezen juist bewust voor een evenredige verdeling, omdat ze verwachten op latere leeftijd ook nog met hoge kosten te zitten. Bijvoorbeeld:

"Wij hebben geen kinderen, dus wij moeten voor onszelf gaan zorgen. En in het algemeen zijn dat geen goedkope oplossingen, als je je zorg in moet kopen. Dus ik zou ook op latere leeftijd wel voldoende geld willen hebben, als ik het echt nodig heb." [Deelnemer 21, niet met pensioen]

"Er zijn ook mensen die zeggen: 'Ja, dat is mooi, maar als ik minder vitaal ben, gaan m'n zorgkosten toenemen.' Dus zij zien het juist als een reden om het niet te doen. Dus dezelfde reden [vitaliteit], maar dan om het niet te doen." [Consulent 5]

Een andere groep geeft aan met een gelijkblijvend pensioen over voldoende financiële middelen te beschikken voor de gewenste levensstandaard, waardoor een andere verdeling voor hen onnodig is:

"We kunnen met het inkomen dat we nu hebben gewoon goed uit de voeten. Dus we laten het gewoon zo." [Deelnemer 11, gedeeltelijk met pensioen, gelijkblijvend]

"Met ons spaargeld konden [we] overbruggen tot het moment dat de uitkering inging, dus het had geen zin om het naar voren te halen" [Deelnemer 18, eerder met pensioen gegaan, gelijkblijvend]

"Die hebben geen objectieve reden om het te doen. Die gaan niet eerst vier jaar de wereld rondreizen en hebben ook niet nog een hoge hypotheek. [Die] mensen denken: laat maar gewoon lopen." [Consulent 1]

Tot slot zijn er deelnemers die bewust bij de default blijven omdat een andere verdeling niet mogelijk is. Met een hoog/laag-constructie zouden deze deelnemers namelijk te weinig overhouden:

"Hoger/lager viel al vrij snel af omdat je dan later wel een aantal honderden euro's in je pensioen achteruitgaat. En als je dat dan allebei doet, wordt dat ineens wel veel." [Deelnemer 16, met pensioen, gelijkblijvend, partner heeft hoog/laag]

3.2.4 Fiscaal aantrekkelijk

Een andere reden om voor de default te kiezen, is omdat het fiscaal aantrekkelijk kan zijn. Zo vertelt een consulent:

"De hogeropgeleiden die rond de 50%-belastingschijf zitten, zeggen: 'Met een hoog/laag ga ik er een tijdje bovenuit steken, doe dat maar niet'." [Consulent 4]

3.2.5 Zo snel mogelijk, zo veel mogelijk

Hoewel de deelnemers dit zelf niet genoemd hebben, kiezen sommige deelnemers volgens de consulenten en adviseurs voor een hoog/laag-constructie omdat ze denken de pensioenuitvoerders daarmee slim af te zijn en/of omdat ze zo snel mogelijk zo veel mogelijk van hun pensioen willen binnenhalen:

> "Hoe snel krijg ik het geld uit de pot? Dat is een belangrijke overweging." [Adviseur 1]
>
> "[Het] komt vaak voor dat ze denken het pensioenfonds met deze constructie te slim af te zijn. 'Dat pensioenfonds, dat gaat allemaal verkeerd en ik lees allemaal dingen over de dekkingsgraad etc. Weet je wat, ik doe een hoog/laag, dan hark ik nu zoveel mogelijk geld naar voren en dan zie ik het later wel, want dan heb ik de centen vast'." [Consulent 4]

De consulenten en adviseurs waarschuwen echter dat (met name) de deelnemers die zo snel mogelijk zo veel mogelijk willen binnenhalen, vaak geen rekening houden met de nadelige gevolgen voor belastingen en inflatie. Bijvoorbeeld:

> "Bij sommige mensen moet je dan echt uitleggen dat, zeker als ze het combineren met pensioen voor AOW en het hogere belastingtarief dan, je jezelf financieel enorm aan het benadelen bent." [Consulent 4]
>
> "Als je heel veel pensioen naar voren haalt en je dus voor later een lager inkomen creëert, [dat] je bij een pensioenfonds dat de komende jaren niet kan indexeren tegen een flink verlies van koopkracht aan kunt lopen. (...). Let erop dat je met de hoog/laag-constructie niet zoveel uit je potje snoept dat je dadelijk tegen een echt vervelend inkomen aan zit te kijken. Binnen dat inkomen moet je een buffer hebben om dat gebrek aan indexatie en die doorgaande prijsstijgingen toch te kunnen bufferen. En je merkt dat dat een aspect is dat [ze] niet beseffen, dat ze zichzelf eigenlijk in de voet aan het schieten zijn als ze niet oppassen." [Consulent 4]

3.2.6 Onbekendheid en onwetendheid

Tot slot wordt door de meeste consulenten en adviseurs nog een reden gegeven waarom veel deelnemers – onbewust – in de default (gelijkblijvend) belanden: onbekendheid en onwetendheid. Deelnemers zijn vaak niet op de hoogte van het bestaan van de mogelijkheid om de uitkering anders te verdelen:

> "Heel veel mensen weten helemaal niet [dat dat kan]. Gaandeweg in zo'n een-op-een-gesprek hoor je dan: 'Hé, is het dan mogelijk om wat meer van m'n pensioen naar voren te halen?'. (...). Ik ben meestal degene die zegt: 'U kunt het ook anders verdelen.' En dat is voor hen dan een eyeopener. Dus heel veel mensen weten het niet, is mijn ervaring." [Consulent 2]
>
> "Wat ik merkte bij hoog/laag, is dat heel veel mensen in het begin niet eens wisten dat het er was. Net zoals bij eigenlijk de meeste keuzemogelijkheden. (...). Überhaupt dat de keuze bestaat, is al probleem 1 eigenlijk." [Consulent 3]

Al wordt dat niet door elke consulent zo ervaren:

> "Er wordt wel over gesproken, bijvoorbeeld op de werkvloer. Nee, de hoog/laag-constructie is redelijk bekend als mogelijkheid." [Consulent 5]

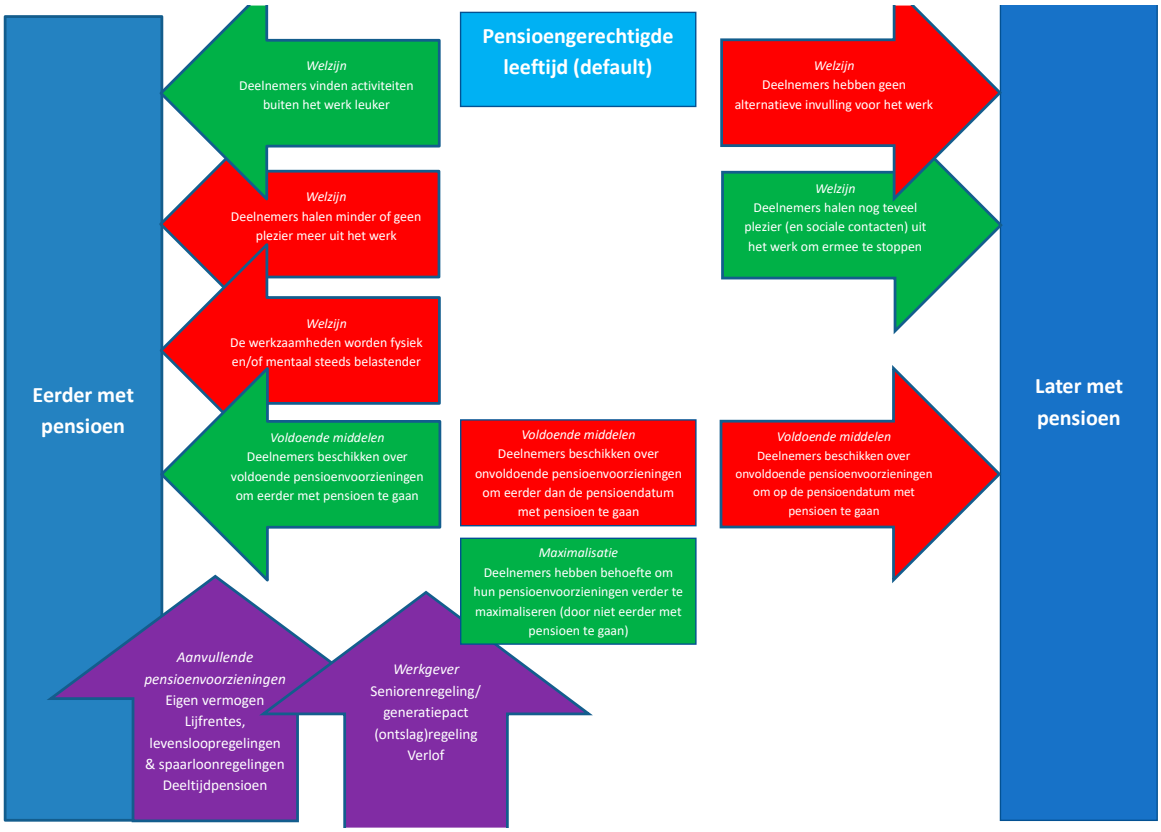
En bij de deelnemers die wel bekend zijn met de mogelijkheid om hun pensioen anders te verdelen, is vaak sprake is van onwetendheid over de consequenties ervan:

> "Niet goed op de hoogte zijn van de gevolgen op langere termijn. Zij weten dan wel dat het kan, maar toch hebben ze nog niet de stap gewaagd om te kijken wat het concreet voor hen betekent als ze het zouden doen. De meesten denken dat als ze het zouden doen, ze dan niks meer of onvoldoende overhouden." [Consulent 2]
>
> "Omdat ze niet goed weten wat ze ermee moeten. Achter de inlog krijgen ze nu wel cijfermatig te zien wat het verschil is. Maar qua context – hoe moet ik dat dan precies lezen en is het goed of handig voor mij? – ... ik denk dat dat heel veel mensen weerhoudt om er gebruik van te maken." [Consulent 3]

3.3 Pensioneringsdatum

De uitkering van het pensioen begint op de voor de deelnemer vastgestelde pensioendatum. Deelnemers kunnen hier echter van afwijken door "het vervroegen en uitstellen van het ouderdomspensioen" (Dietvorst & Visser, 2012, p. 18). Met andere woorden: deelnemers gaan standaard met de pensioenleeftijd met pensioen, maar kunnen ervoor kiezen om eerder of juist later te gaan. Uiteraard daalt het maandelijkse pensioenbedrag als men eerder gaat, terwijl het stijgt als men later gaat. Uit

Figuur 3. Overwegingen die deelnemers sturen richting pensionering met de pensioenleeftijd of hiervan af te wijken.



onderzoek door PGGM blijkt dat in 2015 30,3 procent van de deelnemers ervoor heeft gekozen het ouderdomspensioen te vervroegen, terwijl 0,4 procent het ouderdomspensioen heeft uitgesteld (Willemsen & Kortleve, 2016). Net als bij de twee vorige keuzes zien we dat ook bij deze keuze diverse overwegingen een rol spelen (zie Figuur 3). Bovendien zijn er een aantal contextfactoren betrokken bij deze overwegingen. In deze paragraaf gaan we dieper in op die overwegingen en contextfactoren.

3.3.1 Welzijn

Diverse deelnemers zien hun prioriteiten gedurende het leven veranderen, waarbij activiteiten buiten het werk beter bevallen. Die deelnemers vinden dat ze lang genoeg gewerkt hebben en dat het tijd is om (van andere dingen) te gaan genieten. Ze willen bijvoorbeeld meer tijd voor zichzelf, samen met de partner (die ook met pensioen is), voor de kleinkinderen of om te reizen en gaan daarom vóór hun pensioendatum met pensioen:

> "Het leven is wel eindig. Dus je gaat ook wel een beetje nadenken. Het werk is leuk en de collega's zijn heel erg leuk, maar *is that all there is*?" [Deelnemer 12, eerder met pensioen gegaan]

"Ze vinden het werk leuk, maar dat er ook nog heel veel andere leuke dingen zijn om te doen, en dat ze het daarom wel mooi geweest vinden. Kleinkinderen en dat soort dingen." [Consulent 3]

Daarentegen zijn er ook deelnemers die later dan de pensioendatum met pensioen gaan, juist omdat ze geen alternatieve invullingen voor de werkactiviteiten hebben:

"Mijn vader is op z'n 72ste met pensioen gegaan en vertelde me: 'Dat is het stomste dat ik ooit heb kunnen doen. Ik had niet met pensioen moeten gaan. Het is gewoon dodelijk saai.' En dat ben ik wel helemaal met hem eens." [Deelnemer 17, niet met pensioen, zelfstandige]

"Ze hebben vaak ook nog geen concrete vrijetijdsbesteding. Dus ze zijn bang om in een zwart gat terecht te komen." [Consulent 2]

Waar de eerstgenoemde groep deelnemers eerder met pensioen gaat omdat ze vooral méér plezier halen uit andere activiteiten buiten werk, is er ook een groep deelnemers die steeds minder of zelfs geen plezier meer uit het werk haalt. Zij zijn bijvoorbeeld niet meer tevreden met de werkgever vanwege veranderingen of reorganisaties of ervaren ongemak en problemen bij verjonging of de digitalisering:

"De recente ontwikkelingen (...) hebben het werk naar mijn mening geen goed gedaan. Daardoor had ik het gevoel dat dit niet de organisatie is waar ik 43 jaar geleden voor gekozen heb. En dan wordt het tijd om te gaan." [Deelnemer 13, gaat eerder met pensioen]

"Het verschil tussen jong en oud binnen een bedrijf wordt op een bepaald moment ongemakkelijk. (...). Je begint je gewoon een oude lul te voelen." [Deelnemer 39, eerder met pensioen gegaan]

Ook hier zien we een tegengestelde groep deelnemers die later dan de pensioendatum met pensioen gaan, juist omdat ze nog veel plezier in het werk hebben en omdat het werk ze sociale contacten biedt:

"Ik heb altijd gezegd dat ik uiteindelijk met mijn werk doodga, want ik vind het gewoon veel te leuk. En zolang er opdrachtgevers zijn die het leuk vinden om mijn inzet, kennis en ervaring te gebruiken. (...). Ik vind het zo leuk waarmee ik bezig ben, dat ik erbij neer moet vallen om ermee op te houden." [Deelnemer 19, niet met pensioen, zelfstandige]

"Werk houdt je toch ook actief in de samenleving. Het geeft je veel meer contacten met anderen." [Deelnemer 17, niet met pensioen, zelfstandige]

Tot slot is er een groep deelnemers die eerder met pensioen gaat omdat de werkzaamheden fysiek en/of mentaal steeds belastender worden:

> "Wat ook wel speelde, was dat ik [het werk] erg zwaar vond. Ik heb één keer bijna een burn-out gehad. (...). Ik was er zelf ook aan onderdoor gegaan, denk ik." [Deelnemer 18, eerder met pensioen gegaan]

> "We hebben in sommige sectoren snel slijtende beroepen. Mensen die in de loonwerksector zitten, zijn vaak mensen die op hun zestiende met een schop in de hand de sloot in zijn gesprongen en zijn gaan graven. En veertig jaar later staan ze er nog. Ja, dan is die rug een keer op natuurlijk." [Consulent 4]

Bij deze groep deelnemers zien de consulenten en adviseurs soms ook dat er druk vanuit de werkgever wordt gezet:

> "Wat wij wel zien, is dat werkgevers soms druk uitoefenen. Die zien in sommige gevallen de werknemer het liefst gisteren met pensioen gaan." [Consulent 5]

3.3.2 Voldoende middelen en/of maximalisatie

Bij de keuze voor de pensioneringsdatum speelt de financiële situatie ook een rol. Zoals in paragraaf 3.2.3 reeds besproken, ontvangen deelnemers die eerder dan de AOW-leeftijd met pensioen gaan de eerste periode nog geen AOW. Deze periode van lagere inkomsten moeten ze zien te overbruggen, bijvoorbeeld met een hoog/laag-constructie of door het inzetten van eigen voorzieningen. Deelnemers die over voldoende (pensioen)voorzieningen beschikken, kunnen dan beslissen om eerder met pensioen te gaan. Sommigen van hen twijfelen echter of ze er financieel toch niet wat meer uit moeten halen door gewoon op de pensioendatum met pensioen te gaan, in plaats van eerder. De consulenten en adviseurs signaleren die afweging tussen optimalisatie en financiële maximalisatie ook:

> "Mensen vragen weleens wat dan het meest gunstige moment is om te stoppen. Dan kun je heel theoretisch zeggen 'zo lang mogelijk doorgaan, want dan krijg je een zo hoog mogelijk pensioen'. Maar ik zeg altijd 'de dag voordat je met tegenzin naar het werk gaat'." [Consulent 1]

> "Wat sommigen jammer vinden, en dan druk ik me voorzichtig uit, is dat als ze eerder stoppen met werken, ze dan niet hebben wat ze zouden kunnen hebben. Ze gaan dus niet voor 'de hoofdprijs'. (...). Ik vraag wat dan zwaarder weegt: het feit dat je niet de hoofdprijs haalt, om het maar even zo te noemen, of het feit dat je er iets voor terugkrijgt, namelijk rust of vrije tijd? (...). Ik zeg altijd 'ga niet voor het maximale, ga voor het optimale'. Dus zoek de goede balans tussen afbouwen, stoppen met werken en genoeg overhouden." [Consulent 2]

In onze interviews zien we dat het optimale bij de meeste deelnemers prevaleert boven maximalisatie en dat deelnemers dus vooral zochten naar de datum waarop ze eerder met pensioen konden gaan en tevens het minimaal benodigde bedrag voor de gewenste levensstandaard zouden ontvangen. Bijvoorbeeld:

> "Dan maar iets minder dan als je door zou werken, en dan kunnen we ook nog genieten" [Deelnemer 5, eerder met pensioen gegaan]

Voor diverse deelnemers is van die afweging echter geen sprake. Zij zouden weliswaar eerder met pensioen willen gaan, maar houden in dat geval onvoldoende financiële middelen over voor de gewenste levensstandaard en 'moeten het dus uitzingen tot de pensioendatum'. Bijvoorbeeld:

> "Ik moet door tot half juni 2022. Nog zeg maar een maand of twintig. Ik tel niet meer in jaren, ik tel in maanden. (...). Aftellen. Ik ben het een beetje zat op het werk. Maar het is niet anders. Ik kan niet eerder stoppen met werken, want dat gaat teveel geld kosten." [Deelnemer 14, niet met pensioen]

In sommige gevallen is het financieel gezien zelfs noodzakelijk dat de deelnemer na pensioendatum blijft doorwerken, omdat hij of zij niet over (voldoende) voorzieningen in de tweede en derde pijler beschikt. In onze interviews zijn we één deelnemer uit die groep tegengekomen:

> "Ik werk nu nog (...) tot en met het einde van het jaar. Daarna wil ik kijken of ik nog twee dagen in de week wat ga doen. Omdat ik het na mijn AOW en 200 euro, waarmee ik mijn ziektekosten betaal en een keer kan tanken, allemaal heb gehad. Dus zolang het kan, moet ik wel wat bij blijven verdienen." [Deelnemer 33, niet met pensioen]

3.3.3 Contextfactoren

Een aantal contextfactoren zijn betrokken bij de genoemde overwegingen om eerder met pensioen te gaan. Deze contextfactoren komen vanuit de deelnemer zelf of zijn gerelateerd aan de werkgever.

- *Aanvullende pensioenvoorzieningen*

Deelnemers kunnen gedurende het werkende leven aan een aantal knoppen draaien om vóór de pensioendatum met pensioen te gaan. Zo kunnen deelnemers eigen vermogen opbouwen in de vorm van spaargeld of met een woning met overwaarde en/of een lage of afgeloste hypotheek:

> "De meesten kijken tot het eind van de streep. Tot ze klaar zijn met werken. Nou, ik zeg: 'Ik ga nu maar genieten, ik spreek jullie later misschien nog wel een keer.' En wij hebben daar dus zelf geld voor aan de kant gelegd. (...). En onze woonlasten zijn ontzettend laag. Daar kun je niet voor huren. (...). Ik denk dat dat dus ook de manier is waarop je het moet doen. (...). Het is de vraag of mensen daar een buffer voor hebben opgebouwd. Zodat ze een voldoende pot hebben die ze daarvoor kunnen besteden. En willen besteden." [Deelnemer 5, eerder met pensioen gegaan]
>
> "We hebben een aantal keer ons huis verkocht en er zit een gigantische overwaarde in de huidige. De hypotheek is klein. Dus we hebben met de jaren dermate veel opgebouwd, dat we die twee jaar moeiteloos kunnen overbruggen." [Deelnemer 7, gaat eerder met pensioen]

Meerdere deelnemers benadrukken het belang van een afgeloste hypotheek voor pensionering:

> "Als ik mijn huis vrij heb, heb ik ook inkomsten die ik daar niet meer aan af hoef te geven. Dus dan heb ik pensioen plus die vermindering van de hypotheek die ik niet hoef uit te geven." [Deelnemer 31, eerder met pensioen gegaan]

Dit belang van opgebouwd eigen vermogen illustreert de volgende deelnemer, die wel eerder met pensioen zou willen, maar voor wie dat financieel niet haalbaar is:

> "We wonen pas sinds vier jaar in een eigen huis. De collega's die komend jaar eerder weggaan, zijn de jongens die dertig jaar geleden al een huis gekocht hebben. Dan hoor je dat ze van 600 euro hypotheek naar 25 euro in de maand gaan. Ja, dan heb je meer ruimte." [Deelnemer 25, niet met pensioen]

Ook kunnen deelnemers zorgen voor een extra pensioenvoorziening in de vorm van lijfrentes of de inmiddels afgeschafte levensloop- of spaarloonregelingen:

> "We hebben ook nog twee privépensioenen lopen en die beginnen ook uit te keren bij 65. Dus in principe hebben we het gat wel redelijk dicht." [Deelnemer 7, gaat eerder met pensioen]

Dat deelnemers gedurende de jaren mogelijk wat moeten regelen qua aanvullende pensioenvoorzieningen om eerder met pensioen te kunnen gaan, wordt onderstreept door een van de adviseurs:

> "Dan zegt de jongste partner: 'Ik wil graag stoppen als jij stopt, want dan kunnen we samen nog leuke dingen doen.' (...). Zij beginnen op hun 40ste te bufferen,

zodat die jongste partner eerder kan stoppen en ze samen kunnen stoppen." [Adviseur 2]

Tot slot is deeltijdpensioen nog een optie voor deelnemers die wel redenen hebben om eerder te stoppen met werken, maar desondanks nog niet volledig afscheid van hun werk kunnen of willen nemen. Deeltijdpensioen "kan worden uitgelegd als het in deeltijd (door)werken en voor het verminderde arbeidsdeel het pensioen laten ingaan" (Dietvorst & Visser, 2021, p. 26). Deelnemers bouwen het werk dus af en nemen een deel van hun pensioen al op:

"Ik heb ervoor gekozen om met twee tiende met ontslag te gaan en voor een tiende gebruik te gaan maken van m'n pensioen. Ik maak er nu dus al gebruik van en straks ga ik volledig met pensioen. (...). Ik vind het werk dat ik doe nog steeds leuk. (...). Ik werk nu nog drie dagen. En ik vind dat een mooie overgang. (...). Zo bouw je het een beetje af. Maar je blijft nog wel in het werkzame leven." [Deelnemer 11, met deeltijdpensioen]

– Werkgever

Voor de deelnemers die wel eerder willen stoppen met werken, maar hier geen (financiële) voorzieningen voor hebben opgebouwd, zijn er vanuit de werkgever nog drie opties. Ten eerste bieden sommige werkgevers hun werknemers de mogelijkheid van een seniorenregeling of generatiepact. Daarbij gaan werknemers voor bijvoorbeeld 60 of 80 procent werken, met respectievelijk 80 of 90 procent van het salaris (en soms 100 procent pensioenopbouw), om zo alsnog gedeeltelijk te kunnen stoppen met werken:

"Wij hadden een regeling dat je vanaf ongeveer je 63ste drie dagen kan werken, waarbij het bedrijf vier dagen uitbetaalt. Nou, na lang wikken en wegen ben ik daar akkoord mee gegaan. Want ik heb voorbeelden gezien van collega's die het allemaal niet haalden. (...). En ik red me wel met die centen. (...). Ik ga maar genieten. Ik ben meer dan veertig jaar aan het werk. Dus ja, het is ook lang genoeg geweest." [Deelnemer 3, generatiepact/seniorenregeling]

"Nu werk ik dinsdag, woensdag en donderdag en ben ik eigenlijk elk weekend vrij. (...). Het is nog nooit voorgekomen dat ik weekenden vrij had. Dus dit voelt gewoon echt iedere week weer als vakantie." [Deelnemer 7, generatiepact/seniorenregeling]

Toch is ook dit financieel niet voor iedereen mogelijk:

> "Dan lever je ook weer 10 procent van je salaris in. En dat is al geen vetpot. Dus dat geldt alleen maar voor de hogere schalen." [Deelnemer 14, niet met pensioen]

Ten tweede bieden werkgevers werknemers soms een gunstige (ontslag)regeling aan om eerder te stoppen met werken. Zo vertelt een deelnemer:

> "Ik heb afscheid genomen van [werkgever X] omdat de omzet flink gedaald was en van een flink aantal mensen afscheid moest worden genomen. En ik heb ook afscheid laten nemen, omdat daar natuurlijk ook een aantrekkelijke uitkering tegenover stond. Ik heb mijn leven lang heel hard gewerkt, dus ik vond het wel mooi om te stoppen." [Deelnemer 34, eerder met pensioen gegaan].

Tot slot kunnen deelnemers verlof opbouwen om wat eerder te stoppen met werken:

> "Ik had dus nog heel veel verlof. En toen dacht ik: (...) ik ga ermee stoppen. Dus ik heb mijn baas gebeld met de vraag om uit te rekenen hoeveel weken verlof ik nog had. Ik neem het op en ik ga eruit." [Deelnemer 2, op pensioendatum met pensioen gegaan]

4. Conclusie

In dit onderzoek hebben we voor drie pensioenkeuzes omtrent het ouderdoms-pensioen in kaart gebracht wat de relevante overwegingen zijn om voor een van de keuzealternatieven te kiezen. Uit de diepte-interviews blijkt dat aan de verschillende keuzes drie kernfactoren ten grondslag liggen:

1. Levensverwachting: hoe lang verwacht ik (of mijn partner) nog te leven?
2. Voldoende middelen: heb ik (en heeft mijn partner) voldoende voor de gewenste levensstandaard bij keuzealternatief A, B of C?
3. Welzijn: hoeveel plezier/voldoening haal ik uit mijn werk versus uit (vrijetijds) activiteiten?

Die factoren komen op de volgende manier samen. Bij de uitruil met partnerpensioen spelen de levensverwachting en het beschikken over voldoende middelen een rol. Ten eerste is het bij deze keuze de vraag of er een verwachting is dat de deelnemer of diens partner eerder overlijdt. Ten tweede besluit men op basis van de vraag of de deelnemer of de partner voldoende overhoudt bij overlijden, om al dan niet uit te ruilen: kan ieder van ons voor zichzelf zorgen of moet de een de ander ondersteunen?

Bij de verdeling van het ouderdomspensioen over de tijd zijn zowel de levens-verwachting, het welzijn en het beschikken over voldoende middelen van belang. Verwacht ik alleen de eerste jaren van mijn pensioen nog te leven of juist nog een lange tijd? Verwacht ik de eerste of juist de latere jaren van mijn pensioen een duurdere levensstandaard te hebben of blijft deze min of meer gelijk? Heb ik in een bepaalde fase meer behoefte aan plezier uit (dure) activiteiten? En houd ik met een hoog/laag-constructie in de lage fase voldoende over voor de gewenste levensstan-daard?

Tot slot zien we bij de pensioneringsdatum het welzijn en het beschikken over voldoende middelen terugkomen: wil ik eerder of later met pensioen en kan ik eerder of later met pensioen? Als deelnemers willen stoppen met werken en besluiten eerder met pensioen te gaan, moeten ze uiteraard voldoende overhouden voor de gewenste levensstandaard. Hierop hebben zij zelf invloed, via een aantal contextfactoren, namelijk de aanvullende pensioenvoorzieningen en de voorzieningen vanuit de werkgever.

De verschillende keuzealternatieven krijgen betekenis door die kernfactoren – die weer gekleurd worden door de onderliggende waarden en preferenties van deel-nemers – mee te nemen bij een beslissing. Neem als voorbeeld twee deelnemers die exact hetzelfde pensioen hebben opgebouwd. Afhankelijk van hun plannen na

pensionering kan dat genoeg zijn voor deelnemer A, maar niet voor deelnemer B. En een verschil in levensverwachting kan ertoe leiden dat deelnemer B voor een hoog/laag-constructie kiest, terwijl deelnemer A voor een gelijkblijvende uitkering kiest. Wat een 'goede' beslissing is voor deze deelnemers, hangt minder af van het feitelijke bedrag dan van het correct inschatten van de levensverwachting en of de uitkering – ook op de langere termijn – voldoende is om de dingen te doen die men wil doen. Door deelnemers bewust te maken van deze factoren krijgen de alternatieven meer betekenis en wordt het gemakkelijker om een keuze te maken die overeenkomt met hun wensen en voorkeuren en daarmee gebaseerd is op de juiste afwegingen. Zo kan bijvoorbeeld ook voorkomen worden dat deelnemers, zoals in paragraaf 3.2.6 is besproken, geen keuzes maken omdat ze 'achter de inlog wel te zien krijgen wat cijfermatig het verschil is, maar qua context niet goed weten wat ze ermee moeten, hoe ze het moeten lezen en of het goed of handig voor ze is'.

Deelnemers kunnen op diverse manieren bewuster worden gemaakt van de overwegingen die relevant (kunnen) zijn voor het maken van een keuze. Uiteraard kan dit aan bod komen in een (verplicht) pensioengesprek met een consulent of adviseur. De overwegingen die we in dit paper in kaart hebben gebracht, kunnen echter ook gebruikt worden bij de ontwikkeling van bijvoorbeeld *value clarification methods* (VCMs). Dit zijn tools die mensen helpen bepalen wat ze belangrijk vinden bij een bepaalde keuze en hoe dit aansluit bij de voor- en nadelen van de keuzealternatieven (Fagerlin et al., 2013). Brust-Renck et al. (2016) geven ook aan dat VCMs, met de principes van Fuzzy-Trace Theory in gedachten, geschikte tools zijn om mensen in staat te stellen hun eigen relevante waarden en preferenties aan verschillende keuzealternatieven te verbinden. Zo kan voorkomen worden dat men relevante waarden en preferenties vergeet mee te wegen bij het maken van beslissingen.

Een andere mogelijkheid om inzichtelijk te maken welke waarden en preferenties relevant (kunnen) zijn voor een bepaalde keuze, is door het inzetten van testimonials. Dit zijn verhalende voorbeelden van ervaringen van anderen die relevant zijn voor de beslissing (Bekker et al., 2013). Hierdoor leren degenen die een beslissing moeten nemen niet alleen wat anderen kiezen, maar ook waarom ze dat doen en welke waarden daaraan ten grondslag liggen (Butow, Fowler & Ziebland, 2005).

Tot slot zouden deelnemers ook begeleid kunnen worden door gebruik te maken van een stroomdiagram of beslisboom. Daarbij doorlopen deelnemers een aantal vragen en krijgen zij een overzicht van de voor hen relevante uitkomsten. Hiermee kunnen ze de keuzealternatieven tegen elkaar afwegen op basis van de consequenties van die alternatieven.

5. Discussie

In dit kwalitatieve onderzoek streefden we voor de groep deelnemers die we geïnterviewd hebben geen gebalanceerde verdeling van demografische kenmerken na. We hebben alleen deelnemers geïnterviewd die contact hebben gehad met hun pensioenfonds of verzekeraar. Zij hebben bijvoorbeeld contact gezocht met de *front office* of hebben op de website of in 'Mijn omgeving' gekeken. Bovendien waren het vaak deelnemers met een zekere interesse in pensioen, die graag wilden bijdragen aan het verbeteren van pensioencommunicatie, een bepaald geluid wilden laten horen of iets specifieks te melden hadden. Deelnemers die nog nooit in aanraking zijn gekomen met hun pensioenuitvoerder hebben we niet gesproken. Dit kan ook verklaren waarom onze respondenten veel vaker afwijken van de default (vgl. de percentages van de AFM (2021) en Willemsen & Kortleve (2016) met Bijlage A). We pretenderen dan ook geen generalisatie van de in kaart gebrachte overwegingen naar alle pensioendeelnemers. Wel denken we a) dat de diepte-interviews een diepgaand, gevarieerd en behoorlijk compleet beeld geven van de overwegingen bij drie pensioenkeuzes en b) dat ook andere pensioendeelnemers op basis van deze overwegingen beslissingen (zouden moeten) nemen. De interviews met consulenten en adviseurs geven namelijk een algemeen en breder beeld uit de praktijk, waarmee de overwegingen van de geïnterviewde deelnemers zowel bevestigd als aangevuld konden worden. Daarnaast hebben andere onderzoeken soortgelijke overwegingen aan het licht gebracht. Zo toont Montizaan (2021) aan dat de levensverwachting van de partner een significant causaal effect heeft op de (her)verdeling van het ouderdomspensioen/partnerpensioen en schrijft Knoll (2011) dat uit verschillende onderzoeken blijkt dat het werkplezier een belangrijke rol speelt bij de keuze voor de pensioneringsdatum.

De keuze voor de uitruil met partnerpensioen is in dit paper echter wat minder diep uitgelicht, omdat we deze keuze pas hebben opgenomen in het interviewschema naar aanleiding van de interviews met consulenten en adviseurs; deze keuze is in de interviews met consulenten en adviseurs dus niet uitvoerig aan bod gekomen. Waar we bij de verdeling van het ouderdomspensioen schreven dat veel deelnemers volgens de consulenten en adviseurs voor een gelijkblijvend pensioen in plaats van een hoog/laag-constructie 'kiezen', omdat ze niet op de hoogte zijn van het bestaan van een hoog/laag-constructie of kennis over de consequenties ervan ontberen, kunnen we hierover voor de verdeling ouderdomspensioen/partnerpensioen bijvoorbeeld geen uitspraken doen. Het verdient daarom aanbeveling om in verder onderzoek in overleg met consulenten en adviseurs een algemeen en breder

beeld te verkrijgen van de overwegingen van deelnemers bij de keuze om partnerpensioen of ouderdomspensioen uit te ruilen.

Tot slot verwachten we dat andere keuzes de komende jaren een steeds grotere rol gaan spelen in het pensioendomein. Sinds in 2016 de Wet verbeterde premieregeling in werking is getreden, is het voor sommige deelnemers mogelijk om te kiezen tussen een vaste of een variabele uitkering.[9] Waar in 2017 nog 6 procent van de deelnemers die bij een verzekeraar een pensioenuitkering heeft aangekocht voor de variabele variant koos, is de verwachting dat deze groep in 2021 al is gegroeid tot circa 19 procent.[10] Daarnaast kunnen deelnemers vanaf 2023 kiezen voor een eenmalige lumpsum.[11] Folmer, Lever, Ponds, Starink en Westerhout (2018) bespreken een aantal onderzoeken waaruit blijkt dat tot wel 60 procent van de deelnemers behoefte heeft aan zo'n (beperkte) lumpsum. Goede begeleiding bij het maken van deze keuzes verdient dus steeds meer aandacht. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor de beslissing hoeveel (extra) te sparen voor het pensioen en hoe dit te sparen of te beleggen; beslissingen die met de stelselherziening een belangrijker onderdeel vormen van het pensioenlandschap. We denken dat de in dit paper beschreven kernfactoren ook de onderliggende factoren zijn of moeten zijn bij andere, niet bevraagde keuzes. Vervolgonderzoek zou in kaart moeten brengen of dit inderdaad de factoren zijn die voor deelnemers betekenis geven aan de keuzealternatieven van deze en andere keuzes binnen zowel de tweede als derde pijler. Dit soort onderzoek kan een grote bijdrage leveren aan de optimalisering van pensioenkeuzebegeleiding.

9 https://www.afm.nl/nl-nl/professionals/doelgroepen/pensioenuitvoerders/wet-verbeterde-premieregelingen

10 https://www.afm.nl/nl-nl/professionals/nieuws/2019/apr/wvp-onderzoek

11 https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/toekomst-pensioenstelsel/extra-keuzerecht-voor-iedereen-bij-pensioen

Referenties

Autoriteit Financiële Markten. (2020). *Het belang van een uitlegbaar pensioenstelsel*.

Autoriteit Financiële Markten. (2021). *Sectorbeeld Pensioenen*.

Bekker, H. L., Winterbottom, A. E., Butow, P., Dillard, A. J., Feldman-Stewart, D., Fowler, F. J., Jibaja-Weiss, M. L., Shaffer, V. A., Volk, R. J. (2013). Do personal stories make patient decision aids more effective? A critical review of theory and evidence. *BMC Medical Information and Decision Making*, *13*(2), 1-9. *https://doi.org/10.1186/1472-6947-13-S2-S9*

Blalock, S. J., & Reyna, V. F. (2016). Using fuzzy-trace theory to understand and improve health judgments, decisions, and behaviors: A literature review. *Health Psychology*, *35*(8), 781-792. *https://doi.org/10.1037/hea0000384*

Brust-Renck, P. G., Reyna, V. F., Wilhelms, E. A., & Lazar, A. N. (2016). A fuzzy-trace theory of judgment and decision-making in health care: explanation, prediction, and application. In M. A. Diefenbach, S. Miller-Halegoua & D. J. Bowen (Eds.), *Handbook of Health Decision Science* (pp. 71-86). Springer, New York, NY. *https://doi.org/10.1007/978-1-4939-3486-7_6*

Braun, V., & Clarke, V. (2012). *Thematic analysis*. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, & K. J. Sher (Eds.), *APA handbooks in psychology. APA handbook of research methods in psychology, Vol. 2. Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological* (pp. 57-71). American Psychological Association. *https://doi.org/10.1037/13620-004*

Butow, P., Fowler, J. & Ziebland, S. (2005). Section E: Using personal stories. In A. O'Connor, H. Llewellyn-Thomas & D. Stacey (Eds.), *IPDAS Collaboration Background Document* (pp. 24–27).

Dietvorst, G. J. B., & Visser, M. R. (2012). Keuzemogelijkheden en pensioen: Een onderzoek naar keuzemogelijkheden rond de uitkeringsfase van pensioen. Competence Centre for Pension Research.

Fagerlin, A., Pignone, M., Abhyankar, P., Col, N., Feldman-Stewart, D., Gavaruzzi, T., Kryworuchko, J., Levin, C. A., Pieterse, A. H., Reyna, V., Stiggelhout, A., Scherer, L. D., Wills, C., Witteman, H. O. (2013). Clarifying values: an updated review. *BMC Medical Informatics and Decision Making*, *13*(2), S8. *https://doi.org/10.1186/1472-6947-13-S2-S8*

Folmer, K., Lever, M., Ponds, E., Starink, B., & Westerhout, E. (2018). Effecten van meer keuzevrijheid bij pensioenuitkering. *Netspar Design Paper*, *105*.

Fraenkel, L., Peters, E., Charpentier, P., Olsen, B., Errante, L., Schoen, R. T., & Reyna, V. (2012). Decision tool to improve the quality of care in rheumatoid arthritis. *Arthritis Care & Research*, *64*(7), 977- 985. *https://doi.org/10.1002/acr.21657*

Knoll, M. A. Z. (2011). Behavioral and psychological aspects of the retirement decision. *Social Security Bulletin*, *71*(4).

Montizaan, R. (2021). Herverdeling van individueel pensioenvermogen naar partnerpensioen: een stated preference-analyse. *Netspar Design Paper*, *171*.

Patton, M. Q. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation*. Newbury Park: Sage Publications.

Reyna, V. F. (2008). A theory of medical decision making and health: Fuzzy Trace Theory. *Medical Decision Making*, *28*(6), 850-865. *https://doi.org/10.1177/0272989X08327066*

Reyna, V. F. (2012). A new intuitionism: Meaning, memory, and development in Fuzzy-trace theory. *Judgment and Decision Making*, *7*(3), 332–359.

Reyna, V. F., Nelson, W. L., Han, P. K., & Pignone, M. P. (2015). Decision Making and Cancer. *American Psychologist*, *70*(2), 105-118. *https://doi.org/10.1037/a0036834*

Strikwerda, J., Holleman, B., & Hoeken, H. (2021). Supporting pension participants: Three lessons learned from the medical domain for better pension decisions. *Netspar Design Paper, 167*.

Van Ewijk, C., Mehlkopf, R., Van den Bleeken, S., & Hoet, C. (2017). Welke keuzemogelijkheden zijn wenselijk vanuit het perspectief van de deelnemer? *Netspar Design Paper, 71*.

Willemsen, M., & Kortleve, N. (2016). Behoefte aan meer flexibiliteit bij pensionering. *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken*, *22*.

Wolfe, C. R., Reyna, V. F., Widmer, C. L., Cedillos, E. M., Fisher, C. R, Brust-Renck, P. G, Weil, A. M. (2015). Efficacy of a web-based intelligent tutoring system for communicating genetic risk of breast cancer: A fuzzy-trace theory approach. *Medical Decision Making*, *35*(1), 46–59. *https://doi.org/10.1177/0272989X14535983*

Bijlage A: Kenmerken van de geïnterviewden (n = 39)

Kenmerken	Deelnemers *n* (%)
Geslacht	
Man	28 (72)
Vrouw	11 (28)
Pensioenstatus[12]	
Met pensioen	22 (56)
Niet met pensioen	17 (44)
Verdeling ouderdomspensioen/partnerpensioen[13,14]	
Geen uitruil	11 (28)
Partnerpensioen uitgeruild voor meer ouderdomspensioen	7 (18)
Ouderdomspensioen uitgeruild voor meer partnerpensioen	2 (5)
Verdeling ouderdomspensioen[14]	
Gelijkblijvend	14 (36)
Hoog/laag	11 (28)
Laag/hoog	0 (0)
Pensioneringsdatum[14,15]	
Eerder (via pensioen)	11 (28)
Eerder (via regeling)	8 (20)
Op pensioendatum met pensioen	5 (13)
Later	2 (5)
Aanvullende pensioenvoorzieningen[16]	
Eigen vermogen (spaargeld, eigen huis, overig vastgoed)	19 (49)
Lijfrentes en koopsompolissen	12 (31)
Levensloopregeling	4 (10)
Spaarloonregeling	3 (8)
(Verkoop) eigen bedrijf	3 (8)
Seniorenregeling/generatiepact	3 (8)
Ontslagregeling	4 (10)
Verlof	4 (10)

12 Onder 'met pensioen' scharen we deelnemers voor wie het grootste gedeelte van het inkomen uit pensioen komt. Deelnemers zijn dus 'niet met pensioen' als er een (kleine) regeling is ingegaan, maar ze nog wel (deels) werken, als ze met verlof zijn of als er sprake is van een generatiepact/seniorenregeling.

13 Het interviewschema is gedurende de interviews uitgebreid met vragen over de uitruil van partnerpensioen. Dit is daarom niet met elke deelnemer besproken.

14 We nemen hier alleen de deelnemers mee die daadwerkelijk keuzes hebben gemaakt/doorgegeven bij hun pensioenuitvoerder, niet de keuzes die deelnemers later mogelijk van plan zijn te maken.

15 We maken onderscheid tussen deelnemers die eerder met ouderdomspensioen zijn gegaan en deelnemers die eerder zijn gegaan via bijvoorbeeld een ontslagregeling, de ziektewet of met verlof.

16 Het interviewschema is gedurende de interviews uitgebreid met vragen over aanvullende pensioenvoorzieningen. Deze zijn daarom niet met elke deelnemer besproken. Bovendien nemen we hier alleen de pensioenvoorzieningen mee die door deelnemers expliciet als pensioenvoorziening zijn benoemd. We beschouwen een eigen huis bijvoorbeeld niet als pensioenvoorziening, tenzij de deelnemer expliciet heeft aangegeven (extra aflossingen op de hypotheek van) het huis als pensioenvoorziening te zien.

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)
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 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 Brüggen, 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 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)
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 Brüggen, 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 pensioendocumenten: 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 Brüggen, 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 premieregelingen? (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 Brüggen, 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, Maaike 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 Maaike 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 Brüggen 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, Maaike 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, Maaike 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, Maaike 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 Mastrogiacomo, Stefan Hochguertel and Hans Bloemen

116 Appreciated but complicated pension Choices? Insights from the Swedish Premium Pension System (2019)
Monika Böhnke, Elisabeth Brüggen 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, Maaike 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 langlevenrisico (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 Mastrogiacomo

137 Using social norms to activate pension plan members: insights from practice (2019)
Joyce Augustus-Vonken, Pieter Verhallen, Lisa Brüggen 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)
Marike 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 Marike Knoef

158 Keuzes rondom pensioen: implicaties op uitkeringssnelheid voor een heterogeen 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

163 Investing for Retirement with an Explicit Benchmark (2020)
Anne Balter, Lennard Beijering, Pascal Janssen, Frank de Jong, Agnes Joseph, Thijs Kamma and Antoon Pelsser

164 Vergrijzing en verzuim: impact op de verzekeringsvoorkeuren van werkgevers (2020)
Remco Mallee en Raymond Montizaan

165 Arbeidsmarkteffecten van de pensioen-premiesystematiek (2020)
Marike Knoef, Sander Muns en Arthur van Soest

166 Risk Sharing within Pension Schemes (2020)
Anne Balter, Frank de Jong en Antoon Pelsser

167 Supporting pension participants: Three lessons learned from the medical domain for better pension decisions (2021)
Jelle Strikwerda, Bregje Holleman and Hans Hoeken

168 Variable annuities with financial risk and longevity risk in the decumulation phase of Dutch DC products (2021)
Bart Dees, Frank de Jong and Theo Nijman

169 Verloren levensjaren als gevolg van sterfte aan Covid-19 (2021)
Bram Wouterse, Frederique Ram en Pieter van Baal

170 Which work conditions can encourage older workers to work overtime? (2021)
Raymond Montizaan and Annemarie Kuenn-Nelen

171 Herverdeling van individueel pensioen-vermogen naar partnerpensioen: een stated preference-analyse (2021)
Raymond Montizaan

172 Risicogedrag na een ramp; implicaties voor pensioenen (2021)
Martijn de Vries

173 The Impact of Climate Change on Optimal Asset Allocation for Long-Term Investors (2021)
Mathijs Cosemans, Xander Hut and Mathijs van Dijk

174 Beleggingsbeleid bij onzekerheid over risicobereidheid en budget (2021)
Agnes Joseph, Antoon Pelsser en Lieke Werner

175 On the Resilience of ESG Stocks during COVID-19: Global Evidence (2021)
Gianfranco Gianfrate, Tim Kievid & Mathijs van Dijk

176 De solidariteitsreserve juridisch ontrafeld (2021)
Erik Lutjens en Herman Kappelle

177 Hoe vertrouwen in politiek en maatschappij doorwerkt in vertrouwen in pensioeninstituties (2021)
Harry van Dalen en Kène Henkens

178 Gelijke rechten, maar geen gelijke pensioenen: de gender gap in Nederlandse tweedepijlerpensioenen
Suzanne Kali, Jim Been, Marike Knoef en Albert van Marwijk Kooy

179 Completing Dutch pension reform (2021)
Ed Westerhout, Eduard Ponds and Peter Zwaneveld

180 When and why do employers hire and rehire employees beyond normal retirement age? (2021)
Orlaith C. Tunney and Jaap Oude Mulders

181 Family and government insurance: Wage, earnings, and income risks in the Netherlands and the U.S. (2021)
Mariacristina De Nardi, Giulio Fella, Marike Knoef, Gonzalo Paz-Pardo and Raun van Ooijen

182 Het gebruik van data in de pensioenmarkt (2021)
Willem van der Deijl, Marije Kloek, Koen Vaassen en Bas Werker

183 Applied Data Science in the Pension Industry: A Survey and Outlook (2021)
Onaopepo Adekunle, Michel Dumontier and Arno Riedl

184 Individual differences in accessing personalized online pension information: Inertia and a digital hurdle (2021)
Milena Dinkova, Adriaan Kalwij & Leo Lentz

185 Transitie: gevoeligheid voor veronderstellingen en omstandigheden (2021)
Anne Balter, Jan Bonenkamp en Bas Werker

186 De voordelen van de solidariteitsreserve ontrafeld (2021)
Servaas van Bilsen, Roel Mehlkopf en Antoon Pelsser

187 Consumption and time use responses to unemployment (2021)
Jim Been, Eduard Suari-Andreu, Marike Knoef en Rob Alessie

188 Wat is inertie? (2021)
Marijke van Putten en Robert-Jan Bastiaan de Rooij

189 The effect of the Dutch financial assessment framework on the mortgage investments of pension funds (2021)
Yeorim Kim and Mauro Mastrogiacomo

190 The Recovery Potential for Underfunded Pension Plans (2021)
Li Yang, Antoon Pelsser and Michel Vellekoop

191 Trends in verschillende gezondheidsindicatoren: de rol van opleidingsniveau (2021)
Wilma J. Nusselder, José Rubio Valverde en Dorly Deeg

192 Toedeling van rendementen met spreiding (2021)
Anne Balter en Bas Werker

193 Occupational pensions, macroprudential limits, and the financial position of the self-employed (2021)
Francesco G. Caloia, Stefan Hochguertel and Mauro Mastrogiacomo

194 How do spouses respond when disability benefits are lost? (2021)
Mario Bernasconi, Tunga Kantarcı, Arthur van Soest, and Jan-Maarten van Sonsbeek

195 Pension Payout Preferences (2021)
Rik Dillingh and Maria Zumbuehl

196 Naar de kern van pensioenkeuzes (2021)
Jelle Strikwerda, Bregje Holleman en Hans Hoeken

Netspar

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 2021