



Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting

Blik op Pensioen

Literatuurstudie ten behoeve van de
ontwikkeling van een online tool

Michael Visser, Marcel Warnaar

Blik op Pensioen

Literatuurstudie ten behoeve van de ontwikkeling van een online tool

Auteurs

Michael Visser

Marcel Warnaar

Inhoud

Inleiding.....	3
1. Met pensioen gaan	4
1.1 De klantreis van pensioen	5
1.2 Verschillen tussen singles en werknemers met een partner	6
1.3 Tegelijk met pensioen?	7
2. Pensioen, te doen?.....	9
2.1 Het begrip doenvermogen	9
2.2 Invloed van (externe) omstandigheden op doenvermogen	9
2.3 Doenvermogen en keuzegedrag	10
2.4 Hooggespannen verwachtingen	11
2.5 Presentatie van keuzes	11
2.6 Framing van informatie.....	11
2.7 Vertaalslag doenvermogen naar ontwikkeling tool	12
3. Keuzemogelijkheden in het pensioen- en lijfrentedomein	13
3.1 Introductie	13
3.2 Stoppen op de pensioendatum	13
3.3 Langer doorwerken?.....	15
3.4 Speciale regelingen om eerder met pensioen te gaan via de werkgever	17
3.4.1 Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU)	17
3.4.2 Generatiepactregeling: minder werken met behoud van salaris en pensioenopbouw	18
3.4.3 Verlofsparen.....	19
3.5 Keuzemogelijkheden aanvullend pensioen (via werkgever)	20
3.5.1 Vervroegen of uitstellen van de pensioendatum	21
3.5.2 Deeltijdpensioen	22
3.5.3 Hoog/laag-constructie	22
3.5.4 AOW-overbrugging.....	23
3.5.5 Opname bedrag ineens op pensioendatum (lumpsum).....	23
3.5.6 Uitruil ouderdomspensioen en partnerpensioen	23
3.5.7 Voorkeuren voor uitbetalingsopties pensioen	24
3.5.8 Vast of variabel pensioen in een premieregeling?	25
3.6 Keuzemogelijkheden lijfrente.....	26
3.7 Belastingen en toeslagen	27
3.8 Uitgavenkant pensionering	28
4. Informatiebehoeften en informatiebronnen rond pensioen	30
4.1 Welke informatie zoekt men?	30
4.2 Mijnpensioenoverzicht.nl veel geraadpleegde informatiebron.....	31
Literatuurlijst	34

Inleiding

Het Nibud ontwikkelt een tool - het Geldplan *Bijna Pensioen* (werktitel) - die consumenten inzicht geeft in keuzes rondom het moment van pensionering en de (financiële) effecten daarvan. De tool maakt het mogelijk om nieuwe keuzes die het pensioenakkoord biedt, beter te doorgronden. De verwachte oplevering van de tool is in het voorjaar van 2023. Bij de ontwikkeling van deze online tool gebruiken we belangrijke inzichten vanuit burgers en experts.¹ Op die manier kunnen we gerichter en beter onderbouwd aandacht besteden aan thema's, behoeftes en (ervaren) drempels van het keuzeproces rondom de overgang van werk naar pensioen. In die context is ook de literatuurstudie die voor u ligt uitgevoerd. De literatuurstudie kent dus een specifiek doel, en beoogt niet volledig te zijn.

Naast deze literatuurstudie leverden ervaringsdeskundigen (gepensioneerden) hun input via het ontwikkelonderzoek 'Blik op pensioen: de klantreis', dat Muzus (2022) uitvoerde in het kader van dit project. In dat ontwikkelonderzoek is bewust de keuze gemaakt om meer inzicht te krijgen in ervaringen en behoeftes van mensen rondom de keuze om eerder te stoppen met werken. De klantreis van mensen die eerder met pensioen zijn gegaan, helpt om sleutelmomenten in een vroeg stadium voor pensionering in beeld te krijgen en beter te begrijpen waar behoeftes en belemmeringen zitten. Een aantal relevante inzichten uit het ontwikkelonderzoek komen terug in dit literatuuronderzoek.

Dit literatuuronderzoek is breder van opzet en richt zich primair op de drie pijlers van toekomstvoorzieningen (AOW, aanvullend pensioen en lijfrenten) en de keuzes die mensen daarin bij pensionering hebben. Als het gaat om de specifieke keuzes in het pensioen- en lijfrentedomein bespreken we vooral de verschillende vormen en regels, die mogelijk aandacht behoeven in het Geldplan Bijna Pensioen. In die zin is het ook deels een naslagwerk. Of en in hoeverre er gebruik wordt gemaakt van keuzes, en waar mogelijke belemmeringen zitten, verschilt namelijk per uitvoerder.

Naast de inkomstenkant besteden we aandacht aan de uitgavenkant en kijken we naar de (verschillen tussen) inkomstenbelasting en toeslagen van werkenden en gepensioneerden. Om de klantreis zo goed mogelijk in beeld te krijgen en daarbij ook de drempels die mensen ervaren, bestuderen we het doenvermogen en de definitie daarvan zoals beschreven in het WRR-rapport 'Weten is nog geen doen' (Bovens e.a., 2017) en bezien welke elementen daarvan relevant zijn in de (vroeg)pensioencontext. Tot slot brengen we in kaart wie de belangrijkste partijen zijn als het om (vroeg)pensioen gaat en wat belangrijke informatiebronnen – en behoeftes van mensen zijn.

¹ Auteurs danken Femke ten Velden, Margo Molkenboer en Ben Schuurman voor hun vele nuttige opmerkingen bij een eerdere versie van deze literatuurstudie, die zij in de hoedanigheid als lid van de expertgroep Blik op pensioen maakten. Dank gaat ook uit naar Gerry Dietvorst die desgevraagd als externe deskundige bereid was om feedback te geven op een eerdere versie. De tool en het onderzoek worden mogelijk gemaakt door financiering van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

1. Met pensioen gaan

Met pensioen gaan is een belangrijke levensgebeurtenis. Pensionering markeert voor velen de overgang van een leven waarvan werk voor een aanzienlijk deel de structuur bepaalt naar een leven waarin werk niet langer de hoofdrol speelt².

Maar hoe doe je dat eigenlijk, met pensioen gaan? Voor welke (financiële) keuzes komen werkenden te staan in de periode kort voor en na hun pensionering en met welke partijen krijgen zij te maken? Hoe komen werkenden tot hun keuzes en welke afwegingen maken zij daarbij? Wat zijn belangrijke onderwerpen om daarbij op het netvlies te hebben? Deze en andere vragen staan centraal in onze literatuurstudie.

Nederland kent inmiddels ruim 3,5 miljoen AOW-gerechtigden³. Zij kunnen het weten. Maar niet noodzakelijkerwijs allemaal. Want er is een groep mensen die doorwerken na hun AOW-leeftijd en nog niet 'met pensioen' zijn. En er is een groep die eerder stopt met werken. Want anders dan wel gedacht, is er in Nederland geen vaste datum dat je met pensioen mag. Niet alle Nederlanders zijn zich bewust van de keuzemogelijkheden die zij hebben op het gebied van pensioen, en dat ze zelf kunnen bepalen wat hun exacte pensioendatum is.⁴

Het concept 'pensionering' is zowel vanuit theorie als praktijk lastig in een hokje te plaatsen. De Lange, Ybema en Schalk (2011) bieden in hun artikel 'Stoppen of doorgaan?' een overzicht van beschikbare relevante concepten om pensionering van oudere werknemers te operationaliseren, en bespreken theoretisch en empirisch onderzoek naar pensionering en doorwerken. Er wordt diverse wetenschappelijke literatuur besproken. Gezien het doel van onze literatuurstudie gaan we daar hier niet verder op in. Belangrijke constatering van de onderzoekers is dat een eenduidige operationalisering van het concept 'pensionering' een te grote uitdaging is, omdat het:

- een thema betreft dat vanuit verscheidene disciplines bekeken kan worden,
- een proces met meer fasen omvat,
- veel verschillende elementen bevat, waaronder de houding ten opzichte van pensionering, pensioenplannen en pensioneringsgedrag, die zowel als onafhankelijke als afhankelijke variabelen kunnen fungeren,
- wat betreft betekenis beïnvloed wordt door de (veranderende) individuele, sociale, werk-, organisatie-, maatschappelijke, wettelijke en economische context,
- en ten slotte meer vormen kan aannemen.

Figuur 1 geeft de belangrijkste onderwerpen rondom pensionering kernachtig weer.

² Wie geïnteresseerd is op welke wijze maatschappelijke participatie en vrijetijdsbesteding veranderen in de overgang van werk naar pensioen, zie: <https://gerontijdschrift.nl/artikelen/net-met-pensioen-de-verschuiving-van-tijdsinvulling-van-jonggepensioneerden-in-vlaanderen/>.

³ CBS 2022 <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/84943NED>.

⁴ Daarbij zijn er in de praktijk wel grenzen vanuit wet- en regelgeving, en bijvoorbeeld pensioenreglementen en lijfrentcontracten, ten aanzien van bijvoorbeeld het ingangsmoment van uitkeringen rond pensionering.

Figuur 1: Kenmerken concept pensionering (De Lange, Ybema & Schalk; 2011)

Kenmerken concept pensionering				
Disciplinaire benadering	Procesverloop	Psychologische elementen	Invloed van de context	Verskillende vormen
Psychologisch Economisch Sociologisch Etc.	Anticipatiefase Actiefase Aanpassingsfase	Motieven Attitudes Intenties Plannen Keuzes Gedrag Welzijn	Invloed van individuele, familie-, sociale, werk-, organisatie-, maatschappelijke, wettelijke en economische context	Prepensioen Volledig pensioen Deeltijd pensioen Werken na pensioen ('Bridge employment')

In onze literatuurstudie bespreken we vooral de verschillende vormen van pensioen en de praktische keuzemogelijkheden daarbij. Dat biedt immers belangrijke informatie voor de te ontwikkelen tool *Geldplan Bijna Pensioen*. De kan-vraag staat centraal: (hoe en wanneer) kan ik met pensioen? De vraag of iemand met pensioen wil is minstens zo belangrijk. Dat meer sociale en psychologische perspectief is belangrijk om in het achterhoofd te houden bij ontwikkeling van de tool en de communicatie eromheen. Omdat de tool op dat gebied geen direct handelingsperspectief zal bieden, is het geen substantieel onderdeel van deze literatuurstudie. Het komt zijdelings aan bod.

1.1 De klantreis van pensioen

Bekend is dat de aard en de hoeveelheid energie die werknemers besteden aan de planning van het pensioen verandert naarmate men de pensioengerechtigde leeftijd nadert. Ouderen die de pensioengerechtigde leeftijd naderen, zullen zich veel meer en nauwkeuriger verdiepen in de (deeltijd)pensioenopties dan jongere collega's (Adams & Rau, 2011). En ook het zoekgedrag naar pensioeninformatie is anders en intensiever (Van Dalen & Henkens, 2022).

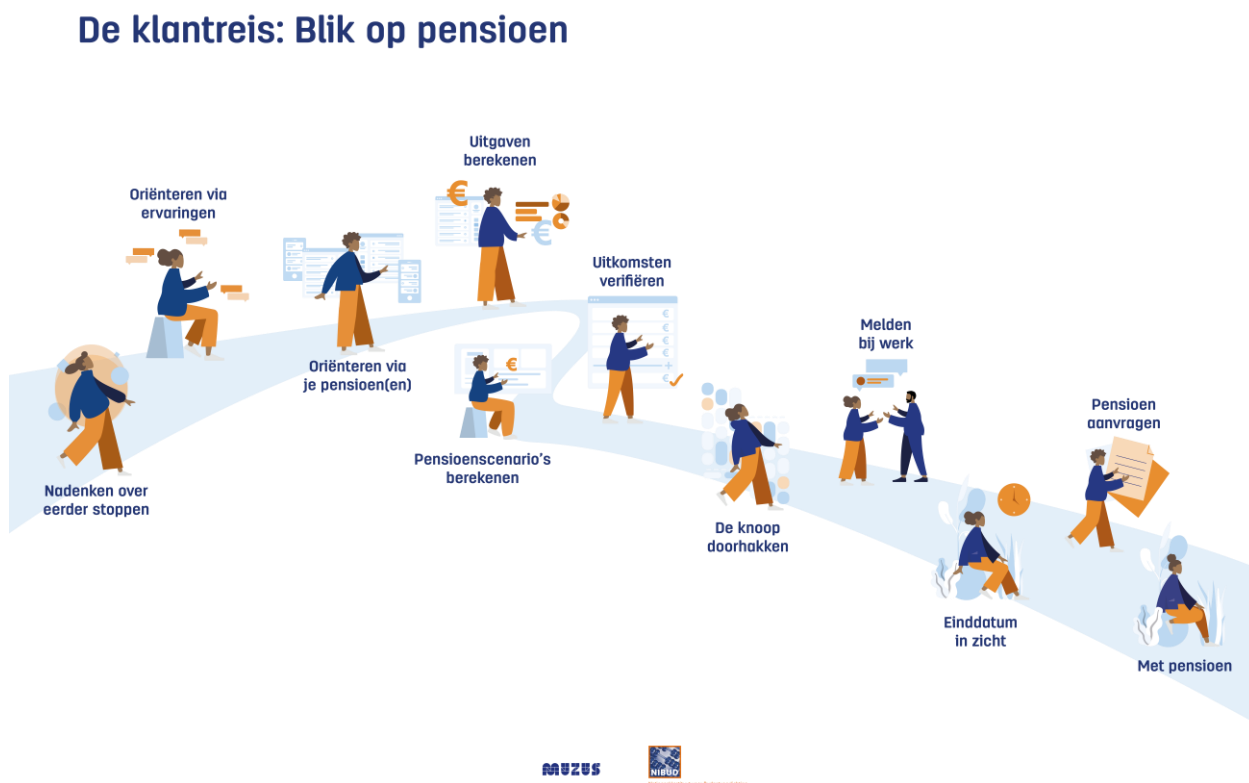
Gezien de primaire doelgroep voor de tool, richten we ons op werkenden met hun pensioen in zicht. Zonder mensen in hokjes te willen plaatsen, is deze doelgroep naar leeftijd concreter te maken: te denken valt aan werkenden vanaf ongeveer 55 jaar. Via het door Muzus (2022) uitgevoerde ontwikkelonderzoek bieden we gedetailleerder inzicht in het procesverloop van pensioneren (de klantreis), met name in de fase van het anticiperen en maken van plannen rondom het stoppen met werken en het daadwerkelijke pensioneringsgedrag (actiefase).

Voor het ontwikkelonderzoek onder (bijna) gepensioneerden is bewust de keuze gemaakt om meer inzicht te krijgen in ervaringen en behoeften van mensen rondom de keuze om eerder te stoppen met werken. De klantreis van mensen die eerder met pensioen zijn gegaan, helpt om sleutelmomenten namelijk in een vroeg stadium voor pensionering in beeld te krijgen en beter te begrijpen waar behoeftes en belemmeringen zitten.⁵

⁵ Daarbij merken we op dat er natuurlijk ook mensen zijn die nog niet weten of ze eerder willen stoppen of doorwerken, en die gaandeweg dus een andere afslag kunnen nemen richting pensionering. Ook is er bijvoorbeeld een groep die eerder stoppen wellicht heeft overwogen, maar voor wie dit financieel niet mogelijk was en daarom doorwerkt (tot de AOW-leeftijd). In onderzoek naar deze groepen is in het project *Blik op Pensioen* niet voorzien, maar dat kan mogelijk andere/aanvullende inzichten opleveren ten opzichte van de doelgroep die daadwerkelijk eerder met pensioen is gegaan.

Muzus heeft via 24 diepte-interviews met (bijna) gepensioneerden en gesprekken met experts een klantreis geïdentificeerd met 11 sleutelmomenten. Voor meer details over deze sleutelmomenten verwijzen we naar het Muzus-onderzoek.

Figuur 2: De klantreis: Blik op pensioen



Hierboven is de meest uitgebreide reis van eerder stoppen met werken weergegeven, maar niet iedereen doorloopt de reis op dezelfde wijze, zo blijkt uit de door Muzus afgenomen diepte-interviews. Waar de één eerst zelf onderzoekt en dan de werkgever inlicht, begint de ander met het inlichten van de werkgever die de werknemer ondersteunt bij het oriënteren en het berekenen van diens situatie. Ook informatie vanuit pensioenuitvoerders speelt voor velen een belangrijke rol, bijvoorbeeld bij het berekenen van pensioenscenario's. Welke route iemand bewandelt, is onder andere afhankelijk van de relatie met de werkgever en de informatie die aan de werknemer wordt aangeboden via verschillende kanalen. Het hangt ook af van iemands persoonlijkheid, diens persoonlijke situatie en partner.

1.2 Verschillen tussen singles en werknemers met een partner

In de wetenschappelijke literatuur wordt vaak verondersteld dat singles om financiële redenen langer doorwerken. Uit NIDI-onderzoek (Eismann, 2020) komt echter een vermoeden naar voren dat de sociale betekenis van werk de langere arbeidsparticipatie van singles beter kan verklaren. De verschillen tussen de voorkeuren van singles en getrouwde of samenwonende werknemers om met pensioen te gaan zijn echter klein.

De onderzoekers keken welk aandeel van pensioenvoorkeuren verklaard wordt door verschillen in verwachting omtrent geld, contacten en structuur. De verwachting om geld te missen levert statistisch gezien geen bijdrage om het verschil in pensioenvoorkeuren tussen werknemers met en zonder partner te verklaren, maar de verwachting om contacten of structuur te missen wel. Samengenomen verklaren ze 31 procent van het verschil in de voorkeur om met pensioen te gaan. Het in de literatuur vaak genoemde vermoeden dat singles om financiële reden later met pensioen gaan dan werknemers met een partner, wordt door deze analyses dus niet gesteund. Singles lijken vooral om sociale redenen te willen blijven werken.

Dit onderzoek laat zien dat werknemers – ongeacht of zij wel of niet een partner hebben – verwachten hun werk om financiële, maar zeker ook om sociale redenen te missen. Werknemers zouden er daarom van profiteren als zij zich bewust worden van de sociale rol die werk in hun leven speelt. Volgens het NIDI-onderzoek zou dit de overgang tot de nieuwe levensfase makkelijker maken.⁶ Gezien de verschillen tussen singles en werknemers met een partner, is dit volgens de onderzoekers misschien bijzonder belangrijk voor singles.

1.3 Tegelijk met pensioen?

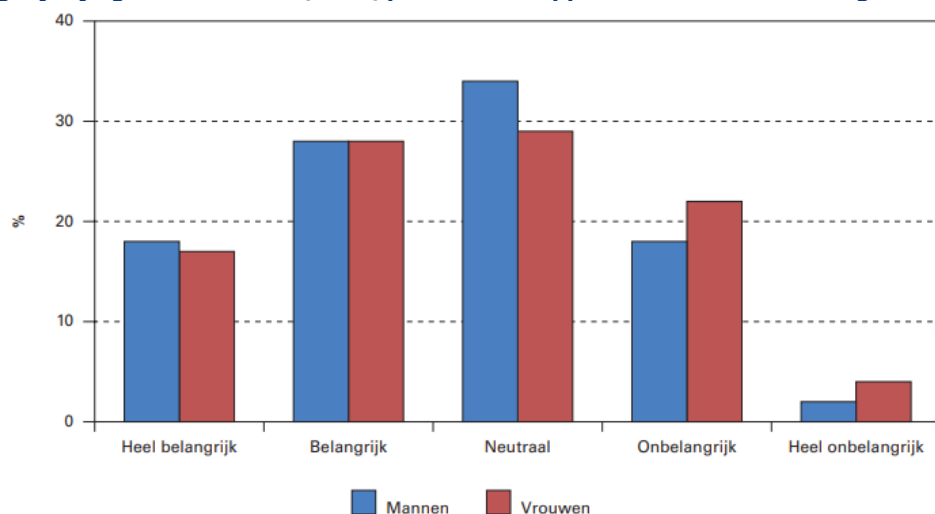
Het is lang geen uitzondering meer dat beide partners een baan hebben. Als tweeverdieners gelijktijdig met pensioen willen, vereist dit flexibiliteit en afstemming. Maar hoeveel tweeverdieners willen überhaupt gelijktijdig met pensioen? En welke belemmeringen ervaren tweeverdieners om tegelijk te stoppen met werken? Het NIDI ondervroeg in 2015 meer dan 2.000 gehuwd en ongehuwd samenwonende paren van 60 jaar en ouder over hun gezamenlijke pensioenplannen (Eismann & Henkens, 2017).

Over het algemeen wordt het pensioen gezien als een tijd om te genieten van het leven, in ieder geval zolang gezondheid en financiën dit toestaan. Naast het oppakken van hobby's, hoort bij deze levensfase dat men ook meer tijd heeft voor de partner. Een ruime meerderheid van 65 procent van de oudere werknemers heeft duidelijke plannen om veel dingen samen met hun partner te ondernemen. Het bevestigt het beeld dat veel gepensioneerden gericht zijn op het samen met hun partner actief zijn, samen kinderen en kleinkinderen bezoeken en gezamenlijk andere activiteiten te ontplooiën waar zij niet of minder aan toe kwamen toen zij nog werkten.

Hoewel deze bevindingen overeenkomen met de internationale literatuur, zijn er ook duidelijke verschillen. De meeste tweeverdieners in het NIDI-onderzoek bespreken de mogelijkheid om gelijktijdig te stoppen met elkaar. Sommige stellen bespreken dit vaak (25%), anderen soms (40%). De onderzoekers vinden het opvallend dat 35 procent aangeeft hier zelden of nooit over te spreken. In het onderzoek werden ook verschillen gevonden in de mate waarin tweeverdieners gelijktijdig stoppen met werken (heel belangrijk vinden (zie Figuur 3).

⁶ Al denken wij dat dit niet voor iedereen zal gelden. Het kan voor sommigen misschien juist ook confronterend zijn.

Figuur 3: Antwoorden van tweeverdieners op de vraag "Hoe belangrijk is het voor u om ongeveer gelijktijdig met uw vrouw/man/partner te stoppen met werken?" naar geslacht



Bron: NIDI Pensioen Panel Onderzoek (2015).

De vrij algemene wens van tweeverdieners om na hun pensioen tijd met hun partner door te brengen, vertaalt zich dus niet direct in de wens om gelijktijdig te stoppen. Waarschijnlijk passen tweeverdieners hun voorkeuren aan wanneer zij weinig mogelijkheden zien om gelijktijdig uit te treden. Partners die bijvoorbeeld vanwege hun leeftijdsverschil weten dat ze heel moeilijk gelijktijdig kunnen stoppen met werken, geven dan aan dat ook niet zo belangrijk te vinden. Het kan echter ook zo zijn dat tweeverdieners vanwege een slechte kwaliteit van de partnerrelatie of een sterke binding met het werk samen met pensioen niet als een lonkend perspectief zien.

2. Pensioen, te doen?

2.1 Het begrip doenvermogen

De WRR bracht in 2017 het rapport *Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op redzaamheid* (Bovens e.a., 2017) uit. In dit rapport stelt de WRR dat cognitief vermogen alleen niet voldoende is om redzaam te kunnen zijn als het gaat om werk, gezondheid en financiën. Het vermogen om plannen te maken, in actie te komen, vol te houden en met tegenslagen te kunnen omgaan, is minstens zo belangrijk. De WRR introduceert voor dit type vaardigheden het begrip *doenvermogen* en stelt zichzelf de vraag welke rol het doenvermogen speelt bij de redzaamheid van burgers en wat dit impliceert voor overheidsbeleid.

De WRR plaatst doenvermogen naast *denkvermogen* als belangrijke voorwaarde voor redzaamheid. Onder denkvermogen valt het vermogen om informatie te verzamelen, te wegen en een plan te maken. Dat laatste aspect overlapt met het doenvermogen. Onder doenvermogen wordt verstaan het vermogen een plan te maken, in actie te komen, vol te houden en met tegenslag te kunnen omgaan. Daar waar de mate van denkvermogen vooral beïnvloed wordt door intelligentie en cognitieve vaardigheden, wordt het doenvermogen vooral bepaald door niet-cognitieve vaardigheden als temperament, de mate van zelfcontrole en overtuigingen.

Bij temperament maakt de WRR onderscheid tussen *approach temperament* (i.e. gevoeligheid en gerichtheid op positieve stimuli) en *avoidance temperament* (gevoeligheid en gerichtheid op negatieve stimuli). Zelfcontrole is het vermogen om gedrag en gewoontes te veranderen. Overtuigingen omvat de mate van optimisme, overtuigingen over de invloed van eigen handelen of externe factoren (*locus of control*) en het vertrouwen dat mensen hebben om gedrag ook daadwerkelijk uit te voeren (*self efficacy*).

Uit het onderzoek van de WRR blijkt dat er behoorlijke verschillen zijn tussen mensen in de mate waarin zij beschikken over deze mentale vermogens. Daarbij is er enige samenhang met opleiding, maar dit verband is niet sterk. Dat betekent dat redzaamheidsproblemen zich niet beperken tot mensen met een lager opleidingsniveau. Ook mensen met een hoge opleiding kunnen moeite hebben om in actie te komen, vol te houden en om te gaan met tegenslag.

2.2 Invloed van (externe) omstandigheden op doenvermogen

De mentale vermogens die worden gevat onder doenvermogen zijn voor een deel afhankelijk van aanleg. Mensen met in aanleg meer denk- en doenvermogen zullen minder moeite hebben om het vereiste gedrag te vertonen dan mensen die dit in aanleg minder hebben. Die moeten een grotere afstand overbruggen om het gewenste niveau van redzaamheid te bereiken.

Het overbruggen van die afstand is echter niet eenvoudig. De WRR constateert dat er nog weinig bewijs is dat door middel van training het doenvermogen kan worden verbeterd en waarschuwt voor overspannen verwachtingen van training.

Aanleg is overigens niet het enige dat een rol speelt bij de mate van doenvermogen. Mentale belasting en stress blijken een negatieve invloed te hebben op zelfcontrole en de executieve functies die van belang zijn voor het doenvermogen. Acute stress heeft een

negatieve invloed op het werkgeheugen en daarmee neemt de kwaliteit van beslissingen af. Acute stress ontstaat bijvoorbeeld als gevolg van ingrijpende levensgebeurtenissen zoals het verlies van een partner, familielid of als gevolg van het verlies van een baan. Bij meer langdurige mentale belasting zullen op den duur de prestaties ook afnemen, omdat reserves die mensen hebben niet onbeperkt zijn. Tot slot zien we dat bij gevoelens van schaarste en armoede verschillende mechanismen optreden die een negatief effect hebben op de executieve functies van mensen, waardoor het doenvermogen negatief wordt beïnvloed. Overigens wordt stress niet alleen veroorzaakt door negatieve gebeurtenissen zoals hiervoor beschreven, maar ook een (potentieel) positieve gebeurtenis als pensionering kan grote verandering en daarmee gepaard gaande stress en/of mentale schaarste opleveren, waardoor het doenvermogen wellicht ook lager is.

De beperkte trainbaarheid van doenvermogen en de negatieve invloed die stress op het doenvermogen kan hebben, maakt dat de sleutel voor het vergroten van de redzaamheid van burgers voor een groot deel ligt in het inrichten van de omgeving. Manieren om redzaamheid van burgers te bevorderen en problemen te voorkomen zijn:

- Het reduceren van de mentale belasting,
- Het aanpassen van de keuzearchitectuur,
- Terughoudend zijn met keuzevrijheid (mensen kunnen maar een beperkt aantal keuzes aan),
- Het verminderen van verleidingen,
- Het gebruik van nudges om de goede keuzes te stimuleren.

Daarnaast pleit de WRR voor een proportionele overheid, waarbij kleine fouten niet direct grote (financiële) gevolgen hebben. Bij een proportionele overheid hoort ook dat burgers tijdig hulp krijgen en er gelegenheid is voor persoonlijk contact.

Naast aanleg en omgevingskenmerken, heeft het proces waarin mensen zich bevinden invloed op het doenvermogen. Hoe complexer het proces en hoe meer stappen doorlopen moeten worden, hoe meer het doenvermogen van burgers wordt aangesproken. Het UWV (2021) geeft daarom de volgende aanwijzingen mee aan medewerkers die klantprocessen vormgeven en klanten begeleiden:

- het heeft de voorkeur om processen zo doenlijk mogelijk in te richten;
- waar een proces onvermijdelijk nog steeds veel van iemand vraagt, een uitweg of hulplijn te bieden;
- wees je bewust van welke onderdelen een proces doenlijk of juist niet doenlijk maken.

2.3 Doenvermogen en keuzegedrag

Pensioneren is een levensgebeurtenis die het nodige vraagt van het doenvermogen van burgers. Al ver voor de pensioengerechtigde leeftijd moeten mensen nadenken over hun inkomen voor later, plannen maken en in actie komen. Er is al veel onderzocht en gezegd over de vraag wat mensen belemmert tijdig over hun pensioen te gaan nadenken. Maar ook bij mensen die nog maar enkele jaren te gaan hebben tot hun pensioen, en die keuzes moeten maken rond al dan niet eerder stoppen met werken en de inzet van hun pensioen, wordt het doenvermogen aangesproken.

Het WRR-rapport *Weten is nog geen doen*. heeft ons geleerd dat dit doenvermogen bij veel mensen, al dan niet door omstandigheden, beperkt is. De vraag is hoe we hier bij de ontwikkeling en inrichting van de tool *Bijna Pensioen* rekening mee kunnen houden. Wijzer in Geldzaken (2015) gaf al eerder advies over de inrichting van het nieuwe

pensioenstelsel. Zij adviseerde om deelnemers binnen het tweedepijlerpensioen beperkt meer keuzemogelijkheden te geven, en pleitte daarnaast voor effectieve ondersteuning bij het maken van keuzes. Voor het inrichten van deze effectieve ondersteuning is meer inzicht in het keuzegedrag van mensen van belang. De hierna volgende inzichten uit de literatuur zijn ook voor de toolontwikkeling relevant.

2.4 Hooggespannen verwachtingen

Uit onderzoek van Knoef e.a (2014) blijkt dat de verwachtingen van met name hoogopgeleiden, zelfstandigen en gescheiden vrouwen over de hoogte van het toekomstige pensioeninkomen vaak hoger zijn dan projecties op basis van de feitelijke pensioenopbouw. Bij de begeleiding van de keuze om al dan niet eerder te stoppen met werken is het belangrijk rekening te houden met deze (hooggespannen) verwachtingen en inzichtelijk te maken wat financiële consequenties zijn van de te maken keuzes.

2.5 Presentatie van keuzes

De presentatie van keuzes heeft invloed op de keuzes die mensen maken. Onderzoek laat zien dat mensen geneigd zijn te kiezen voor de status quo. Dus als deelnemen aan een regeling de standaardoptie is, zullen meer mensen deelnemen dan wanneer dat niet het geval is (Mitchell & Utkus, 2004). Daarbij komt dat als mensen te veel keuzemogelijkheden (*choice overload*) ineens voorgelegd krijgen, zij de neiging kunnen hebben niet te kiezen (Sethi-Iyengar e.a., 2003). Uit recenter onderzoek wordt duidelijk dat die kans groter wordt als mensen geen wijs kunnen uit het (onoverzichtelijke) aantal opties. De organisatie van keuzeopties is dus van belang (Scheibehenne e.a., 2010; Chernev e.a., 2015; Besedeš e.a., 2015).

De keuzemogelijkheden binnen het bredere pensioendomein en de standaardopties kunnen per pensioen- en lijfrenteaanbieder verschillen en zijn voor het project *Blik op Pensioen* een gegeven. Wat deze keuzemogelijkheden zijn, bespreken we in hoofdstuk 3. Bij de ontwikkeling van de tool kunnen we wel rekening houden met de neiging van mensen om de status quo te behouden en de beperking in het overzien van veel verschillende keuzemogelijkheden. Keuzes concreet maken en in stappen presenteren helpen daarbij. Omdat het om relatief veel te maken keuzes rond pensionering kan gaan, is het een uitdaging om de opties goed te organiseren.

Een ander belangrijk inzicht met betrekking tot het presenteren van keuzes is de neiging van mensen om de extremen te vermijden en te kiezen voor de middelste optie (Benartzi & Thaler, 2002; Mitchell & Utkus, 2003). Dit hoeft niet altijd de beste keuze voor de desbetreffende persoon te betekenen. Bij de presentatie van keuzes en de keuzebegeleiding in de tool dienen we hier rekening mee te houden.

2.6 Framing van informatie

De wijze van presenteren van informatie heeft invloed op de beslissingen van mensen. Informatie die het meest opvalt heeft meer invloed dan andere informatie. Hetzelfde geldt voor aantrekkelijk vormgegeven informatie, persoonlijke informatie en informatie waarin tekst en beeld worden gecombineerd (Sunstein, 2011). Voor de tool is het van belang de informatie die belangrijk is voor het maken van een weloverwogen keuze, aantrekkelijk en opvallend weer te geven.

2.7 Vertaalslag doenvermogen naar ontwikkeling tool

Als het om doenvermogen gaat, is het bij de ontwikkeling van een online tool zinvol om te beseffen dat uit bestudeerde literatuur blijkt dat:

- het doenvermogen vooral wordt bepaald door niet-cognitieve vaardigheden als temperament, de mate van zelfcontrole en overtuigingen. Doenvermogen is slechts in beperkte mate trainbaar en de sleutel voor het vergroten van de redzaamheid van burgers ligt voor een groot deel in het inrichten van de omgeving (waaronder het reduceren van de mentale belasting en het aanpassen van de keuzearchitectuur).
- redzaamheidsproblemen zich niet beperken tot mensen met een lager opleidingsniveau. Ook mensen met een hoge opleiding kunnen moeite hebben om in actie te komen, vol te houden en om te gaan met tegenslag.

Een tool kan het doenvermogen zelf niet versterken, maar kan wellicht wel helpen in situaties waarbij er sprake is van beperkt doenvermogen. We zien goede mogelijkheden voor de tool om bij te dragen aan het vertrouwen dat mensen hebben om gedrag ook daadwerkelijk uit te voeren (self efficacy). Al moeten de verwachtingen van alleen het doorlopen van een online tool niet worden overschat.

Bij de ontwikkeling van de tool lijkt het ook goed om rekening te houden met de neiging van mensen om de status quo te behouden. Een deel van de doelgroep zou wel eens de (onterechte) aanname kunnen doen dat men alleen op een vaste datum (de AOW- of pensioenrichtleeftijd) met pensioen kan gaan of dat men alleen volledig kan stoppen.

Het Behavioral Team uit de UK raadt aan om bij interventies gebruik te maken van het MINDSPACE-model.⁷ Dit model vat kernachtig psychologische concepten samen die kunnen helpen bij het bewerkstelligen van gedragsverandering.

MINDSPACE-model

Messenger	We are heavily influenced by who is communicating information.
Incentives	Our responses to incentives are shaped by predictable mental shortcuts, such as the strong desire to avoid losses.
Norms	We are heavily influenced by what others do.
Defaults	We “go with the flow” of pre-set options.
Saliency	Our attention is drawn to novel things that seem relevant to us.
Priming	Our actions are often influenced by subconscious cues.
Affect	Our actions can be powerfully shaped by our emotional associations.
Commitments	We seek to be consistent with our public promises and to reciprocate actions.
Ego	We act in ways that make us feel better about ourselves.

⁷ Zie: <https://www.bi.team/publications/mindspace/>.

3. Keuzemogelijkheden in het pensioen- en lijfrentedomein

3.1 Introductie

In dit hoofdstuk beschrijven we de keuzemogelijkheden die mensen hebben om hun (gedeeltelijke) pensionering vorm te geven. Daarbij starten we met de 'officiële' pensioendatum, de AOW-leeftijd, en gaan we daarna in op de mogelijkheden om (gedeeltelijk) eerder of later te stoppen met werken. In het laatste deel van dit hoofdstuk beschrijven we concrete (keuze)mogelijkheden:

- via de werkgever;
- via het aanvullende pensioen (bij pensioenfondsen, pensioenverzekeraars, en premiepensioeninstellingen; pensioenuitvoerders); en
- via lijfrenten (bij banken, verzekeraars en beleggingsinstellingen).⁸

Specifieke aandacht is er verder nog voor onderwerpen die bij pensioneringskeuzes een belangrijke rol spelen, namelijk belastingen/toeslagen en de uitgaven na pensionering. Op bijzondere levensgebeurtenissen zoals werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of bijvoorbeeld een echtscheiding gaan we in deze literatuurstudie niet afzonderlijk in. Dergelijke levensgebeurtenissen kunnen een behoorlijke (financiële) impact hebben, en doorwerken op pensioneringskeuzes.⁹

3.2 Stoppen op de pensioendatum

Dé officiële pensioendatum bestaat niet. Wanneer werknemers niet een actieve keuze maken, stopt hun arbeidscontract doorgaans op de voor hen geldende AOW-datum. In veel cao's komt namelijk een pensioenontslagbeding voor, waarin aansluiting is gezocht bij een automatisch einde van de arbeidsovereenkomst per de AOW-leeftijd.

De AOW-datum ligt niet vast, maar is afhankelijk van iemands geboortedatum. Via de website van de Sociale Verzekeringsbank (SVB), die de AOW uitvoert en uitkeert, is door het invullen van je geboortedatum te zien wat je AOW-leeftijd is.¹⁰ Ben je geboren na 31 december 1960? Dan is je AOW-leeftijd nog niet exact bekend, maar deze is minimaal 67 jaar. De AOW-leeftijd wordt 5 jaar van tevoren bepaald en is afhankelijk van de resterende levensverwachting.

Huidige schema AOW-ingangsdatum:

2023	66 jaar en 10 maanden
2024	67 jaar
2025	67 jaar
2026	67 jaar
2027	67 jaar
2028	67 jaar en 3 maanden

⁸ We gaan in deze literatuurstudie verder niet in op spaargeld en ander (liquide) vermogen dat kan worden ingezet bij pensionering. Uit Muzus (2022) onderzoek blijkt dat spaargeld wordt meegenomen tijdens de oriëntatiefase, soms wordt gebruikt om eerder te stoppen en daarbij een bepaalde mate van zekerheid kan bieden. Ook blijkt uit dat onderzoek dat het soms onduidelijk is hoeveel spaargeld eigenlijk nodig is voor vervroegd pensioen.

⁹ Denk bijvoorbeeld aan mogelijke claims van de ex-partner op het pensioen, en het zelf doorbetalen van een deel van het ouderdomspensioen als de echtscheiding niet (tijdig) gemeld is bij de pensioenuitvoerder(s).

¹⁰ Zie: <https://www.svb.nl/nl/aow/aow-leeftijd/uw-aow-leeftijd>.

De AOW-leeftijd is vaak anders dan de pensioen(richt)leeftijd in het werknemerspensioen. Dat kan voor verwarring zorgen. Vanwege variabiliteit en onzekerheid in de AOW-leeftijd, en het fiscale kader, hanteren pensioenfondsen meestal een rekenkundige vaste leeftijd waarop het aanvullend pensioen ingaat: de *pensioenrichtleeftijd*. Bij veel pensioenfondsen is die momenteel 68 jaar. Deelnemers kunnen er uiteraard voor kiezen om het aanvullend pensioen op de AOW-datum te laten ingaan. Dat is de komende jaren eerder dan 68 jaar, zodat men minder aanvullend pensioen krijgt uitgekeerd dan volgens de standaard-opgave van het pensioenfonds. Al zijn er ook fondsen die in hun communicatie uitgaan van de AOW-leeftijd als ijkpunt en is het mogelijk dat oudere medewerkers op meerdere ingangsdata een pensioenuitkering zien in hun pensioenoverzicht (bijvoorbeeld op 65, 67 en 68 jaar).

AOW en werknemerspensioen in beeld

De AOW en het werknemerspensioen spelen voor de meeste mensen de belangrijkste rol bij de financiering van de oude dag. De diversiteit is echter groot en ook andere vermogenscomponenten kunnen een substantiële rol spelen. Er zijn verschillen tussen mensen in loondienst en zelfstandigen, en ook binnen de groepen zijn er forse verschillen in opbouw. Dat blijkt uit empirisch onderzoek van bijvoorbeeld Knoef e.a. (2017). We gaan daar in deze literatuurstudie niet nader op in.

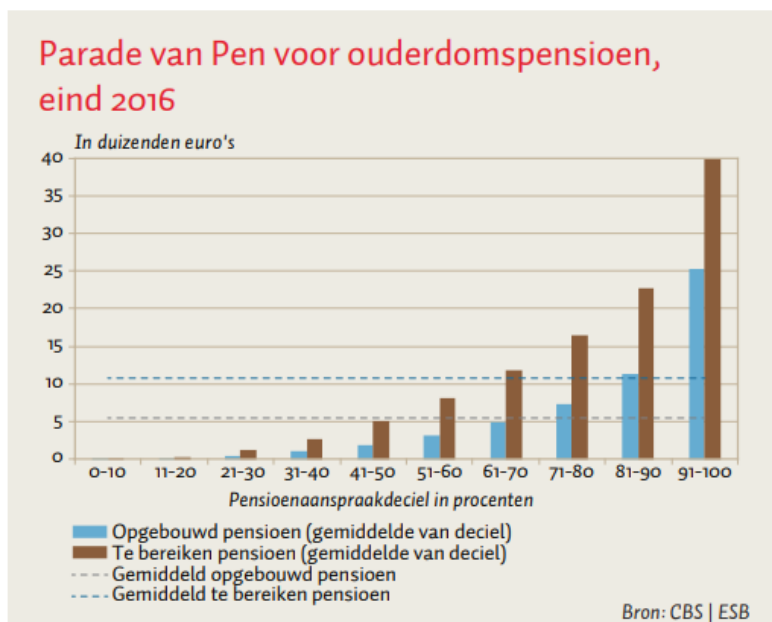
Als het gaat om de (keuze)mogelijkheden die mensen hebben bij pensionering, is het belangrijk om te beseffen dat mensen met weinig of geen ander pensioeninkomen dan AOW feitelijk weinig keuzemogelijkheden hebben als zij met pensioen gaan.

Kijken we bijvoorbeeld naar de leeftijdsgroep van 55 tot aan de AOW-leeftijd zijn er bijna 450.000 personen met een opgebouwd werknemerspensioen van minder dan 1.000 euro per jaar (Woestenburg, 2022). Voor een deel van deze gepensioneerden hoeft een laag tweedepijlerpensioen geen probleem te zijn, omdat zij eveneens een laag uitgavenniveau hebben of andere financiële bronnen kunnen aanboren, zo wordt geconcludeerd.¹¹ Andere groepen zullen er volgens de onderzoeker echter meer problemen mee hebben om zich na pensionering aan te passen aan een lager inkomensniveau. Wij denken dan bijvoorbeeld aan mensen die weinig aanvulling hebben omdat ze bijvoorbeeld een tijd geen aanvullende pensioenopbouw hebben gehad, maar wel een hoog inkomen. Zij moeten hun uitgaven na pensionering aanpassen, of bijvoorbeeld wat langer doorwerken voor meer inkomen, en dat blijkt niet altijd eenvoudig.

Dat de aanvullende pensioenen in Nederland scheef verdeeld zijn, blijkt uit CBS aansprakenstatistieken van de afgelopen jaren. Het is duidelijk zichtbaar in Figuur 4 (bron: ESB; Molenaar-Cox, 2019).

¹¹ In aanvulling merken wij op dat bij lagere inkomens het netto inkomen na pensionering veelal hoger is dan voor pensionering. Netto vervangingsratio's variëren sterk met het inkomen; aan de onderkant van de inkomensverdeling zien onderzoekers zeer hoge vervangingsratio's van ongeveer 100 procent (Knoef et al. 2017). Mensen met een laag inkomen hebben een hoger vervangingspercentage nodig om aan hun basisbehoeften te kunnen blijven voldoen. Een combinatie van lage inkomens en lage vervangingsratio's is zorgelijk, want dit kan er volgens de onderzoekers op duiden dat het pensioen ontoereikend is.

Figuur 4: Parade van Pen voor ouderdomspensioenen



Deze cijfers komen uit 2016. Op personsniveau kwam het gemiddeld te bereiken pensioen met bruto bijna elf duizend euro per jaar toen grofweg neer op een verdubbeling van de AOW-uitkering (Molenaar-Cox & Woestenburg, 2019). Daarbij wordt direct de kanttekening geplaatst dat er een flinke scheefheid bestaat in de verdeling van de bedragen. Bij het grootste deel van de pensioenaanspraken liggen de bedragen (ver) onder de gemiddelden. Deze cijfers geven een beeld van de omvang van het te bereiken (werknemers)pensioen en de grote verschillen tussen mensen.

Tot slot is nog vermeldenswaardig dat ook een substantieel deel van de Nederlandse werkenden geen premie inlegt bij een pensioenfonds en daardoor geen pensioenuitkering opbouwt (Biesenbeek e.a., 2022). Het betreft zo'n 1,7 miljoen werkenden. Grofweg de helft van de werkenden zonder opbouw in de tweede pijler werkte in 2020 als zelfstandige, de andere helft in loondienst. Procentueel gezien gaat dit om ongeveer 13% van de werknemers en 94% van de zelfstandigen. Deze percentages zijn tussen 2016 en 2020 stabiel gebleven. Opvallend is dat een groot deel van deze groep het ontbreken van pensioenopbouw via een pensioenfonds niet compenseert met andere vormen van pensioensparen, zo wordt aangegeven in de analyse van de DNB-onderzoekers.

Stoppen op de AOW-leeftijd, of eerder, zal (financieel) niet altijd mogelijk zijn.

3.3 Langer doorwerken?

Men kan er ook voor kiezen om te blijven werken na de AOW-datum, al dan niet gedeeltelijk. Dit heeft een aantal voordelen. Zo is de belasting in de eerste schijf lager en hoeven een aantal premies niet afgedragen te worden. In de meeste gevallen stopt het arbeidscontract op de AOW-datum. Bij doorwerken zullen nieuwe afspraken moeten

worden gemaakt.¹² Dat kan nog steeds op contractbasis (voor bepaalde tijd), maar ook andere vormen zijn nu mogelijk, bijvoorbeeld door als zelfstandige aan de slag te gaan.

Doorwerken kan bij dezelfde werkgever, maar uiteraard ook bij een andere werkgever in dezelfde branche of zelfs in een heel ander beroep. Let bij doorwerken na de AOW-datum wel op arbeidsrechtelijke gevolgen (zoals een kortere loondoorbetaling bij ziekte en mogelijk het niet verder opbouwen van aanvullend pensioen).

Voorals mensen met een laag inkomen óf een zeer hoog inkomen blijven doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd (Steenbeek e.a., 2017). 'Jan Modaal werkt niet door na de AOW-gerechtigde leeftijd', schrijven de onderzoekers van TNO/ROA treffend. Vooral mensen die aangeven interessant werk te doen en zeer bevlogen zijn, werken door na de AOW-gerechtigde leeftijd. Mensen met zwaar fysiek werk en weinig sociale steun werken juist minder vaak door. De rol van gezondheid is tweeledig. Gezondheid wordt zowel gezien als motief om door te werken maar is ook een voorwaarde om dit te kunnen doen. Doorwerken draagt volgens de onderzoekers van TNO/ROA bij aan het onderhouden van een goede gezondheid doordat het werk mensen (mentaal) uitdaagt en ze letterlijk (fysiek) in beweging houdt.

Uit cijfers uit de Enquête beroepsbevolking (EBB) van het CBS blijkt dat er steeds meer mensen van 65 jaar of ouder betaald werk hebben.¹³ In 2020 waren het er 300.000, 3,3 procent van alle werkenden. De toename heeft volgens het CBS twee oorzaken: door de vergrijzing neemt het aantal 65-plussers toe, maar ook is een groter percentage 65-plussers aan het werk. Vooral de arbeidsparticipatie van 65-jarigen is flink toegenomen. In 2003 was 1 op de 10 aan het werk (14.000), in 2020 waren dat er ruim 4 op de 10 (84 duizend).

Montizaan en Bijlsma (2022) komen tot de conclusie dat de verhoging van de AOW-leeftijd ervoor gezorgd heeft dat de arbeidsparticipatie significant is toegenomen. Doordat de AOW-leeftijd over de tijd steeds belangrijker geworden is als norm-leeftijd om met pensioen te gaan (o.a. door afschaffing van prepensioenen), zien de onderzoekers dat mensen doorgaans langer in de arbeidsmarkt blijven totdat zij de verhoogde AOW-leeftijd bereikt hebben. Op de gezondheid heeft deze ontwikkeling geen effect gehad. Tegelijkertijd zien ze dat mensen langer een werkloosheids- of een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen totdat zij in aanmerking komen voor AOW. Maar de trends laten hen zien dat het niet aannemelijk is dat deze uitkeringen specifiek als alternatieve routes voor vervroegde uittreding worden gebruikt. Er wordt geen toename gezien in het percentage mensen die een werkloosheids- of een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen. Werkgevers passen zich volgens Montizaan en Bijlsma ondertussen langzaam aan. Oudere werknemers krijgen bijvoorbeeld steeds vaker taakverlichting of aanpassingen aan werk die ze beter kunnen uitvoeren.

¹² In beginsel rust er geen verplichting op de werkgever om de arbeidsovereenkomst ook na de AOW-leeftijd te continueren.

¹³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/34/300-duizend-werkende-65-plussers-in-2020>.

3.4 Speciale regelingen om eerder met pensioen te gaan via de werkgever

3.4.1 Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU)

De Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) biedt oudere werknemers de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken, met een uitkering om de periode tot de AOW-leeftijd te overbruggen. Werkgevers mogen bij eerder stoppen met werken maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd een uitkering van ongeveer € 22.000 per jaar aanbieden zonder dat daar een fiscale RVU-heffing op van toepassing is. De tijdelijke drempelvrijstelling van RVU-heffing geldt tot en met 2025. De werknemer kan er overigens ook voor kiezen om als aanvulling op de RVU-uitkering een deel van het ouderdomspensioen (vervroegd) te laten uitkeren.

Uit onderzoek naar cao-afspraken over RVU-regelingen tot en met 2021 blijkt, dat voor bijna de helft van alle cao-werknemers (2,5 miljoen) een collectieve RVU is afgesproken of dat daarover nog gesprekken lopen.¹⁴ Voor 1 op de 3 cao-werknemers is de RVU-regeling inmiddels opgenomen in de cao. Dit betekent overigens niet dat 33% van de werknemers aanspraak kan maken op een RVU-regeling, omdat regelingen verschillende afbakeningen kennen (bijvoorbeeld op basis van leeftijd en doelgroep).

AWVN ziet dat er in cao's ook afspraken worden gemaakt over individuele RVU-regelingen.¹⁵ In dat geval is er geen collectieve regeling opgenomen in de cao, maar staat de werkgever open voor individuele verzoeken van werknemers om gebruik te maken van de RVU. De RVU is bedoeld voor werknemers die een zware functie verrichten en door de verhoging van de AOW-leeftijd niet in staat zijn om gezond tot de pensioengerechtigde leeftijd te werken. In 65 procent van de cao's met een RVU-regeling is dit als eis opgenomen om gebruik te kunnen maken van de regeling. In driekwart (75%) van de afspraken is in de regeling een eis opgenomen dat de werknemer een minimum aantal dienstjaren in het bedrijf/sector werkt. Dit aantal loopt uiteen van 5 tot 25 jaar, met een gemiddelde van 18 dienstjaren.

Op 28 september 2021 heeft de Kamer de motie Gijs van Dijk / Maatoug aangenomen, met het verzoek aan de regering om te onderzoeken of RVU's minder toegankelijk zijn voor sommige werknemers vanwege financiële knelpunten, bijvoorbeeld vanwege een laag inkomen of klein pensioen. Onderzoeksbureau SEOR heeft in opdracht van de minister voor Armoedebestrijding, Participatie en Pensioen de opdracht gekregen bij 4 sectoren die een RVU-regeling aanbieden te onderzoeken welke factoren voor werknemers een rol spelen bij de keuze om wel of niet deel te nemen aan een RVU en welke knelpunten voor deelname daarbij eventueel optreden. Voor het onderzoek is zowel gesproken met deelnemers als met werknemers die tot de doelgroep behoren maar (nog) geen gebruik maken van de RVU.

SEOR concludeert op basis van onderzoek in 4 sectoren (bouw en infra, schoonmaak, politie en motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf) dat de belangrijkste redenen om wel of niet deel te nemen aan de RVU gezondheid, financiële afwegingen en het werkplezier betreffen. Vaak is sprake van een afweging tussen verschillende factoren, maar soms is een van deze overwegingen duidelijk doorslaggevend.

¹⁴ Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/05/20/bijlage-1-rapport-cao-afspraken-over-regelingen-voor-vervroegd-uittrreden>.

¹⁵ Zie: <https://www.awvn.nl/publicaties/achtergrond/rvu-in-cao-overleg-juni-2022/>.

Gezondheidsproblemen zijn, in combinatie met de zwaarte van het werk, vaak een doorslaggevende factor. Een belangrijk deel van de respondenten heeft in meer of mindere mate te maken met deze problemen. Bij sommige respondenten speelt daarbij ook een verstoorde relatie met de werkgever of leidinggevende een rol.

Tegelijkertijd merkt SEOR op dat gezondheidsproblemen geen scheidslijn vormen tussen deelnemers en niet-deelnemers. Ook bij de niet-deelnemers komen problemen met gezondheid en zwaarte van het werk regelmatig terug. Andersom geldt dat niet alle deelnemers sterk in de problemen zitten. Een deel van deze groep wil gezondheidsproblemen vermijden en uittreden terwijl men nog (redelijk) gezond is, heeft nog allerlei plannen (vaak afgestemd op de partner) of vindt het gewoon "mooi genoeg geweest".

Financiële overwegingen spelen een cruciale rol in het besluit van niet-deelnemers om (voorlopig) door te gaan met werken en geen gebruik te maken van de RVU, ondanks gezondheidsproblemen. Een belangrijk deel van de niet-deelnemers schetst welke (te) grote financiële impact de keuze voor de RVU heeft. Dit is een groep die bijvoorbeeld minder pensioen heeft opgebouwd, alleenstaand, alleenverdiener of hoofdkostwinner is en/of een huurhuis heeft. Anderen geven aan dat ze het er eenvoudigweg niet voor over hebben om hun huidige levensstijl te veel aan te passen, al zou dat tot op zekere hoogte nog wel kunnen.

Ook de informatievoorziening over financiële consequenties lijkt een belangrijke rol te spelen bij deelname aan de RVU. Als men deze consequenties niet goed kan overzien, kan dit een reden zijn om af te zien van de RVU. Het verschilt per sector hoeveel hulp men krijgt bij het doorrekenen van de financiële consequenties.

Werkgevers blijken geen grote invloed te hebben gehad op de beslissing. Respondenten hebben vooral hun eigen afweging gemaakt. Dat de werkgever geen grote invloed heeft, heeft er zeker ook mee te maken dat in de onderzochte sectoren centraal afspraken zijn gemaakt over de RVU tussen werkgevers en werknemers. Hierdoor kan een werknemer gebruik maken van de regeling als aan de voorwaarden in deze afspraken is voldaan.

3.4.2 Generatiepactregeling: minder werken met behoud van salaris en pensioenopbouw

Sinds 2014 is het Generatiepact in opkomst binnen organisaties. Het Generatiepact is de naam voor verschillende regelingen met hetzelfde doel:

- oudere medewerkers kunnen minder gaan werken en krijgen daarvoor gedeeltelijke financiële compensatie;
- de hierdoor ontstane ruimte in de formatie wordt gebruikt om nieuwe (jongere) medewerkers te werven.¹⁶

Inmiddels maken ruim 100 gemeenten actief gebruik van een Generatiepact. Ook in andere sectoren maken organisaties gebruik van het Generatiepact. Die kennen soms andere namen, zoals Vitaliteitspact (bijvoorbeeld cao Nederlandse Universiteiten) of Vitaliteitsregeling (bijvoorbeeld in cao Bakkersbedrijf). Dit soort (generatiepact)regelingen zijn er in de zorg, in de metaalsector, bij provincies en waterschappen, bij enkele scholen

¹⁶ In de praktijk blijkt dit effect niet altijd gerealiseerd te (kunnen) worden.

voor voortgezet onderwijs en in het wetenschappelijk onderwijs (Van Vuuren & Veth, 2020).

Een generatiepactregeling is te zien als een arbeidsregeling die het mogelijk maakt voor oudere werknemers om geleidelijk, vaak met behoud van pensioenopbouw, terug te treden. Daarbij kunnen de vrijgekomen uren gebruikt worden om jongere werknemers een kans te geven om aan de slag te gaan. De generatiepactregelingen zijn er in verschillende varianten, gebonden aan regels van de Belastingdienst. Om binnen een ouderenregeling 100 procent pensioen op te kunnen bouwen, moeten werknemers minimaal 50 procent blijven werken.¹⁷ Daarnaast staat de Belastingdienst alleen generatiepactregelingen toe die een ingangleeftijd van minder dan 10 jaar vóór de pensioenrichtleeftijd kennen.

Een veelgebruikte variant om oudere werknemers de mogelijkheid te bieden om geleidelijk terug te treden, is de 80/90/100-regeling: een werknemer werkt dan nog 80 procent van zijn/haar tijd, krijgt 90 procent van zijn/haar loon en bouwt 100 procent pensioen op. Maar een 50/75/100-regeling of bijvoorbeeld 60/80/100-regeling komt ook voor in de praktijk. De regeling kan zijn ingebed in de arbeidsvoorwaarden in een bedrijf of sector, maar kan ook door specifieke afspraken met een individuele medewerker tot stand komen.

Met het pensioenakkoord van 2019 is er meer aandacht voor de generatiepactregeling als een van de faciliteiten die maatwerk kunnen bieden voor werknemers in zware beroepen, voor wie doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd een opgave is.

NIDI-onderzoek (Van Solinge e.a, 2020) laat zien dat belangstelling voor een dergelijke regeling groot is. Maar ook dat het zwaartepunt van de belangstelling niet ligt bij de oudere werknemers voor wie het impliciet bedoeld is – namelijk zwaar werk, laag inkomen of met mantelzorgbeslommeringen – maar bij de welvarende oudere werknemers. De NIDI-onderzoekers geven aan dat de uitkomsten voorzichtig moeten worden geïnterpreteerd, omdat het gaat over intenties van oudere werknemers. Ervaringsgegevens over gebruik, laat staan over effectiviteit, zijn nog schaars. Enkele kleine onderzoeken geven daarbij volgens de NIDI-onderzoekers een wisselend beeld.¹⁸

3.4.3 Verlofsparen

Per 2021 is de fiscale ruimte om verlof op te sparen vergroot van maximaal 50 naar maximaal 100 weken. Dit verlof kan op allerlei momenten gedurende de loopbaan (gedeeltelijk) worden opgenomen en geeft werknemers daarmee de ruimte om zelf hun duurzame inzetbaarheid te vergroten. Zo kan men gedurende de loopbaan tijd nemen voor omscholing of een sabbatical, of kan het extra gespaarde verlof ingezet worden om een aantal jaar voor de pensioenleeftijd minder te gaan werken. Het verlofsparen kan ook gebruikt worden om eerder te stoppen met werken, met behoud van salaris.

Er is ons geen onderzoek bekend over in hoeverre (meer) gebruik wordt gemaakt van deze vorm van verlofsparen in de praktijk (sinds 2021). Kuijkhoven (2022A; 2022B) geeft wel aan dat werkgevers niet warmlopen voor het sparen van verlof in tijd. Zijn praktijkwaarneming is dat werkgevers geen uitvoering willen geven aan verlofsparen in

¹⁷ Minimaal 50 procent blijven werken is ook fiscaal van belang voor de vraag of al dan niet een RVU-heffing bij werkgevers van toepassing is, omdat generatiepacten per definitie gezien worden als ouderenregelingen.

¹⁸ Voor een overzicht van generatiepacten van Gemeenten (2020) zie <https://www.aeno.nl/generatiepact>.

tijd als instrument voor duurzame inzetbaarheid.¹⁹ Hij gaat na dat (100 weken) verlofsparen bij de werkgever in 2021 is ingevoerd voor ambulancepersoneel, politie, verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg. In het onderwijs zijn verlofstuwmeren al vele jaren aan de orde van de dag, zo geeft auteur aan. Het bewust sparen voor verlof of de opbouw van stuwmeren doordat mensen simpelweg geen verlof opnemen, kan natuurlijk uitmaken voor het uiteindelijke (moment van) gebruik. Het probleem dat Kuijkhoven constateert is dat het verlofsparen niet buiten de risicosfeer van de werkgevers kan worden gebracht. Daardoor loopt de werknemer bij faillissement het risico zijn uitgestelde loon over het gespaarde verlof kwijt te raken. Werknemers in de genoemde beroepsgroepen in de overheidssector lopen dat risico niet.

Naast de door Kuijkhoven genoemde sectoren, zijn er natuurlijk meer werkgevers waarbij werknemers verlofstuwmeren hebben opgebouwd.²⁰ Ook zijn er nog steeds seniorenregelingen – extra verlofdagen - of andere arbeidsvoorwaardelijke regelingen die medewerkers aan het einde van hun loopbaan kunnen gebruiken, voorafgaand aan pensionering. Ook in deeltijd werken – al dan niet met gebruikmaking van deeltijdpensioen (zie paragraaf 3.5.2) – is een optie.

3.5 Keuzemogelijkheden aanvullend pensioen (via werkgever)

Sociale partners (werkgevers en werknemers) bepalen in Nederland of en zo ja welke aanvullende pensioenregeling via een sector of werkgever van toepassing is, en welke keuzes binnen die pensioenregeling mogelijk zijn. Die keuzes worden wettelijk begrensd via (fiscale) pensioenwet- en regelgeving. Te denken valt aan de mogelijkheid tot het aanbrengen van variatie in de hoogte van een pensioenuitkering en het moment van ingang (eerder of later met pensioen).

Soms is er een wettelijk recht op een bepaalde keuze en moeten pensioen- en lijfrenteaanbieders deze keuzemogelijkheid aanbieden. Concreet gaat het dan om de keuze tussen een vast of variabel pensioen in (bestaande) premiepensioenregelingen en een shoprecht voor de aankoop van een lijfrente-uitkering. Ook is er een recht op individuele waardeoverdracht voor een werknemer die wisselt van werkgever en pensioen gaat opbouwen bij een nieuwe werkgever.²¹ En een keuzerecht uitruil ouderdomspensioen in partnerpensioen. Daar komt op korte termijn de wettelijke keuze voor een bedrag ineens op pensioendatum (max. 10%) bij. Deze treedt naar verwachting per 1 juli 2023 in werking.²² We bespreken de keuzemogelijkheden hierna uitgebreider.

¹⁹ De mogelijkheid van extern verlofsparen wordt volgens Kuijkhoven in het algemeen wel interessant gevonden door werkgevers als dat kan plaatsvinden in geld.

²⁰ Opgespaard verlof kan op twee manieren in combinatie tot RVU ingezet worden. Werknemers kunnen het verlof opnemen in de periode voorafgaand aan of uitbetaald krijgen tijdens de periode dat zij RVU ontvangen. Zie: <https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/maatwerkregeling-duurzame-inzetbaarheid-eerder-uitreden-mdieu/vraag-en-antwoord/is-een-rvu-te-combineren-met-verlofsparen>

²¹ We gaan daar in deze literatuurstudie niet verder op in. De wettelijke voorwaarden staan in art. 70 Pensioenwet en verder. Omdat de wettelijke regels in de loop der jaren zijn gewijzigd, en bijvoorbeeld een besluit tot pensioenoverdracht niet meer binnen 6 maanden na wisseling van werkgever genomen hoeft te worden, kan deze keuze ook voor pensionering (vaker) een rol spelen. Als iemand ooit waardeoverdracht heeft gedaan, is het sowieso - bij pensionering - raadzaam om te controleren of deze waardeoverdracht goed is verwerkt.

²² De inwerkingtreding van het onderdeel bedrag ineens van de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen wordt met zes maanden uitgesteld naar juli 2023. De Wet herziening bedrag ineens ligt nu voor ter behandeling in de Tweede Kamer:

[https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/wetsvoorstellen/detail?cfg=wetsvoorsteldetails&qry=wetsvoorstel%3A36154#:~:text=Op%20grond%20van%20de%20wet,\(%27uitgesteld%20uitbetalingsmoment%27\).](https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/wetsvoorstellen/detail?cfg=wetsvoorsteldetails&qry=wetsvoorstel%3A36154#:~:text=Op%20grond%20van%20de%20wet,(%27uitgesteld%20uitbetalingsmoment%27).)

We gaan in deze literatuurstudie niet in op de institutionele inbedding van het aanvullend pensioen en beschouwen de verschillen tussen pensioenregelingen als een gegeven. In verreweg de meeste pensioenregelingen in Nederland zijn de hierna te bespreken keuzes te maken (in verschillende mate). Een aandachtspunt bij de ontwikkeling van een tool is het verschil in keuzes tussen pensioenregelingen/pensioenuitvoerders. Ook kan het raadzaam zijn de verschillende wijze van presenteren van de keuzes (bijvoorbeeld in mijn-omgevingen / pensioenportals) te benoemen, zeker voor mensen die bij meerdere pensioenuitvoerders een pensioen hebben.

In Nederland dient het opgebouwde pensioen geheel als annuïteit opgenomen te worden. Vóór het ingaan van de Pensioenwet ging het daarbij om een gelijkblijvende uitkering vanaf de AOW-leeftijd (met jaarlijkse indexering). Een belangrijke ontwikkeling bij de diverse Nederlandse pensioenfondsen is dat individuele deelnemers in toenemende mate keuzemogelijkheden hebben gekregen over het uitkeringsprofiel (Folmer e.a., 2018). Bij veel pensioenfondsen kunnen deelnemers tegenwoordig gebruik maken van de volgende 4 keuzeopties: eerder of later pensioen laten ingaan dan de AOW-leeftijd, deeltijdpensioen, variatie in hoogte in plaats van een gelijkblijvende uitkering (de hoog/laag-constructie met een maximale verhouding van 100/75) en de uitruil van ouderdomspensioen met partnerpensioen.

3.5.1 Vervroegen of uitstellen van de pensioendatum

Pensioenen komen doorgaans standaard tot uitkering op de datum waarop de deelnemer de in de pensioenregeling opgenomen pensioenleeftijd (pensioenrichtleeftijd) bereikt²³. Die pensioenrichtleeftijd kan per pensioenregeling anders zijn, maar ligt in veel pensioenregelingen momenteel op 67 of 68 jaar. Daarnaast kunnen in het verleden opgebouwde pensioenaanspraken op een andere/eerdere ingangsdatum beschikbaar komen, bijvoorbeeld op leeftijd 65 jaar.

Pensioenuitvoerders kunnen de verschillende pensioenaanspraken van een deelnemer ook hebben samengevoegd op één nieuwe pensioenrichtleeftijd van bijvoorbeeld 68 jaar of de AOW-leeftijd. Hier zijn er verschillende vormen mogelijk. Zo kan het pensioenrecht juridisch zijn gewijzigd via zogenoemde actuariële herrekening (de pensioenaanspraak die op 65 jaar zou ingaan, maar nu standaard op 68 jaar ingaat, is op die latere ingangsdatum immers meer waard) of bijvoorbeeld vanuit communicatieperspectief alleen anders worden gepresenteerd/geadministreerd.

De deelnemer zou er voor kunnen kiezen het pensioen eerder of later in te laten gaan dan de pensioenrichtleeftijd(en). Hierbij vindt dan altijd een actuariële neutrale herrekening plaats. Vervroegen of uitstellen van de pensioendatum is evenwel geen recht, maar is alleen mogelijk indien het pensioenreglement hierin voorziet. Fiscaal is pensioenvervroeging (nog) niet geclausuleerd.²⁴ Pensioenuitstel is mogelijk tot 5 jaar na AOW.²⁵

²³ Het standaard tot uitkering komen betekent hier niet dat geen handelingen van deelnemers nodig zijn. Pensioen is een haalschuld en zal formeel aangevraagd moeten worden bij de betreffende pensioenuitvoerder, die op zijn beurt een zorgplicht heeft om de deelnemer te informeren hoe en wanneer het pensioen uit te keren.

²⁴ In de Wet toekomst pensioenen die voorligt in de Tweede Kamer wordt voorgesteld pensioen vervroegen te beperken tot maximaal 10 jaar voor AOW.

²⁵ Alleen voor prepensioenen geldt dat uitstel fiscaal slechts mag plaatsvinden totdat het actuariële herrekenende pensioen het niveau van 100 procent van het laatstgenoten loon heeft bereikt.

Vervroegen en uitstellen kunnen eveneens worden aangemerkt als variaties in de hoogte van de pensioenuitkering. Immers, bijvoorbeeld 2 jaar uitstellen van de pensioendatum is in wezen niets anders dan de eerste 2 jaar een uitkering van € 0 en daarna een hogere herrekenende levenslange uitkering.

3.5.2 Deeltijdpensioen

Voor deeltijdpensioen bestaat geen wettelijke definitie. Wie gebruik maakt van een deeltijdpensioen werkt minder uren, en krijgt tegelijkertijd een deel van het pensioen uitbetaald (Muns, 2018). Je kunt het ook zien als twee stappen. Eerst wordt de omvang van de aanstelling in tijd teruggebracht (meestal van voltijdse naar deeltijdse aanstelling). Vervolgens gaat voor het verminderde arbeidsdeel het aanvullend pensioen (vervroegd) in. In veel pensioenregelingen is gedeeltelijke opname van het pensioen mogelijk.

Overigens werken mannen en vrouwen vaker in deeltijd naarmate de AOW-gerechtigde leeftijd nadert. Daarbij is deeltijdwerk met veel gewerkte uren (20 tot 32 uur per week) relatief populair bij mensen rond de 62 jaar en deeltijdwerk met weinig gewerkte uren (minder dan 12 uur per week) komt vaker voor rond de 67 jaar, zo blijkt uit onderzoek van Bolhaar en Van Vuuren (2019). Deeltijdpensioen is volgens deze onderzoekers een voor de hand liggend instrument om geleidelijke uittreding mogelijk te maken. Maar het kent in de praktijk ook belemmeringen. Zo kunnen sociale normen en de houding van werkgevers die nog uitgaan van uittreding in één keer, het gebruik van deeltijdpensioen waarschijnlijk afremmen.

De belangrijkste belemmering om met deeltijdpensioen te gaan, lijkt te liggen in een gebrek aan kennis van de mogelijkheden en consequenties (Kok e.a., 2018). Een andere reden die door onderzoekers wordt genoemd is dat niet al het werk in deeltijd kan worden uitgevoerd. Ten slotte handelen mensen niet altijd rationeel: zij volgen de heersende sociale norm, gaan op standaardopties af en nemen de AOW-leeftijd als referentiepunt bij de uittredbeslissing.

Resultaten van een NIDI-studie (Van Solinge e.a., 2020) laten zien dat er onder werknemers wel aanzienlijke belangstelling is voor deeltijdpensioen, maar dat er nog weinig daadwerkelijk gebruikt van wordt gemaakt. En dat mensen zich maar beperkt informeren en dan vooral over de financiële consequenties. Voor werknemers liggen volgens dit onderzoek belemmeringen voor een belangrijk deel in de institutionele sfeer (men denkt dat het te duur is en de regels te ingewikkeld zijn), op de werkvloer (men denkt dat het in de functie niet goed mogelijk is) en in het ontbreken van rolmodellen. Werkgevers zien de financiële consequenties van de regeling voor de werknemer als grootste struikelblok en noemen ook de onbekendheid van de regeling als een belangrijke belemmering.

Een belangrijk aandachtspunt dat Muns (2018) signaleert is dat deeltijdpensioen leidt tot een ander belastingtarief op het verschoven pensioeninkomen en dat het precieze fiscale effect sterk afhankelijk is van de AOW-datum, het inkomen en het verschoven pensioeninkomen. Hij laat zien dat het effect van de AOW-datum het grootst is bij lagere inkomens die een klein bedrag naar voren schuiven.

3.5.3 Hoog/laag-constructie

Momenteel kan een pensioenuitkering in hoogte variëren vanaf de pensioendatum om de uitkering beter te laten aansluiten op de individuele inkomensbehoefte. Deze aanpassing

vindt actuarieel neutraal plaats en leidt dus niet tot meer of minder pensioenrechten; de totale pensioenuitkering wordt slechts anders over de tijd verdeeld dan bij een gelijkblijvende uitkering. De laagste uitkering mag nooit lager zijn dan 75 procent van de hoogste uitkering. Deze bandbreedte is door de wetgever aangebracht om te voorkomen dat een levenslange uitkering de facto wordt omgezet in een tijdelijke uitkering. Ook is bepaald dat de mate van variatie uiterlijk op de pensioendatum moet worden vastgesteld.

3.5.4 AOW-overbrugging

Een tweede mogelijkheid van het aanbrengen van variatie in de hoogte van de pensioenuitkering is een AOW-overbrugging (soms ook AOW-compensatie genoemd). Die biedt de pensioengerechtigde, gedurende een periode waarin het pensioen reeds tot uitkering komt maar er nog geen AOW-uitkering wordt ontvangen, de mogelijkheid het gemis aan AOW te financieren uit het levenslange ouderdomspensioen. Je ruilt dan een deel van het ouderdomspensioen in voor een tijdelijk ouderdomspensioen tot aan AOW-leeftijd. Fiscaal is bepaald dat de AOW-overbrugging mag worden gebaseerd op tweemaal de AOW voor gehuwden vermeerderd met de vakantietoeslag. Dit heeft tot gevolg dat bij een vervroeging van het ouderdomspensioen in combinatie met een AOW-overbrugging en een hoog/laag-constructie, het pensioen soms (vrijwel) volledig in enkele jaren kan worden opgenomen.

3.5.5 Opname bedrag ineens op pensioendatum (lumpsum)

Een derde mogelijkheid van variatie in de pensioenuitkering, is de gedeeltelijke afkoop van het pensioen. Dit wettelijk recht wordt naar verwachting mogelijk per 1 juli 2023 voor iedereen die aanvullend pensioen of een lijfrente opneemt c.q. laat uitkeren. De mogelijkheid geldt per pensioen- en lijfrenteproduct en is gemaximeerd op 10 procent van de waarde van de pensioen- of lijfrente aanspraak.

Opname van een bedrag ineens kan grote gevolgen hebben voor de belastingen, uitkeringen²⁶ en toeslagen in het jaar van opname. Omdat het bedrag ineens volledig progressief belast wordt, leidt dit meestal tot hogere belasting en verlies aan toeslagen (Visser e.a., 2022). Het bedrag ineens mag niet gecombineerd worden met de hiervoor besproken hoog-laagconstructie en AOW-overbrugging. Wel is het te combineren met andere bestaande keuzemogelijkheden binnen de pensioenregeling, zoals het vervroegen of uitstellen van het pensioen en uitruil van ouderdomspensioen in partnerpensioen (en vice versa).

3.5.6 Uitrui ouderdomspensioen en partnerpensioen

Een andere keuzemogelijkheid betreft de uitruil van ouderdomspensioen voor (extra) partnerpensioen.²⁷ Indien een pensioenovereenkomst voorziet in een ouderdomspensioen, heeft de deelnemer of gewezen deelnemer het recht, in plaats van ouderdomspensioen of een deel van het ouderdomspensioen te kiezen voor partnerpensioen. Deze uitruil is kortgezegd mogelijk bij beëindiging van de deelneming (bijvoorbeeld ontslag) of bij pensionering. Maximaal mag het partnerpensioen 70 procent bedragen van het ouderdomspensioen dat na de omzetting overblijft.

²⁶ Bijvoorbeeld de aanvullende inkomensvoorziening ouderen (AIO).

²⁷ In de praktijk wordt ook gesproken over nabestaandenpensioen. Omdat het wezenpensioen, als onderdeel daarvan, niet uit te ruilen is in ouderdomspensioen, gebruiken we hier de term partnerpensioen. Voor de wettelijke voorwaarden, zie artikel 60 en 61 Pensioenwet.

Partnerpensioenen uitruilen voor ouderdompensioenen kan ook een optie zijn. Voor wie geen partner heeft, ligt het voor de hand om partnerpensioenen uit te ruilen voor meer ouderdompensioenen. Wanneer de partner zelf voldoende inkomen heeft, kan uitruil ook te overwegen zijn. Niet onbelangrijk: de partner moet schriftelijk toestemming geven voor de uitruil. Als eenmaal is gekozen voor uitruil van het partnerpensioen en iemand een hoger of eerder ingaand ouderdompensioen ontvangt, dan kan dit niet meer teruggedraaid worden.

Uit onderzoek naar voorkeuren voor uitruil van partnerpensioenen blijkt dat veel werknemers bereid blijken te zijn een groter deel van hun pensioen in te leveren voor een hoger partnerpensioen dan nu in de praktijk gebruikelijk is (Montizaan, 2021). Ongeveer een derde van de deelnemers wil minder herverdelen als het om de uitruil gaat.

Redenen voor het relatief beperkte gebruik van deze uitruilmogelijkheid die Montizaan met verwijzing naar eerder onderzoek noemt: een gebrek aan communicatie en kennis over partnerpensioenen onder werknemers en een gebrek aan transparante producten en een overzichtelijke keuzearchitectuur. Ook de Ombudsman Pensioenen heeft aandacht gevraagd voor de gevolgen van uitruil van nabestaandenpensioenen en de communicatie, ook richting de partner.²⁸

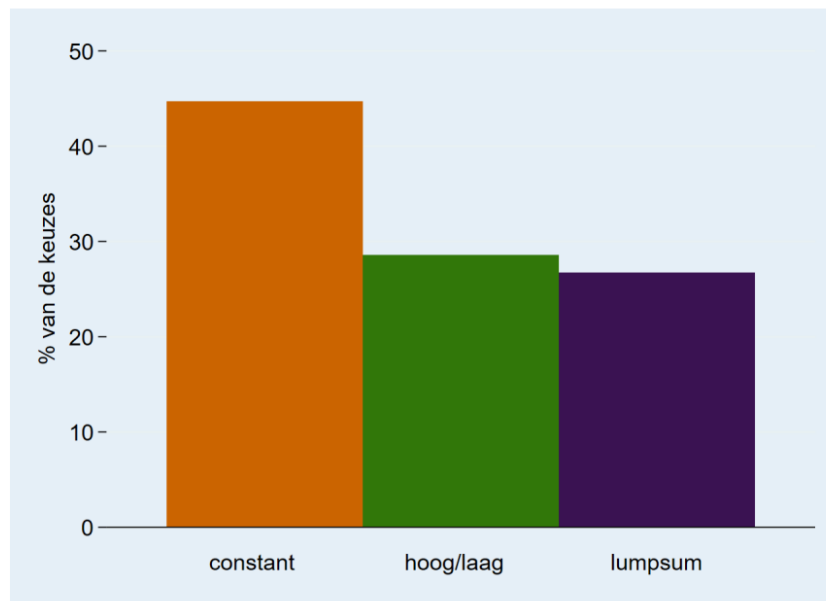
Het is raadzaam om aan het onderwerp partnerpensioenen na pensionering aandacht te besteden in de te ontwikkelen tool. Ook andere keuzes bij pensionering – zoals het bedrag ineens – kennen soms een doorwerking naar het partnerpensioen.

3.5.7 Voorkeuren voor uitbetalingsopties pensioen

Uit een enquête-experiment van het Centraal Planbureau (CPB) onder ruim 1.000 deelnemers blijkt dat een constant uitkeringspatroon de populairste optie is onder mensen tussen de 55 en 75 jaar (Dillingh & Zumbuehl, 2021). In bijna de helft van de voorgelegde keuzeopties kreeg dit uitkeringspatroon de voorkeur (zie Figuur 5). Er bestaat echter ook een aanzienlijke belangstelling voor de andere opties; zowel de hoog/laag-constructie als een bedrag ineens (lumpsum-optie) werd tijdens een enquête in bijna 30 procent van de voorgelegde scenario's gekozen.

²⁸ Zie: <https://www.ombudsmanpensioenen.nl/nl/blog/weet-je-het-echt-zeker>.

Figuur 5: Voorkeuren voor pensioenuitkeringspatronen (bron: Dillingh & Zumbuehl, 2021)



De belangstelling hangt af van de vormgeving van de keuzeopties en van de economische setting. De belangstelling voor een lumpsum is hoger als het eenmalige bedrag groter is (de keuze voor het maximum van 10 procent ten opzichte van 5 procent) en de interesse in een hoog/laagconstructie is hoger als de hoge uitkering voor een kortere periode geldt. Bij hogere vervangingsratio's en bij hogere rentestanden krijgt de constante pensioenuitkering vaker de voorkeur.

De voorkeur voor een bepaald uitkeringspatroon hangt ook samen met verschillende persoonlijke (achtergrond)karakteristieken. Zo kiezen mensen met een hoger inkomen relatief vaker voor de hoog/laag-constructie. De belangstelling voor een constante uitkering hangt negatief samen met de bereidheid om risico's te nemen en met financiële geletterdheid. Mensen met een relatief laag vertrouwen in het Nederlandse pensioenstelsel kiezen relatief vaker voor een lumpsum. Factoren als geslacht, leeftijd of het soort huishouden lijken weinig invloed te hebben op de voorkeuren.

3.5.8 Vast of variabel pensioen in een premieregeling?

Voor mensen die via hun werkgever deelnemen in een premieregeling, is er ook een keuze voor een vast of een variabel pensioen²⁹. Bij een vast pensioen wordt het pensioenkapitaal omgezet in een levenslang pensioen. Je ontvangt dan op je pensioendatum een vaste maandelijkse uitkering. Bij een variabel pensioen wordt met het pensioenkapitaal ook na pensionering doorbelegd en is de hoogte van je levenslange pensioen onzeker. De hoogte van je uitkering wordt ieder jaar opnieuw vastgesteld en kan van jaar op jaar stijgen of dalen. De uitkering geeft dus geen zekerheid in euro's, maar kan hoger zijn dan bij een vaste uitkering, als het goed gaat met onder andere de belegging³⁰.

²⁹ Op de verschillen tussen pensioenfondsen en verzekeraars als het gaat om het zogenoemde shoprecht en de zekerheidsmaat van een vast of variabel pensioen gaan we in deze studie niet nader in.

³⁰ Zie ook: <https://www.afm.nl/nl-nl/consumenten/themas/producten/pensioen/werknemerspensioen/soorten>.

Met de komst van een nieuw pensioenstelsel dat alleen nog premieregelingen kent, is het de verwachting dat meer mensen in aanraking zullen komen met de keuze tussen een vast en variabel pensioen.

Het stapelen van verschillende keuzes vraagt naar onze mening om extra voorlichting en begeleiding.

3.6 Keuzemogelijkheden lijfrente

Lijfrenteproducten zijn van oudsher mogelijkheden om individueel bij te sparen voor het pensioen. De populariteit van lijfrenteverzekeringen of bankspaarproducten is de afgelopen jaren sterk gedaald. Dit heeft te maken met het feit dat deze producten veelal werden verkocht vanuit direct fiscaal voordeel (belastingaftrek) en via een provisiesysteem dat adviseurs/verkopers stimuleerde. Belastingaftrek voor een dergelijk product is sinds 2001 alleen nog maar mogelijk bij het aantonen van een pensioentekort en het provisieverbod (sinds 2013) heeft ervoor gezorgd dat adviseurs en aanbieders minder "automatisch" deze producten konden marketen en verkopen.

Degenen die nu bijna met pensioen gaan, zullen echter nog relatief veel van dit soort producten hebben. Omdat ze in het verleden "automatisch" verkocht werden, is het zeer de vraag in hoeverre de bezitters weten welke mogelijkheden deze producten bieden.

Binnen lijfrenteproducten zijn er veel smaken en verschillende aanbieders, te weten verzekeraars, banken en beleggingsinstellingen. Houders van lijfrenteproducten hebben globaal de volgende keuzes:

- Het tijdstip van ingaan van de uitkeringen. Dit kan binnen (fiscale) grenzen. Als verzekeringnemer heb je doorgaans het recht krachtens de verzekeringsvoorwaarden om te vervroegen of uit te stellen.
- De uitvoerder van de uitkeringsfase (shoprecht). Op het beoogde startmoment van de uitkeringen kunnen ze het vergaarde kapitaal onderbrengen bij een andere bank of verzekeraar. Hiermee kunnen ze ook wisselen tussen levenslange uitkeringen (verzekeraar) of vaste uitkeringen (banksparen).³¹
- In sommige gevallen kan ook de beleggingsmix gekozen worden.
- Hoe lang ze de uitkering willen laten lopen (binnen fiscale regels).
- Per 1 juli 2023 komt er een wettelijke keuzemogelijkheid voor gedeeltelijke afkoop van de lijfrente-aanspraak van maximaal 10 procent bij uitkering (net als bij aanvullend pensioen).

Zeker voor oudere lijfrenten – waarop het zogenoemde pre-Brede Herwaarderingsregime van toepassing is³² – is het belangrijk dat polishouders extra letten op de fiscale aspecten. Het fiscale regime is dan vrijer. Er kunnen nog gunstigere uitkeringsvoorwaarden gelden, die bij bepaalde keuzes (zoals de keuze voor een andere uitvoerder) kunnen komen te vervallen.

³¹ Het kan sporadisch voorkomen dat de lijfrenteclausule bepaalt dat de lijfrente bij dezelfde verzekeraar moet worden bedongen.

³² Afhankelijk van het product gaat het grofweg om lijfrenten afgesloten voor 1992 (voor premiebetalende lijfrenteverzekering afgesloten voor 16 oktober 1990).

3.7 Belastingen en toeslagen

Pensioengerechtigden worden in Nederland tegen lagere tarieven belast in de eerste 2 belastingschijven vanaf AOW-datum, aangezien dan geen AOW-premie meer verschuldigd is. Dit betekent dat netto vervangingsratio's doorgaans hoger uitkomen dan bruto vervangingsratio's.

Iemand die de AOW-leeftijd bereikt, krijgt te maken met een aangepast belastingtarief en andere heffingskortingen. Zeker bij pensioeninkomen uit meerdere 'potjes' is duidelijke voorlichting op het fiscale vlak daarom geen overbodige luxe (Visser, 2018). Het voorkomt onaangename verrassingen. De belastingpercentages over de eerste 2 schijven is – bij een bruto inkomen inclusief de AOW tot en met € 35.472 (2022) – bijna de helft lager dan voor werkenden. Het verschil zit hem in de AOW-premie van 17,9 procent, die niet meer betaald hoeft te worden. Dat scheelt maximaal € 6.349. Bij de derde en vierde tariefschijf geldt hetzelfde tarief voor en na pensionering. Belangrijk daarbij is dat de schijven en tarieven door de jaren heen fluctueren. De afgelopen jaren zijn de schijven langer geworden en de tarieven (iets) lager.

Als er sprake is van meerdere (substantiële) pensioen- en/of lijfrente-uitkeringen naast de AOW, dan is de kans aanzienlijk dat belastingplichtigen later moeten bijbetalen bij de belastingaanslag inkomstenbelasting. De individuele uitkerende instanties houden echter alleen belasting in over het bedrag dat zij uitkeren. Daarbij hanteren ze het tarief dat geldt voor dat bedrag en houden ze geen rekening met persoonlijke omstandigheden en het totale jaarinkomen. Bovendien past de Sociale Verzekeringsbank standaard heffingskortingen toe bij de inhouding loonheffing op de AOW. Belastingplichtigen kunnen hiervan afwijken en er bijvoorbeeld voor kiezen om de heffingskortingen door een pensioenuitvoerder op het aanvullend pensioen te laten meenemen. Maar daar is wel actie voor nodig. Ook is het denkbaar om nergens de heffingskorting toe te passen. Dat voorkomt in de hier beschreven situaties bijbetaling, of verkleint de kans daar op.

Ook uit recent Muzus-onderzoek (2022) onder mensen die met vroegpensioen gingen, volgt dat belasting betalen over pensioen iets is om rekening mee te houden. Dat geldt bijvoorbeeld wanneer pensioen uit verschillende potjes komt of wanneer er te weinig wordt ingehouden. Uit interviews met vroeggepensioneerden blijkt dat er vaak veel onduidelijkheden zijn, specifiek rondom loonheffingskorting. Zo is het onduidelijk of de korting op het pensioen moet worden toegepast of later juist op de AOW en is niet helder voor mensen wat er precies ingevuld moet worden en wat de consequenties hiervan zijn.

Verschuiven van inkomen over de tijd heeft indirecte gevolgen voor belastingen en toeslagen (Folmer e.a., 2018). Zonder te beogen volledig te zijn, valt te denken aan³³:

- Een hoger inkomstenbelastingtarief voor de uitkering. Dit kan zich voordoen bij de hoog/laag-constructie, maar zeker ook bij opname van een bedrag ineens op pensioendatum. Doordat het belastbaar inkomen per tijdvak (jaar) wordt vastgesteld en belast, heeft een extra hoge uitkering in enig jaar een tarief-verhogend effect. Dit effect is overigens kleiner als van de mogelijkheid tot inkomensmiddeling gebruik wordt gemaakt.³⁴ Er is een voornemen van het kabinet Rutte IV om de middelingsregeling per 2023 af te schaffen.³⁵ Dit kan nadelige financiële gevolgen hebben voor mensen met

³³ Onderstaande opsomming is gebaseerd op Folmer e.a. 2018 en geactualiseerd.

³⁴ Bij sterk wisselend inkomen kun je met de middelingsregeling in de inkomstenbelasting je inkomsten over 3 aaneengesloten jaren middelen (art. 3.154 Wet IB 2001).

³⁵ Zie Belastingplan 2023.

(fors) wisselend inkomen aan het einde van hun werkzame leven en bij de overgang van werk naar pensioen.

- Het verschuldigd zijn van AOW-premie bij vervroeging van de uitkering. Deze premie bedraagt 17,9 procent over een inkomen tot het einde van de tweede schijf.
- Het verlagen, vervallen of verhogen van toeslagen als huur- en zorgtoeslag. Bij vervroeging in combinatie met AOW-compensatie, kan sprake zijn van een lagere zorg- en/of huurtoeslag gedurende bijvoorbeeld 5 jaar, terwijl in een latere fase juist een recht kan ontstaan op een hogere zorg- en/of huurtoeslag. Aandachtspunt is de ambitie van het kabinet Rutte IV om de toeslagen af te schaffen, zodat mensen niet meer verdwalen in de ingewikkelde regelingen of te maken krijgen met hoge terugvorderingen. Daarnaast is er de ambitie het belastingstelsel te vereenvoudigen en te hervormen. In deze kabinetsperiode worden de eerste stappen gezet.
- Veel heffingskortingen zijn inkomensafhankelijk en veranderen qua maximaal bedrag bij het bereiken van de AOW-leeftijd³⁶. Voor wie de AOW-leeftijd heeft bereikt, is er de (alleenstaande) ouderenkorting. De ouderenkorting is afhankelijk van het inkomen en bedraagt maximaal € 1.726 (2022). De alleenstaandeouderenkorting is een vast bedrag van € 449 (2022).

3.8 Uitgavenkant pensionering

Dat de gemiddelde uitgaven van gepensioneerden afnemen met het stijgen van de leeftijd, is al langer bekend (Soede, 2012). Maar volgens onderzoek van PwC en het Nibud uit 2016 nemen ze minder af dan vaak gedacht (Van der Schors e.a., 2016). Voor het onderzoek is gekeken naar het uitgavenpatroon in de periode voorafgaand aan én volgend op pensionering (vanaf 50 jaar tot het moment van overlijden). Uit het onderzoek naar bestedingen van ouderen blijkt dat een 70-jarige 13 procent minder uitgeeft dan een 65-jarige en een 75-jarige 19 procent minder dan een 65-jarige.

Gepensioneerden geven aan bepaalde posten meer uit dan 65-minners. Aan huishoudelijke hulp, stookkosten en contributies en abonnementen wordt bijvoorbeeld meer uitgegeven naarmate men ouder wordt. De onderzoekers constateren dat de woonlasten bij ouderen duidelijk lager liggen dan bij de niet-gepensioneerden, maar dat de kosten van wonen (huur- of hypotheeklasten) sterk verschillen tussen ouderen. Huurders zijn er veel aan kwijt, terwijl eigenwoningbezitters die hun hypotheek hebben afgelost, geen of nauwelijks woonlasten hebben. Voor wie een koophuis heeft met (aflossingsvrije) hypotheek is het overigens raadzaam om na te gaan wat de hypotheeklasten zijn na pensionering en de gevolgen van een lagere hypotheekrenteaf trek.³⁷

Zichtbaar in het PwC-/Nibud-onderzoek is verder dat naarmate de leeftijd vordert, onder andere de uitgaven aan vrijetijdsuitgaven (vakanties, dagjes-uit en hobby's) dalen. Daartegenover staat dat de kosten voor zorg toenemen naarmate men ouder wordt.

³⁶ Zo bedraagt de algemene heffingskorting vanaf de AOW-leeftijd maximaal € 1.494 (voor wie jonger is dan de AOW-leeftijd maximaal € 2.888). De arbeidskorting is maximaal € 2.204 (voor wie jonger is dan de AOW-leeftijd maximaal € 4.260). De inkomensafhankelijke combinatiekorting bedraagt vanaf de AOW-leeftijd maximaal € 1.452 (voor wie jonger is dan de AOW-leeftijd maximaal € 2.534) (bedragen 2022).

³⁷ Soms is er helemaal geen hypotheekrenteaf trek meer, bijvoorbeeld als de 30-jaarstermijn is verlopen. Naast verlies van de hypotheekrenteaf trek, kan men na pensionering worden geconfronteerd met hogere rentetarieven op de hypotheek bij het opnieuw onderhandelen met de bank over de lening. Uit onderzoek blijkt dat zo'n 5 tot 10 procent van de oudere huishoudens met een hypotheek, mogelijk problemen heeft met de betaalbaarheid van de eigen hypotheek (zie Mastrogiacomo, 2019).

Gemiddeld is deze stijging met de leeftijd nu nog beperkt, maar of dat in de toekomst ook het geval is, is een vraag.

PwC en het Nibud doen in dat kader de aanbeveling dat bij communicatie over de toereikendheid van het pensioen, financiële adviseurs er goed aan zouden doen om veranderende effecten in het uitgavenpatroon expliciet te benoemen. Dit vergroot de herkenbaarheid. Bovendien wordt het daardoor voor mensen duidelijker dat financiële planning niet alleen met inkomsten te maken heeft, maar ook met verwachtingen over de uitgaven. 'Geef inzicht in de verschillen in het uitgavenpatroon', is het advies van de onderzoekers.

4. Informatiebehoeften en informatiebronnen rond pensioen

In recent onderzoek wordt gevonden dat de meest intensieve zoektocht naar informatie over pensioen pas plaatsvindt vanaf ongeveer 5 tot 10 jaar voor pensionering, een moment waarop wijziging van financiële plannen niet of nauwelijks meer kan worden gerealiseerd (Van Dalen & Henkens, 2022). Volgens de onderzoekers suggereert het dat pensioendeelnemers eerder zoeken naar informatie als een vorm van geruststelling dan als een middel om actie te ondernemen.

De onderzoekers onderscheiden drie typen pensioendeelnemers op basis van hun zoekgedrag: (1) een totaal passieve groep (35%) die niets doet en zich ook niet informeert over het eigen pensioen; (2) een iets grotere groep (41%) die alleen beperkt geïnteresseerd is in het eigen toekomstig pensioeninkomen en de pensioenleeftijd, feitelijk onderwerpen waarvan men kennis neemt als men zijn Uniform Pensioenoverzicht (UPO) bekijkt; en ten slotte (3) een kleine actieve groep (24%) die niet alleen geïnteresseerd is in UPO-onderwerpen zoals het verwachte pensioeninkomen en de pensioenleeftijd, maar ook op zoek gaat naar onderwerpen die een handeling vereisen (zoals de mogelijkheid om een bedrag ineens op te nemen). Die actief geïnteresseerde groep is sterk geconcentreerd rond de 50-plus deelnemers: de kans dat 60-plussers tot deze groep behoren is 48 procent, terwijl bijvoorbeeld de kans dat jongeren (15-29 jaar) tot deze groep behoren, 14 procent is.

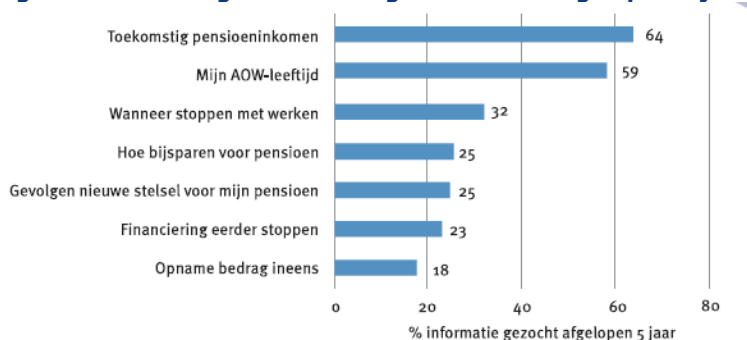
Een actieve houding kan door de onderzoekers niet verklaard worden door opleiding of geslacht. Met andere woorden, of men nu hoog of laag opgeleid is en of men nu man of vrouw is, dat is voor het zoekgedrag van pensioendeelnemers van geen belang.

Leeftijd daarentegen is wel van groot belang, en ook het vertrouwen dat men in het eigen pensioenfonds heeft speelt een rol. Men zou kunnen stellen dat naarmate men enig tot veel vertrouwen heeft in het eigen pensioenfonds, de actieve deelnemer sterker geneigd is om actief op zoek te gaan naar informatie, zo geven de onderzoekers aan. Zeker als het gaat om onderwerpen waarbij men mogelijk pensioenkeuzes moet maken; voor de matig actieve deelnemer speelt het vertrouwen in het eigen pensioenfonds geen rol.

4.1 Welke informatie zoekt men?

Belangstelling voor zowel het toekomstig pensioeninkomen als de AOW-leeftijd prijken bovenaan de rangschikking in de NIDI/Netspar pensioenmonitor (Van Dalen, 2021). Respectievelijk 64 en 59 procent van de deelnemers noemen deze onderwerpen. Op enige afstand volgt het onderwerp 'wanneer kan ik eerder stoppen met werken' door een derde van deelnemers (zie Figuur 6).

Figuur 6: Percentage informatie gezocht in de afgelopen 5 jaar



Bron: NIDI-Netspar pensioenmonitor, oktober 2021, N=689. Volledige antwoord-categorieën: (1) wat ik later aan pensioen kan verwachten; (2) Wat mijn officiële AOW-leeftijd is; (3) hoe ik door bij te sparen mijn pensioen kan verbeteren; (4) Wanneer kan ik eerder stoppen met werken; (5) hoe kan ik eerder stoppen het beste financieren; (6) of ik een deel van mijn pensioenvermogen kan opnemen; (7) wat de gevolgen van het nieuwe pensioenstelsel zijn voor mijn pensioen.

Uit de AFM Consumentenmonitor pensioeninformatie (2020) blijken het opgebouwde en te bereiken pensioen de belangrijkste onderwerpen als het gaat over pensioenen in het algemeen. Respectievelijk 83 en 73 procent van de consumenten plaatst die in de top 3 van de genoemde onderwerpen. In dit onderzoek is respondenten gevraagd de onderwerpen met betrekking tot pensioen in de volgorde te zetten waarin zij deze belangrijk vinden. Premie, nabestaandenpensioen, kosten, arbeidsongeschiktheidspensioen en risico's waren de andere keuzes, die men dus minder belangrijk vond.

Beide onderzoeken zijn onvergelijkbaar en kennen een andere insteek, maar geven een beeld welke informatie men zoekt en belangrijk vindt. Aanvullend is interessant om te weten welke informatiebronnen mensen kennen en gebruiken.

4.2 Mijnpensioenoverzicht.nl veel geraadpleegde informatiebron

De bekendste informatiebronnen over pensioen zijn het pensioenfonds/de pensioenverzekeraar (89%) en Mijnpensioenoverzicht.nl (MPO; 87%), zo laat de Pensioenmonitor van Wijzer in Geldzaken (2020) zien. Meest geraadpleegd zijn Mijnpensioenoverzicht.nl (58%), het UPO (46%) en het pensioenfonds/de pensioenverzekeraar (39%).

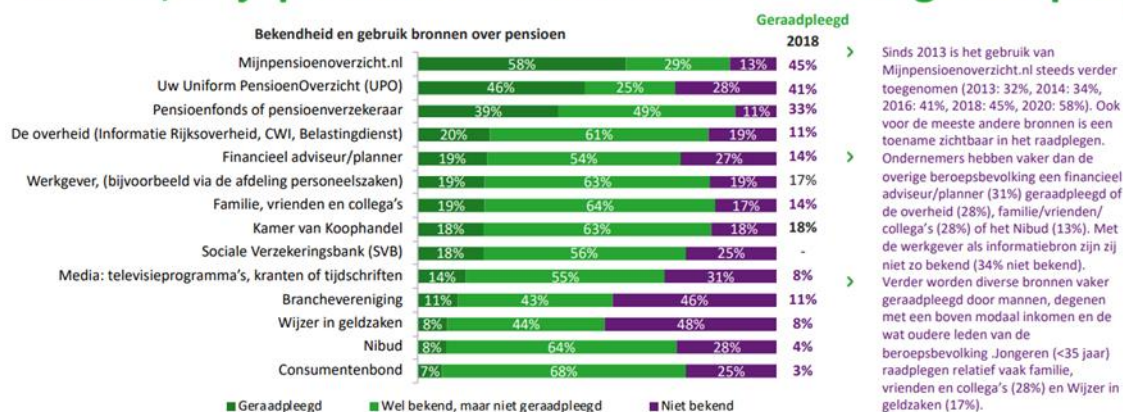
Mijnpensioenoverzicht.nl is dus een bekende en veel geraadpleegde bron van informatie.

Op Mijnpensioenoverzicht.nl kun je zien:

- hoeveel pensioen je hebt opgebouwd en bij welke pensioenfondsen;
- of je nog ergens een 'vergeten pensioen' hebt opgebouwd;
- wat je te bereiken pensioen is;
- wat je nabestaanden krijgen als je overlijdt;
- welke gebeurtenissen van invloed zijn op je pensioen.

Figuur 4: Pensioenmonitor 2020

Informatiebronnen over pensioen vaker geraadpleegd dan in 2018; Mijnpensioenoverzicht.nl het meest geraadpleegd



D2. Welke van onderstaande bronnen zijn bij u bekend voor informatie over pensioenen? En van welke heeft u weleens gebruikgemaakt voor informatie over pensioenen?
 Basis: alle respondenten (n=1.022) Parse percentages: significant lager dan in 2020

Bij het maken van de keuze om eerder te stoppen met werken, is het belangrijk om te achterhalen of dit financieel kan. Uit Muzus-onderzoek (2022) blijkt dat daarbij ook een eerste blik op het pensioen wordt geworpen via het pensioenfonds of het pensioenoverzicht, om zo te oriënteren op de verschillende mogelijkheden³⁸. Als men daarna de diepte induikt, gebruikt men (bijvoorbeeld) de pensioenplanner van het pensioenfonds of maakt men gebruik van professioneel advies. Er is een verschil tussen mensen die zelf precies willen weten hoe het pensioen werkt en mensen die dit liever uit handen geven.

Een belangrijke vraag die bij veel mensen leeft, is hoeveel zij straks uitgeven (Muzus, 2022). 'Uitgaven berekenen' is een van de 11 sleutelmomenten in de door Muzus gevonden klantreis. Hoe deze vraag wordt beantwoord, verschilt. Berekeningen worden gemaakt tot in detail en tot ver in de toekomst. Of er wordt juist een wat grovere inschatting gemaakt. Uitgaven worden vaak berekend in een Excel-sheet. Dit doet iemand zelf of met hulp van een professional. Het hebben van duidelijke doelen helpt bij het berekenen van toekomstige uitgaven, is een constatering van de Muzus-onderzoekers.

De Pensioenschijf-van-vijf is een tool van het Nibud en Wijzer in geldzaken waarmee je inzicht krijgt of je na pensioen voldoende inkomsten hebt om al je gewenste uitgaven te doen. Het is een eerste indicatie van de financiële situatie na pensioen en niet bedoeld als planningstool. Zo laat het één moment zien tijdens pensioen: alsof beide partners AOW-gerechtigd zijn. In de praktijk kunnen er leeftijdsverschillen zijn en kunnen er pensioenregelingen zijn die tijdelijk zijn of variëren in hoogte tijdens de pensioenperiode. Dergelijke varianten en keuzemogelijkheden zitten niet in de Pensioenschijf-van-vijf, wel bijvoorbeeld in pensioenplanners van pensioenuitvoerders en in financiële planning

³⁸ Aandachtspunt is dat soms sprake is van missende informatie specifiek voor berekeningen voor vervroegd pensioen. Veel informatie gaat over de reguliere pensioenleeftijd en niet altijd over vervroegd pensioen. De wijze waarop dit wordt gecommuniceerd is niet altijd duidelijk. Dat wordt ervaren als een frustratie of gemis (Muzus 2022).

software. Juist door een eerste beeld te schetsen, kan het mensen aanzetten om hun situatie nauwkeuriger in beeld te brengen.

De Pensioenschijf-van-vijf:

- laat het complete plaatje zien, dus zowel inkomsten als uitgaven;
- neemt alle bronnen van inkomsten mee, niet alleen AOW en werknemerspensioen;
- kijkt zowel naar de inkomsten van de invuller als die van de partner.

Als mensen de diepte in willen duiken, gebruiken ze hiervoor vaak pensioenplanners van hun pensioenuitvoerder of maken ze gebruik van professioneel advies (Muzus, 2022). Er is een verschil tussen mensen die zelf precies willen weten hoe het pensioen werkt en mensen die dit liever uit handen geven.

Literatuurlijst

- Adams, G.A. & Rau, B.L. (2011). Putting off Tomorrow to Do What You Want Today. Planning for Retirement. *American Psychologist*, 66, 180-192.
- AFM. (2020). Consumentenmonitor Pensioeninformatie.
- Benartzi, S., & Thaler, R. H. (2002). How much is investor autonomy worth?. *The Journal of Finance*, 57(4), 1593-1616.
- Besedeš, T., Deck, C., Sarangi, S., & Shor, M. (2015). Reducing choice overload without reducing choices. *Review of Economics and Statistics*, 97(4), 793-802.
- Biesenbeek, C., van Voss, B. H., & Mastrogiacomo, M. (2022). Nr. 3 (2022): *Werkenden zonder pensioenopbouw* (No. 2003). DNB.
- Bolhaar, J., & van Vuuren, D. (2018). Geleidelijke uittreding en de rol van deeltijdpensioen. *Netspar Design Paper*, 100.
- Bovens, M., Keizer, A. G., & Tiemeijer, W. (2017). *Weten is nog geen doen: een realistisch perspectief op redzaamheid* (No. 97). Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR).
- Chernev, A., Böckenholt, U., & Goodman, J. (2015). Choice overload: A conceptual review and meta-analysis. *Journal of Consumer Psychology*, 25(2), 333-358.
- van Dalen, H. P. (2021). Gebruik deeltijdpensioen verwaarloosbaar. *Demos: Bulletin over Bevolking en Samenleving*, 37(10), 8.
- van Dalen, H. P., & Henkens, C. J. I. M. (2022). Zoeken naar pensioeninformatie als de finishlijn in zicht komt. *PM: Pensioen magazine*, 27(6/7), 12-14.
- Dillingh, R., & Zumbuehl, M. (2021). Pension Payout Preferences.
- Eismann, M. & Henkens, K. (2017). Tegelijk met pensioen?. *Demos: bulletin over bevolking en samenleving*, 33(7), 1-4.
- Eismann, M. (2020). Waarom willen singles later met pensioen?. *Geron*, 22(1).
- Folmer, K., Lever, M., Ponds, E., Starink, B., & Westerhout, E. (2018). Effecten van meer keuzevrijheid bij pensioenuitkering. *Netspar Design Paper*, 105.
- Knoef, M. G., Hussem, A., Soede, A., & de Bresser, J. (2014). Pensioen, consumptiebehoeften en ouderzorg.
- Knoef, M. G., Caminada, K., Been, J., & Goudswaard, K. P. (2017). De toereikendheid van pensioenopbouw na de crisis en pensioenhervormingen.
- Kok, L., Lammers, M., van Soest, A., & ter Weel, B. (2018). Vroegpensioenregelingen voor zware beroepen. *Economisch-statistische berichten*, 103(4758), 78-81.

- Kuijkhoven, J.O. (2022A). Extern verlofsparen: de stilte doorbroken. *Pensioen Magazine* 2022(20).
- Kuijkhoven, J.O. (2022B). Blijkt het beloofde verlofsparen een dode mus?. *Pensioen Magazine* 2022(71).
- de Lange, A. H., Ybema, J. F., & Schalk, R. (2011). Stoppen of doorgaan?: Theorie en praktijk van pensionering en langer doorwerken. *Gedrag & Organisatie*, 24(4).
- Mastrogiacomo, M. (2019). Problematische schulden na pensionering?.
- Mitchell, O. S., & Utkus, S. P. (2004). Lessons from behavioral finance for retirement plan design. *Pension design and structure: New lessons from behavioral finance*, 18(1), 82-94.
- Molenaar-Cox, P. (2019). Parade van Pen maakt scheefheid pensioenopbouw zichtbaar. *ESBonline*.
- Molenaar-Cox, P. & Woestenburg, D. (2019). Pensioenaansprakenstatistiek 2016. Verantwoording en beschrijving resultaten.
- Montizaan, R. (2021). Herverdeling van individueel pensioenvermogen naar partnerpensioen: een stated preference-analyse. *Netspar Design Paper*, 171.
- Montizaan, R., & Bijlsma, I. (2022). *Derde editie van de AOW Monitor: Effect van verhoging van de AOW-leeftijd op werk, inkomen en gezondheid* (No. 009). Maastricht University, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA).
- Muns, S. (2018). Deeltijdpensioen kan fiscaal ongunstig zijn. *Economisch Statistische Berichten*, 103(4767), 514-517.
- Muzus (2022). Blik op pensioen: de klantreis.
- Scheibehenne, B., Greifeneder, R., & Todd, P. M. (2010). Can there ever be too many options? A meta-analytic review of choice overload. *Journal of consumer research*, 37(3), 409-425.
- van der Schors, A., Starink, B., Siesling, D. & Warnaar, M. (2016). Bestedingen van ouderen. De ontwikkeling van het uitgavenpatroon van gepensioneerden onder de loep.
- Sethi-Iyengar, S., Huberman, G., & Jiang, W. (2004). How much choice is too much? Contributions to 401 (k) retirement plans. *Pension design and structure: New lessons from behavioral finance*, 83, 84-87.
- Soede, A. J. (2012). Tevreden met pensioen: veranderende inkomens en behoeften bij ouderen.
- van Solinge, H., van Dalen, H., & Henkens, K. (2020). Deeltijdpensioen: ervaren belemmeringen bij werknemers en werkgevers. *Tijdschrift voor HRM*, 23(3), 1-20.

- Steenbeek, R., Bijlsma, I., Fouarge, D., Hooftman, W., Montizaan, R., & van der Zwaan, L. (2017). Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd: Van impact en drijfveren naar implicaties voor beleid.
- Sunstein, C. R. (2011). Empirically informed regulation. *U. Chi. L. Rev.*, 78, 1349.
- UWV. (2021). Doenvermogen en basisvaardigheden. Verkenning van de begrippen binnen UWV context.
- Visser, M.R. (2018). De Pensioenschijf-van-vijf biedt nieuwe perspectieven. *Vakblad Financiële Planning 2018*(66).
- Visser, M., Warnaar, M. & Houtsma, N. (2022). Bedrag ineens: een goed idee?
- van Vuuren, T., & Veth, K. (2020). De impact van het Generatiepact Vijf casestudies over ervaringen en gevolgen voor de duurzame inzetbaarheid. *Tijdschrift voor HRM*, 23(3), 21-39.
- Wijzer in geldzaken. (2015). Pensioenstelsel en keuzegedrag. Een bijdrage van Wijzer in geldzaken aan De Nationale Pensioendialoog.
- Wijzer in geldzaken. (2020). Pensioenmonitor Wijzer in Geldzaken.
- Woestenburg, D. (2022). Half miljoen 55-plussers met lage opbouw tweedepijlerpensioen. *ESBonline*.