



Pensioen en duurzame inzetbaarheid

Twée kanten van de medaille



Maastricht University

 Wijzer in geldzaken

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Oudere sollicitanten maken weinig kans op een baan	5
Werkgevers onderwaarden oudere werknemers	8
Zijn oudere werknemers minder productief?	10
Afschaffing prepensioen raakt vooral lage inkomens	12
Deeltijdpensioen leidt tot lagere arbeidsparticipatie	14
Bied training aan oudere werknemers!	17
Meer informatie over Pension Communication @ Maastricht University	19
Meer informatie over Wijzer in geldzaken	19



Voorwoord



Raymond Montizaan

*Research Centre for Education and
the Labour Market
Maastricht University*



Olaf Simonse

Wijzer in geldzaken

Mensen gaan steeds later met pensioen en blijven ook langer doorwerken. Lag de gemiddelde pensioenleeftijd in Nederland in 2006 nog op 61 jaar, in 2016 was dit 64 jaar en 6 maanden. Het is de verwachting dat de gemiddelde pensioenleeftijd nog verder zal gaan stijgen door de koppeling van de AOW-leeftijd aan de stijging in de levensverwachting.

Dat roept voor werkgevers en beleidsmakers een aantal vragen op, zoals: hoe zorgen we dat werknemers langer productief en gemotiveerd blijven?

Het **Research Centre for Education and the Labour Market** (ROA) van de Universiteit Maastricht doet veel onderzoek naar de arbeidsmarkt. De rode draad in dat onderzoek is de manier waarop menselijk kapitaal zich ontwikkelt gedurende het leven, in relatie tot de dynamiek op de arbeidsmarkt. Duurzame inzetbaarheid is één van de thema's waar ROA zich op richt. Dat levert tal van interessante onderzoeken op.

Partners van **Wijzer in geldzaken** zetten zich in voor het bevorderen van verantwoord financieel gedrag. Dit vergt in de eerste plaats dat mensen realistische verwachtingen hebben van hun inkomsten en uitgaven op hun oude dag. En dat ze indien nodig actie ondernemen. Er zijn echter een heleboel (psychologische) barrières die ervoor zorgen dat mensen uitstellen om zich te verdiepen in hun pensioen en het moment dat ze willen en kunnen stoppen met werken. Er zijn de laatste jaren steeds meer succesvolle initiatieven om mensen op een laagdrempelige manier inzicht te geven in hun pensioen. Maar er is nog veel werk te doen.

Duurzame inzetbaarheid en pensioen zijn twee thema's die veel met elkaar te maken hebben. Dat was voor ons de reden om de handen ineen te slaan. In deze publicatie brengen we een aantal recente inzichten uit onderzoek bij elkaar, en we proberen die zo praktisch mogelijk te vertalen. Hier kunnen beleidsmakers en werkgevers hun voordeel mee doen.

In het eerste deel van deze publicatie gaan we in op de positie van ouderen op de arbeidsmarkt. Het eerste artikel laat zien dat **oudere sollicitanten weinig kans maken om te worden aangenomen**, ook al hebben ze ervaring in een

Werkgevers overschatten de loonkosten van oudere werknemers en onderschatten hun productiviteit.

soortgelijke functie. Werkgevers geven de voorkeur aan jongere sollicitanten. Uit een ander onderzoek blijkt dat **werkgevers de loonkosten van oudere werknemers overschatten, en hun productiviteit onderschatten**. Werkgevers hebben stereotype oordelen over loonkosten en productiviteit van oudere werknemers. Het is de vraag of dit terecht is. Een interessant onderzoek in een grote vrachtwagenfabriek in Duitsland laat zien dat de **productiviteit van werknemers in dat onderzoek stijgt tot hun 60ste**. En de onderzoekers vonden geen bewijs dat de productiviteit daarna daalt.

In het tweede deel van deze publicatie kijken we naar de effecten van een aantal maatregelen die bedoeld zijn om langer doorwerken te stimuleren. De afschaffing van de **prepensioenregelingen in 2006 heeft ertoe geleid dat mensen – vooral met een laag inkomen - langer doorwerken**. Slechts een kleine groep gaat toch eerder met pensioen en spaart hiervoor extra bij

of offert pensioeninkomen op. Eén van de instrumenten die vaak genoemd wordt om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te verhogen, is deeltijdpensioen. Uit onderzoek van ROA blijkt dat **deeltijdpensioen de arbeidsparticipatie van oudere werknemers per saldo verlaagt**. Mensen werken weliswaar langer door als ze gebruik kunnen maken van deeltijdpensioen. Ze gaan echter al op jonge leeftijd met deeltijdpensioen. Het laatste onderzoek dat we in deze publicatie samenvatten kijkt naar de effecten van 16 verschillende HR-instrumenten die werkgevers kunnen inzetten om oudere werknemers inzetbaar te houden. Het blijkt dat het **aanbieden van trainingen aan oudere werknemers** het meest effectief is. Andere HR-instrumenten hebben geen significant effect.

In deze publicatie hebben we een aantal inzichten bij elkaar gebracht uit wetenschappelijk onderzoek op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Met als centrale vraag: hoe zorgen we dat mensen fit en gemotiveerd langer doorwerken? Het is lastig om daarop een centraal antwoord te geven. Het onderzoek laat in ieder geval zien dat werkgevers een belangrijke rol spelen om de positie van ouderen op de arbeidsmarkt te verbeteren. Oudere werknemers zijn productiever dan werkgevers vaak denken. En door HR-instrumenten slim in te zetten, kunnen werkgevers zorgen dat oudere werknemers gemotiveerd zijn om langer door te werken. Beleidsmakers moeten zich realiseren, dat maatregelen die bedoeld zijn om te zorgen dat mensen langer doorwerken, vaak verschillende effecten hebben op verschillende groepen. Versoberingen van pensioenregelingen zorgen ervoor dat vooral lager opgeleiden langer doorwerken. Hoger opgeleiden daarentegen kunnen deze versoberingen vaak financieel opvangen.

Wij hopen met deze inzichten een bijdrage te leveren aan de beleidsvorming voor pensioen en duurzame inzetbaarheid. Wij wensen u veel leesplezier.

Raymond Montizaan
*Research Centre for Education
and the Labour Market
Maastricht University*

Olaf Simonse
Wijzer in geldzaken

Oudere sollicitanten maken weinig kans op een baan

Artikel: Montizaan, R. & Fouarge, D. (2016). [The impact of employer's characteristics and beliefs on the propensity to hire older job applicants: Evidence from a stated preferences experiment](#). *Netspar Academic Series. DP 01/2016-054*.

Het artikel in het kort

Dit onderzoek laat zien dat oudere werknemers een kleinere kans hebben om te worden aangenomen dan jongere werknemers. Een sollicitant van 60 jaar heeft 41 procentpunt minder kans om aangenomen te worden dan een sollicitant van 35 jaar (met dezelfde ervaring). Naarmate een werkgever een positievere inschatting maakt van de relatieve loonkosten, productiviteit en vaardigheden van oudere werknemers, vergroot dit de kans voor oudere baanzoekenden om te worden aangenomen. Maar zelfs als hiervoor gecorrigeerd wordt, blijft leeftijdsdiscriminatie bestaan.

Achtergrond

Door het verhogen van de pensioenleeftijd en het versoberen van pensioenen stijgt het *aanbod* van oudere werknemers. Dit onderzoek kijkt naar de mogelijke barrières aan de *vraagkant* en de rol van leeftijdsdiscriminatie in het aannamebeleid van werkgevers. De bestaande literatuur suggereert dat verschillende stereotypen een rol spelen bij het aannemen van oudere werknemers: zij zouden minder competent, minder productief, duurder en ongezonder zijn. Het onderhavige onderzoek kijkt of deze stereotypen het verschil in kansen op de arbeidsmarkt voor oudere werknemers ten opzichte van jongere werknemers verklaart.

Het onderzoek

Het onderzoek bestaat uit een vignetstudie. 1.100 deelnemers aan een werkgeversonderzoek (managers en HR-professionals) kregen het

hypothetische, realistische scenario voorgelegd dat zij een sollicitant moesten selecteren voor een vacature. Vervolgens werd hen zesmaal een dilemma voorgelegd, waarin zij telkens moesten kiezen tussen twee sollicitanten. De twee sollicitanten verschilden op drie aspecten: leeftijd, ervaring in een soortgelijke functie, en hoeveelheid training die nodig was om de functie te vervullen (bijscholingsbehoefte).

De werkgevers kregen ook een aantal vragen om vast te stellen hoe zij in het algemeen aankijken tegen de productiviteit, competenties en loonkosten van werknemers in verschillende leeftijdscategorieën.

Daarna werden analyses gedaan op de baankans van oudere werknemers in relatie tot de leeftijd, het geslacht en de ervaring van de werkgever, en de inschatting die de werkgever maakt van de loonkosten, productiviteit en competenties van de sollicitant (leren omgaan met verandering, probleemoplossing, ervaring, leidinggeven en communicatieve vaardigheden).

De resultaten

Werkgevers hebben vooroordelen over oudere werknemers. Ze vinden oudere werknemers duurder en hun productiviteit lager. Bij de competenties van oudere werknemers valt op, dat werkgevers negatiever oordelen over de leer- en veranderbereidheid van oudere werknemers vergeleken met jongere werknemers.

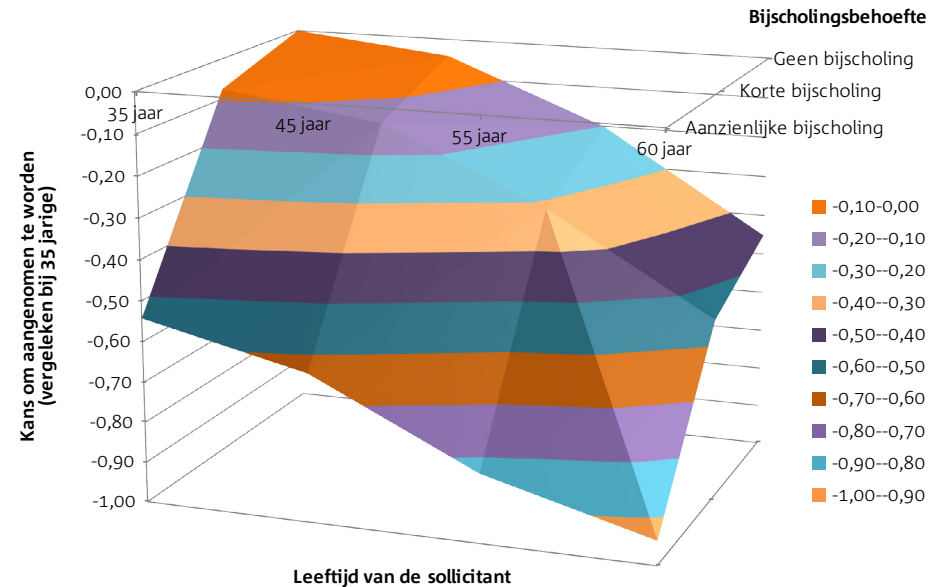
De kans om aangenomen te worden is voor een 45-jarige sollicitant 7 procentpunt lager dan van een 35-jarige sollicitant. Voor een 55- en 60-jarige sollicitant is dit zelfs 23 procentpunt en 41 procentpunt.

Ervaring draagt bij aan de kans om aangenomen te worden. De kans om aangenomen te worden is 25 procentpunt hoger voor iemand met 5 jaar ervaring dan voor iemand zonder ervaring. Opvallend genoeg is de kans voor iemand met 10 jaar ervaring niet significant hoger. Als je meer training nodig hebt om de functie te kunnen uitoefenen, daalt de aannamekans met 50 procentpunt.

**De kans om aangenomen te worden
is voor een 45-jarige sollicitant 7 procentpunt
lager dan van een 35-jarige sollicitant.**

Uit de resultaten blijkt dat een 60-jarige nog nauwelijks kans maakt om aangenomen te worden. Zelfs het feit dat een 60-jarige relevante ervaring heeft, compenseert het leeftijdseffect niet. De aannamekans voor een 60-jarige met 10 jaar ervaring is 12 procentpunt lager dan van een 35-jarige zonder ervaring.

Een 60-jarige met een sterke noodzaak voor bijscholing heeft 91 procentpunt minder kans op een baan dan een 35-jarige zonder deze noodzaak. Bij een 60-jarige zonder sterke noodzaak voor bijscholing is het verschil met een vergelijkbare 35-jarige 41 procentpunt.



De leeftijd van de werkgever heeft een belangrijk effect op de aannamekans. Vooral jonge werkgevers (tot 35 jaar) hebben de neiging om leeftijdgenoten aan te nemen, ten koste van de oudste groep sollicitanten. Het blijkt dat jonge werkgevers – in vergelijking met oude werkgevers – een negatiever oordeel hebben over de productiviteit van oudere werknemers. Dit lijkt vooral te verklaren uit het feit dat jonge werkgevers de leidinggevende en communicatieve capaciteiten van oudere werknemers lager inschatten dan oudere werkgevers.

Een nadere analyse van de data laat zien dat de oordelen van werkgevers over hogere loonkosten en lagere productiviteit van oudere werknemers slechts een klein deel van het verschil in aannamekans verklaart. Verder blijkt dat het oordeel van werkgevers over de gezondheid van oudere werknemers een belangrijkere rol speelt in hun aannamebeleid dan het oordeel over productiviteit en loonkosten.

Conclusie

Leeftijdsdiscriminatie speelt een belangrijke rol in het aannamebeleid. Hierdoor hebben oudere sollicitanten minder kans om te worden aangenomen. Iemand van 60 maakt nog nauwelijks kans op een baan. Deze kans kan maar voor een klein deel worden gecompenseerd door ervaring.

De lagere aannamekans voor oudere sollicitanten kan slechts voor een klein deel worden verklaard uit het feit dat werkgevers negatiever oordelen over de productiviteit en loonkosten van oudere werknemers.

1. DOEL VAN HET ONDERZOEK

In kaart brengen van leeftijdsdiscriminatie door werkgevers bij sollicitaties, en bepalen welke rol oordelen over productiviteit, loonkosten en gezondheid van oudere werknemers daarin spelen.

2. OPMERKELIJK

Jongere werkgevers hebben een negatiever oordeel over de productiviteit en vaardigheden van oudere werknemers.

3. NUT

Dit onderzoek levert een bijdrage aan het debat over langer doorwerken, en welke barrières er daarbij zijn.

4. BELANGRIJKSTE BEVINDING

Oudere sollicitanten maken significant minder kans op een baan dan jongere sollicitanten. Dit kunnen ze maar voor een deel compenseren door ervaring.

Werkgevers onderwaarden oudere werknemers

Artikel: Montizaan, R., Fouarge, D. & de Grip, A. (2016). [Ouderen worden ondergewaardeerd door werkgevers.](#)

Het artikel in het kort

Op basis van een enquête kijken de onderzoekers naar de inschatting die werkgevers maken van de loonkosten en de productiviteit van oudere werknemers. Werkgevers blijken de loonkosten van oudere werknemers te overschatten. En zij zijn geneigd de productiviteit van oudere werknemers lager in te schatten.

Achtergrond

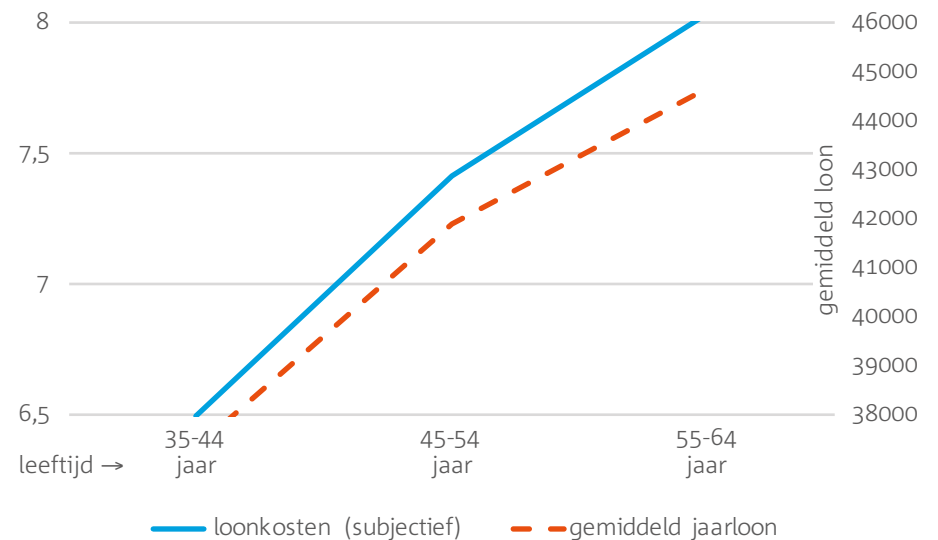
Ouderen hebben weinig kansen op de arbeidsmarkt. Hoe komt dat? De perceptie bestaat onder werkgevers dat oudere werknemers te duur zijn en bovendien dat ouderen minder productief zijn dan jongere werknemers. Maar kloppen deze veronderstellingen wel?

Het onderzoek

In een enquête onder werkgevers werd gevraagd naar hun perceptie van de relatieve loonkosten en hun waardering voor de productiviteit van werknemers in verschillende leeftijdscategorieën. Daarnaast moesten zij hun waardering geven voor meer specifieke productieve vaardigheden per leeftijdsgroep, zoals: kennis, omgaan met technologische veranderingen, en probleemoplossend vermogen. De onderzoekers vergeleken deze uitkomsten met de echte salarisgegevens.

De resultaten

Werkgevers overschatten over het algemeen de loonkosten van oudere werknemers (zie de figuur hieronder).



Werkgevers schatten de productiviteit van oudere werknemers lager in dan die van jongere werknemers. De productiviteit in de leeftijdsgroepen 35-44 jaar en 45-54 jaar wordt op ongeveer hetzelfde niveau gewaardeerd (respectievelijk 7,6 en 7,7). De productiviteit van 55-plussers wordt daarentegen met een 7,2 significant lager gewaardeerd.

Oudere werknemers scoren beter dan jongere op: kennisniveau, deskundigheid, zelfstandigheid, nauwkeurigheid, planning van het werk, leidinggeven en het omgaan met verantwoordelijkheid.

Als we kijken naar de waardering van werkgevers voor de onderliggende vaardigheden, dan ontstaat een genuanceerder beeld. Op een aantal punten scoren oudere werknemers beter dan jongere (kennisniveau, deskundigheid, zelfstandigheid, nauwkeurigheid, planning van het werk, leidinggeven en het omgaan met verantwoordelijkheid). Op een aantal punten zijn de scores vergelijkbaar (probleemoplossend vermogen, communicatieve vaardigheden, klantgerichtheid, samenwerken met collegae en stressbestendigheid). Volgens werkgevers scoren oudere werknemers slechter dan jongere op omgang met organisatorische veranderingen, omgang met technologische veranderingen, commerciële vaardigheden en flexibiliteit.

Conclusie

Uitgaande van de gegevens uit dit onderzoek, zullen werkgevers geneigd zijn oudere werknemers te onderwaarden. Ze schatten hun loonkosten te hoog in en scoren oudere werkgevers lager op productiviteit, terwijl dat niet gestaafd wordt door hun oordeel over de onderliggende vaardigheden.

1. DOEL VAN HET ONDERZOEK

Bepalen of werkgevers een reële inschatting maken van de loonkosten en productiviteit van oudere werknemers.

2. OPMERKELIJK

Volgens werkgevers scoren oudere werknemers beter op zaken als deskundigheid en planning, en minder goed op omgaan met verandering en commerciële vaardigheden.

3. NUT

Het onderzoek geeft werkgevers inzicht in de (voor)oordelen die zij hebben ten aanzien van oudere werknemers. Dit geeft ze de mogelijkheid een meer reële inschatting te maken van hun loonkosten en productiviteit, zodat de oudere werknemers een eerlijkere kans hebben op de arbeidsmarkt.

4. BELANGRIJKSTE BEVINDING

Werkgevers schatten de loonkosten van oudere werknemers te hoog in, en onderschatten hun productiviteit.

Zijn oudere werknemers minder productief?

Artikel: Börsch-Supan, A. & Weiss, M. (2016). [Productivity and age: Evidence from teams at the assembly line.](#)
The Journal of the Economics of Ageing.

Het artikel in het kort

Dit onderzoek kijkt naar de relatie tussen leeftijd en productiviteit van werknemers in teams van een vrachtwagenfabriek. Het blijkt dat de productiviteit van werknemers tot hun 60ste toeneemt. Er is geen bewijs gevonden dat de productiviteit daarna afneemt.

Achtergrond

Vaak wordt gedacht dat oudere werknemers minder productief zijn dan jongere. Dit heeft gevolgen voor personeelsbeleid van werkgevers, bijvoorbeeld door oudere te stimuleren om vervroegd met pensioen te gaan.

Productiviteit is lastig te meten. En zeker als werknemers in teamverband werken. In deze studie kijkt men naar de productiviteit van teams bij het assembleren van vrachtwagens. De fabriek – een Mercedes-fabriek in het zuiden van Duitsland - werd voor vier jaar gevolgd (van 2003 tot en met 2006). De onderzoekers meten in deze studie de teamproductiviteit als het aantal fouten dat een team maakt, vermenigvuldigd met de ernst van deze fouten.

Het onderzoek houdt rekening met het feit dat oudere, ervaren werknemers op een andere manier bijdragen aan het teamresultaat dan jongere. Bijvoorbeeld het instrueren van jongere werknemers, kalm blijven in hectische situaties en de sfeer in het team positief beïnvloeden.

Het onderzoek

In de fabriek werken 100 teams aan werkstations aan de assemblage van vrachtwagens. De snelheid van de lopende band is constant. Het verschil in productiviteit tussen teams is dat het ene team meer (en andere) fouten maakt

dan het andere. De kwaliteitsafdeling aan het eind van de assemblagelijijn controleert de geproduceerde vrachtwagens op fouten. Ze tellen het aantal fouten en kennen aan elke fout een mate van ernst toe (op basis van de kosten die gepaard gaan met het herstellen van de fout).

Oudere, ervaren werknemers dragen op een andere manier bij aan het teamresultaat dan jongere. Bijvoorbeeld het instrueren van jongere werknemers, kalm blijven in hectische situaties en de sfeer in het team positief beïnvloeden.

In dit onderzoek meet men de productiviteit van een team als het aantal fouten maal hun ernst. Hoewel fouten niet aan een individu worden gekoppeld, kan wel uit de data worden afgeleid welke bijdrage een individu aan het team levert. Dit doen de onderzoekers door in hun analyses handig gebruik te maken van teamwisselingen.

De resultaten

De productiviteit van individuele werknemers neemt verrassend genoeg niet af tussen 25 en 65 jaar. De individuele productiviteit van werknemers stijgt

zelfs tot 60 jaar. Het blijkt dat oudere werknemers wel meer fouten maken dan jongere werknemers, maar dat die fouten veel minder ernstig zijn.

Zelfs in een omgeving met fysieke arbeid, blijkt de productiviteit van werknemers dus toe te nemen naarmate ze ouder worden. De achteruitgang van fysieke gesteldheid wordt (kennelijk) gecompenseerd door ervaring, stressbestendigheid en het vermogen om samen te werken.

De onderzoekers interpreteren deze resultaten als volgt: fouten zijn zeldzaam en doen zich vooral voor in stressvolle situaties. Oudere werknemers weten in zulke situaties – door hun ervaring – beter welke fouten kosten wat kosten vermeden moeten worden.

Conclusie

De productiviteit van werknemers neemt niet af naarmate ze ouder worden. Tussen de 25 en 60 jaar neemt deze zelfs toe. Dit is geheel toe te schrijven aan ervaring. De resultaten suggereren dat oudere werknemers beter in staat zijn om met moeilijke situaties om te gaan en zich juist dan te concentreren op belangrijke taken.

1. DOEL VAN HET ONDERZOEK

Bepalen of leeftijd van werknemers ten koste gaat van hun productiviteit.

2. OPMERKELIJK

Oudere werknemers maken wel meer fouten, maar deze fouten zijn minder ernstig.

3. NUT

De gepercipieerde productiviteit van oudere werknemers speelt vaak een rol in het HR-beleid van werkgevers. Dit onderzoek draagt bij aan de kennis over de productiviteit van oudere werknemers.

4. BELANGRIJKSTE BEVINDING

Zelfs in een fysieke productie-omgeving presteren oudere werknemers beter dan jongere. Dit is toe te schrijven aan hun ervaring: zij kunnen in moeilijke situaties beter focussen op de belangrijke taken.

Afschaffing prepensioen raakt vooral lage inkomens

Artikel: Montizaan, R. & Lindeboom, M. (2018). [Pension reform: Disentangling the impact on Retirement behavior and Private Savings](#). *Netspar Academic Services*. DP 02/2018-012.

Het artikel in het kort

In 2006 schafte de overheid vrij plotseling de regeling voor Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU) af voor mensen geboren ná 1949. Dit onderzoek kijkt welk effect dit heeft op hun gedrag. Het blijkt dat de groep die door deze maatregel geraakt wordt onmiddellijk zijn pensioenverwachtingen aanpast. Vooral mensen met een hoger inkomen besluiten om toch eerder te stoppen met werken. Zij vangen dit op door bij te sparen of door een lager pensioeninkomen te accepteren.

Achtergrond

Veel landen hervormen hun pensioenstelsel om het aanbod van oudere werknemers op de arbeidsmarkt te vergroten en zo het stelsel betaalbaar te houden. Een belangrijke vraag daarbij is hoe mensen reageren op veranderingen in het pensioenstelsel. Gaan zij langer doorwerken? Accepteren ze een lager pensioeninkomen? Of gaan ze extra sparen om toch eerder te kunnen stoppen?

In Nederland vond in 2006 een plotselinge verandering in het pensioenstelsel plaats: ambtenaren geboren ná 1949 konden geen gebruik meer maken van de FPU-regeling (prepensioenregeling). Hier kwam het ABP Flexpensioen voor in de plaats. Hierdoor zouden zij gemiddeld 13 maanden langer moeten doorwerken om hetzelfde inkomen na pensionering over te houden (70% van hun laatstverdiende loon). Tegelijkertijd introduceerde de overheid de

Levenslooptegeling, waardoor iedereen fiscaal aantrekkelijk kon bijsparen voor bijvoorbeeld een sabbatical of vervroegd pensioen.

Tot 2006 was vroegpensioen de sociale norm. Iemand die 40 jaar in de publieke sector had gewerkt, kon op zijn 62ste met pensioen en had dan een inkomen van 70% van zijn laatstverdiende loon. Zo'n 80% van de werkenden ging vóór zijn 63ste met pensioen en slechts 6% werkte tot zijn 65ste.

Het onderzoek

De onderzoekers stuurden vragenlijsten aan twee cohorten werknemers in de publieke sector: mensen geboren in 1949 en in 1950. De eerste groep krijgt niet de maken met de wijziging, de tweede wel. Daardoor kunnen de groepen heel goed met elkaar vergeleken worden.

De respondenten kregen vragen over ondermeer hun verwachte pensioenleeftijd en vermogen. De enquête liep van 2007 (een jaar na de afschaffing) tot en met 2012. Daarnaast beschikken de onderzoekers over administratieve data van de respondenten, waaronder hun opgebouwde pensioenrechten, jaarloon en hun feitelijke pensioendatum.

De resultaten

De groep die in 1950 geboren werd moet gemiddeld 13 maanden langer doorwerken dan de groep die in 1949 geboren werd, om hetzelfde

pensioeninkomen te krijgen. Ze passen hun verwachte pensioenleeftijd met 10 maanden aan. De overige 3 maanden vangen ze op door hun uitgavenpatroon na pensionering aan te passen of extra bij te sparen. Slechts een kleine groep maakte gebruik van de Levensloopregeling; dit betreft voornamelijk mensen met een hoog inkomen. Een opmerkelijk neveneffect van de introductie van de Levensloopregeling is dat mensen met een hoog inkomen zelfs eerder stopten met werken dan voor de afschaffing van de FPU-regeling. Vooral mensen met lagere inkomens, een laag opleidingsniveau en in slechte gezondheid werken langer door. Zij kunnen het zich niet veroorloven om meer te sparen of om eerder met pensioen te gaan, en ze zijn minder goed in staat om hun uitgavenpatroon na pensionering aan te passen. Zij kunnen alleen reageren op de versoering van hun pensioenrechten door langer door te werken.

**Vooraf mensen met lagere inkomens,
een laag opleidingsniveau en in slechte
gezondheid werken langer door.**

Conclusie

Bij een plotselinge wijziging in het pensioenstelsel, zoals de afschaffing van de FPU, reageren de meeste mensen door langer door te werken. Dit is in lijn met het doel van de wijziging. Echter, dit geldt het meest voor mensen met lage inkomens. Vooral mensen met hoge inkomens kunnen toch eerder stoppen met werken.

1. DOEL VAN HET ONDERZOEK

Bepalen wat het effect is van een plotselinge herziening van het pensioensysteem op het gedrag van mensen.

2. OPMERKELIJK

Vooraf mensen met lage inkomens werken langer door als gevolg van de herziening. Zij hebben weinig middelen om extra bij te sparen of hun uitgavenpatroon aan te passen.

3. NUT

Het onderzoek maakt inzichtelijk dat effecten van versoeringen van het pensioensysteem verschillende effecten hebben voor verschillende inkomensgroepen.

4. BELANGRIJKSTE BEVINDING

Mensen werken over het algemeen langer door als gevolg van een plotselinge versoering van het pensioenstelsel. Slechts een beperkte groep compenseert dit door hun uitgavenpatroon voor of na pensionering aan te passen.

Deeltijdpensioen leidt tot lagere arbeidsparticipatie

Artikel: Montizaan, R. (2018). [Parttime pensioneren en de arbeidsparticipatie](#). *Netspar Design Paper 94*.

Het artikel in het kort

Deze studie laat zien dat deeltijdpensionering er weliswaar voor zorgt dat ouderen langer doorwerken, maar dat hun arbeidsparticipatie per saldo afneemt. Ze willen graag lang in deeltijd werken, waardoor ze per saldo minder gaan werken. Als het verhogen van arbeidsparticipatie van ouderen het doel is, dan is deeltijdpensioen dus geen goed instrument.

Achtergrond

Werknemers in Nederland moeten steeds langer doorwerken. Door de verhoging van de AOW-leeftijd en de afschaffing van VUT en prepensioen is de gemiddelde pensioenleeftijd in Nederland in tien jaar tijd omhoog gegaan van 61 jaar naar 64,5 jaar.

Het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen blijft een belangrijke doelstelling van pensioenbeleid. Hierdoor worden de lasten van het pensioenstelsel eerlijker verdeeld over de generaties. En dit is nodig om het pensioenstelsel betaalbaar te houden.

Deeltijdpensioen is een mogelijke oplossing voor het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen. Deeltijdpensioen houdt in dat mensen in de jaren vóór hun pensioen parttime gaan werken en het verlies aan inkomen compenseren door alvast een deel van het pensioen op te nemen.

Het onderzoek

Het onderzoek behandelt een *stated preferences experiment*. Hierin kregen 7.520 werknemers een aantal hypothetische, maar realistische situaties voorgelegd. Ze konden kiezen voor verschillende vormen van voltijd- en deeltijdpensioen. In de scenario's met deeltijdpensioen gaat de werknemer de helft minder uren werken per week.

Als het verhogen van arbeidsparticipatie van ouderen het doel is, dan is deeltijdpensioen dus geen goed instrument.

Ieder respondent kreeg zes verschillende scenario's. Daarin verschilden de mogelijkheden voor deeltijdpensioen en de financiële prikkels. En de onderzoekers varieerden de opbouwpercentages en de vervangingsratio.

Een voorbeeld om dit te illustreren: Na een korte uitleg krijgt de respondent het volgende scenario voorgelegd.

Scenario 6

Op welke leeftijd en hoe lang zou u met deeltijdpensioen gaan als u uit deze mogelijkheden mag kiezen?

Leeftijd deeltijdpensioen tot aan volledig pensioen	Inkomen (in % van uw netto loon) gedurende deeltijd- en voltijdpensioen
62-63	62.5
62-64	65
63-64	67.5
63-65	70
62-67	72.5
64-65	72.5
63-67	75
64-66	75
66-67	77.5
65-66	77.5
62-70	80
65-67	80
63-70	82.5
66-67	82.5
65-69	85
66-68	85
66-69	87.5
67-68	87.5
66-70	90
67-70	92.5
68-70	95
69-70	97.5

De resultaten

De resultaten laten zien dat de gemiddelde pensioenleeftijd met ongeveer een jaar toeneemt als mensen de mogelijkheid hebben om met deeltijdpensioen te gaan.

Daarnaast kijkt de studie naar de voltijdsequivalente pensioenleeftijd. Deze leeftijd corrigeert voor het feit dat iemand minder gaat werken. Een simpel voorbeeld om dit duidelijk te maken: als iemand van zijn 60ste tot zijn 70ste voor de helft met deeltijdpensioen gaat, is zijn voltijdsequivalente pensioenleeftijd 65.

Het onderzoek laat zien dat mensen al vanaf relatief jonge leeftijd gebruik willen maken van deeltijdpensioen. Dit doet de tijd dat ze langer doorwerken meer dan teniet: de voltijdsequivalente pensioenleeftijd daalt met ongeveer drieëneenhalve maand.

Conclusie

De belangrijkste conclusie is dat deeltijdpensionering niet leidt tot hogere arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Sterker nog, deze arbeidsparticipatie daalt significant.

Daarbij moet de kanttekening worden gemaakt dat het aanbieden van deeltijdpensioen voor sommige groepen wel nuttig is. Bijvoorbeeld voor werknemers die gemotiveerd zijn om langer door te werken, maar dit in voltijd niet volhouden. Werknemers met een slechte gezondheid werken langer door dan gezonde werknemers als ze gebruik kunnen maken van deeltijdpensioen. Hun arbeidsparticipatie daalt echter met 4,7 maanden.

Als het doel van deeltijdpensioen is om mensen langer actief te houden, dan is deeltijdpensionering een nuttig middel. Voor de werkgever kan deeltijdpensionering mogelijk helpen om ziekteverzuim tegen te gaan.

1. DOEL VAN HET ONDERZOEK

Kijken naar het effect van deeltijdpensioen op de arbeidsparticipatie van oudere werknemers.

2. OPMERKELIJK

Werknemers met slechte gezondheid werken langer door als zij in deeltijd kunnen werken. Maar hun arbeidsparticipatie daalt met 4,7 maanden.

3. NUT

Laat zien welke rol deeltijdpensioen kan spelen in het bevorderen van arbeidsparticipatie van oudere werknemers.

4. BELANGRIJKSTE BEVINDING

De arbeidsparticipatie van oudere werknemers daalt per saldo door de mogelijkheid van deeltijdpensioen te bieden.

Bied training aan oudere werknemers!

Artikel: Montizaan, R., de Grip, A. & Fouarge, D. (2015). [Training Access, Reciprocity, and Expected Retirement Age. Maastricht \(GSBE Research Memoranda; No. 005\).](#)

Het artikel in het kort

Dit onderzoek kijkt naar het effect van verschillende HR-instrumenten door werkgevers op de pensioenleeftijd. Het aanbieden van trainingen aan oudere werknemers leidt ertoe dat mensen langer doorwerken. Ook als zij niet daadwerkelijk aan de trainingen deelnemen.

Achtergrond

In veel landen moeten mensen langer doorwerken en wordt de economie tegelijkertijd steeds meer kennisgedreven. Werknemers moeten langer inzetbaar blijven. Een uitdaging daarbij is dat hervormingen in het pensioenstelsel ervoor zorgen dat mensen minder gemotiveerd raken. Het aanbieden van trainingen kan een manier zijn om werknemers te motiveren, en hun vaardigheden en productiviteit op peil te houden.

Het onderzoek

Dit onderzoek kijkt of trainingsaanbod van werkgevers leidt tot een hogere verwachte pensioenleeftijd van hun werknemers. Het onderzoek bestond uit twee enquêtes: één onder werkgevers uit de publieke sector en één onder werknemers in die sector.

De werkgevers beantwoordden vragen over hun HR-instrumenten voor oudere werknemers. De 17 HR-instrumenten uit de werkgeversenquête zijn onder te verdelen in vijf groepen, te weten (1) trainingsaanbod, (2) taakaanpassing, (3) financiële prikkels (bijvoorbeeld demotie), (4) werktijdaanpassingen en (5) pensioenbeleid (bijvoorbeeld deeltijdpensioen).

Werknemers kregen een groot aantal vragen, waaronder de vraag op welke leeftijd zij verwachtten met pensioen te gaan.

De gegevens van de werkgevers zijn vervolgens gekoppeld aan die van de werknemers. Op deze manier kan het onderzoek achterhalen in welke mate verschillende HR-instrumenten effectief zijn om werknemers te motiveren om door te werken.

Het aanbieden van trainingen aan oudere werknemers leidt ertoe dat mensen langer doorwerken.

De resultaten

De toegang tot training voor oudere werknemers leidt tot een significante verhoging van de verwachte pensioenleeftijd. Opvallend genoeg leidt geen van de andere HR-instrumenten tot langer doorwerken.

Wat verder opvalt is dat het niet uitmaakt of werknemers daadwerkelijk aan de aangeboden trainingen deelnemen. Alleen al het feit dat er trainingen worden aangeboden motiveert werknemers tot langer doorwerken. Waarschijnlijk komt dit door reciprociteit. Omdat deze werknemers zich meer gewaardeerd voelen door hun werkgever, zijn ze bereid om iets terug te doen door langer door te werken.

Tenslotte blijkt dat werknemers vooral gemotiveerd zijn om trainingen te volgen die helpen de vaardigheden te verbeteren die ze in hun huidige job nodig hebben. Ze zijn minder gemotiveerd om deel te nemen aan een cursus die ze helpt om hogerop te komen in de organisatie.

Conclusie

Van alle onderzochte HR-instrumenten is het aanbieden van trainingen aan oudere werknemers de meest effectieve om te zorgen dat ze langer doorwerken. Deze werknemers voelen zich meer gewaardeerd doordat hun werkgever trainingen aanbiedt. Daardoor zijn ze gemotiveerd om langer door te werken.

1. DOEL VAN HET ONDERZOEK

In kaart brengen welke HR-instrumenten effectief zijn om te zorgen dat oudere werknemers langer doorwerken.

2. OPMERKELIJK

Het maakt voor de verwachte pensioenleeftijd niet uit of werknemers echt deelnemen aan trainingen. Het aanbieden ervan is genoeg.

3. NUT

Draagt bij aan het vraagstuk hoe de arbeidsparticipatie van oudere werknemers kan worden verhoogd.

4. BELANGRIJKSTE BEVINDING

Het aanbieden van trainingen aan oudere werknemers maakt dat zij langer doorwerken.



Pension Communication @ Maastricht University

Wij geloven dat een deelnemersgerichte organisatie de sleutel is tot succes. Onze missie is om evidence-based inzichten te genereren over innovatieve pensioencommunicatie-oplossingen, die deelnemers aanzetten tot actie, in staat stellen de hoogte van hun opgebouwde pensioenen te begrijpen, en pensioenplanning te vergemakkelijken.

We zijn een groep van acht onderzoekers en combineren de kracht en inzichten uit onderzoek in communicatie, consumentengedrag, gedragseconomie, financiën, en pensioen. Wij voeren zowel fundamenteel als toegepast onderzoek uit waarbij we gebruik maken van verschillende methodes zoals kwalitatieve interviews, lab- en veldexperimenten, enquêtes en administratieve gegevens. We delen onze kennis via academische publicaties, maar ook in workshops, rondetafelgesprekken en trainingen.

Op onze website www.pensioncommunication.nl presenteren wij het laatste nieuws en informatie over onze onderzoeksprojecten over pensioencommunicatie.

Over Wijzer in geldzaken

Wijzer in geldzaken is een initiatief van het ministerie van Financiën, waarin partners uit de financiële sector, de wetenschap, de overheid en onderwijs-, voorlichtings- en consumentenorganisaties hun krachten bundelen om verantwoord financieel gedrag in Nederland te bevorderen. Dit is nodig, want uit onderzoek blijkt dat veel mensen onvoldoende grip hebben op hun inkomsten en uitgaven en dat veel mensen niet voorbereid zijn op financiële tegenvallers. Het platform richt zich op jong en oud. Wijzer in geldzaken pleit kinderen vanaf jonge leeftijd leren omgaan met geld. Zowel ouders als scholen spelen hierbij een belangrijke rol. Daarnaast helpt Wijzer in geldzaken volwassenen bij het maken van keuzes, door het bieden van laagdrempelige en betrouwbare informatie, tips en tools. Hare Majesteit Koningin Máxima is erevoorzitter van Wijzer in geldzaken.

Op onze website www.wijzeringeldzaken.nl helpen we iedereen met antwoorden op financiële vragen waar je gedurende je leven tegenaan kunt lopen.

Colofon

Teksten

Olaf Simonse, *Wijzer in geldzaken*

Raymond Montizaan, *Maastricht University*

Dit is een gezamenlijke uitgave van:

Maastricht University

Tongersestraat 53

Postbus 616

6200 MD Maastricht

Wijzer in geldzaken

Korte Voorhout 7

Postbus 20201

2500 EE Den Haag

