

# Pensioenverwachtingen en duurzame inzetbaarheid

Prof.dr. Andries de Grip

Studiedag Waarheen met de loopbaan?  
CCR, Universiteit Antwerpen, 11 juni 2015

# Toenemende noodzaak om langer door te werken

- **Verlagen (vroegtijdige) pensioenrechten:**
  - Afschaffing VUT, FPU
- **Niet indexeren vanwege te lage dekkingsgraden (indexatie-achterstand van bijna 10%)**
- **Uitstel AOW leeftijd**
- **Verlaging van de pensioenopbouw**

## **Beleid is vooral gericht op financiële prikkels voor werknemers om langer door te werken**

- **In hoeverre leiden financiële prikkels ertoe dat we daadwerkelijk langer gaan doorwerken ?**
- **Welke effecten hebben financiële prikkels op de inzetbaarheid van werknemers?**
- **Hoe kunnen we de inzetbaarheid van oudere werknemers die langer moeten doorwerken op peil houden?**

**In hoeverre leiden financiële prikkels ertoe dat we daadwerkelijk langer gaan doorwerken ?**

## Uniek ROA onderzoek i.s.m. APG

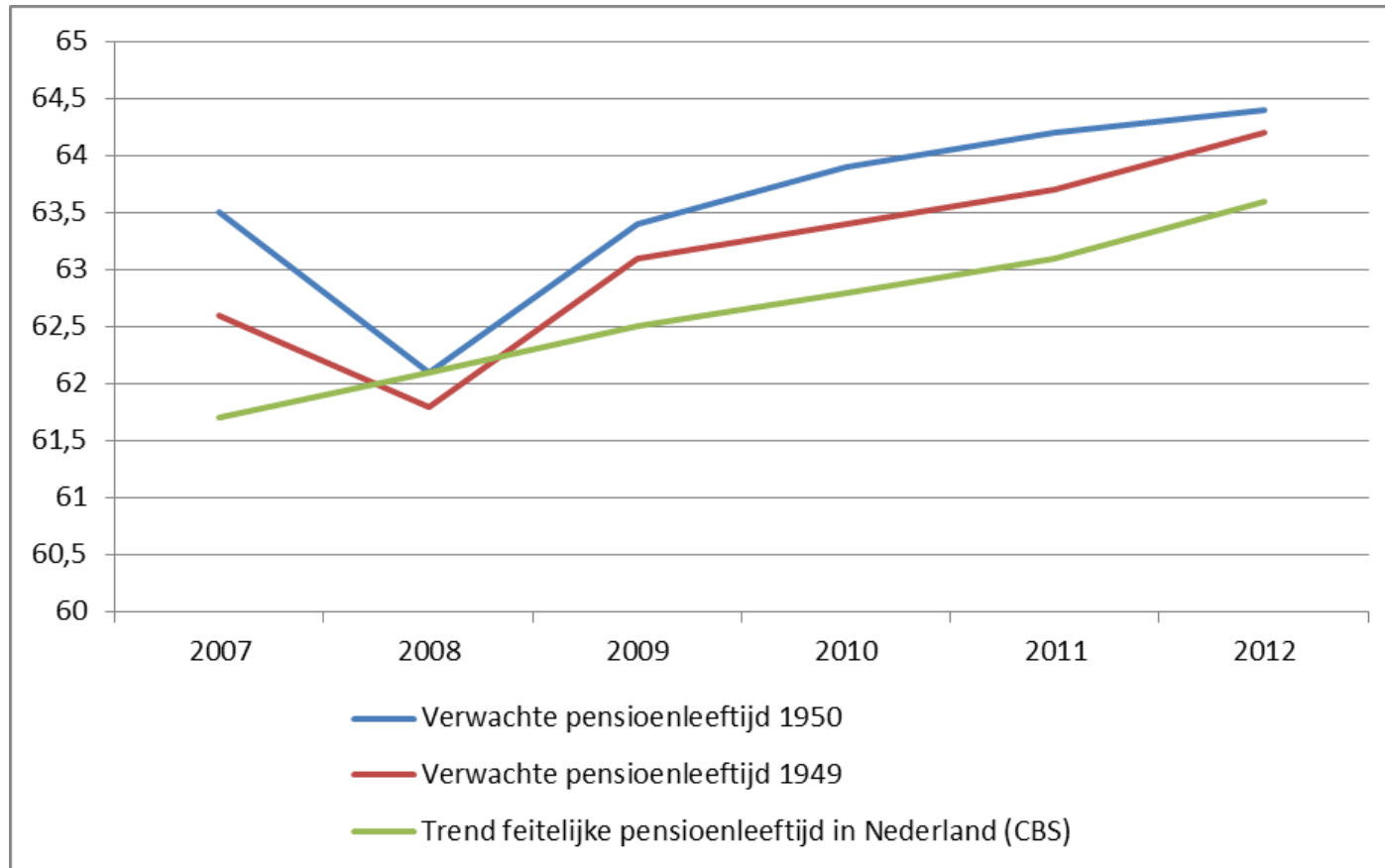
### Verandering pensioensysteem in publieke sector in 2006:

- Geboren  $< 1$  januari 1950  $\Rightarrow$  werknemers blijven onder prepensioensysteem (FPU)
- Geboren  $\geq 1$  januari 1950  $\Rightarrow$  werknemers vallen onder nieuw versoberd pensioensysteem (ABP KeuzePensioen)

Voor dezelfde pensioenrechten moet men 1 jaar en 1 maand langer doorwerken

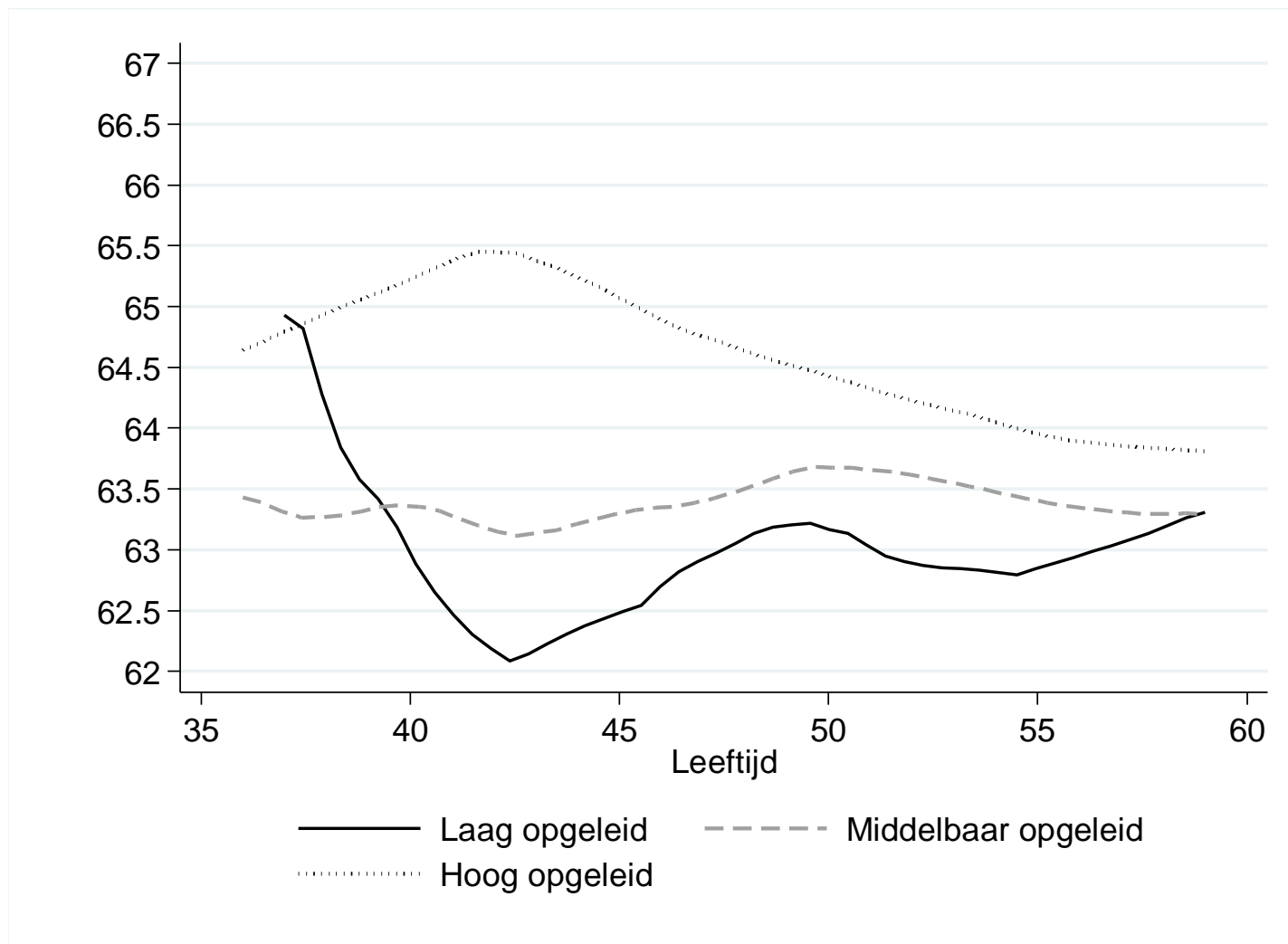
Onderzoek onder 1949-1950 panel: N= 7.000 (2007), N= 4.600 (2013)

## Invloed afschaffing FPU op verwachte pensioenleeftijd



**1950 cohort treedt feitelijk 6 maanden later uit**

# Verwachte pensioenleeftijd naar opleiding



# Gebrekkige financiële kennis beïnvloedt reactie op financiële prikkels

$$3+1=5$$

- Stel, de rente op uw spaarrekening bedraagt 1% per jaar en de inflatie bedraagt 2% per jaar, hoeveel kunt u dan na 1 jaar kopen met het geld op uw spaarrekening?
  - Minder
  - Exact hetzelfde
  - Meer





# Effect financiële kennis op pensioneringsleeftijd

- Iemand met een **goede financiële kennis** die **geen recht meer heeft op vroegpensioen**:
  - dacht in 2007 **1 jaar en vier maanden later** met pensioen te gaan
  - dacht in 2010 **1 jaar later** met pensioen te gaan
- Iemand met **gebrekkige financiële kennis** die **geen recht meer heeft op vroegpensioen**:
  - dacht in 2007 **0 maanden later** met pensioen te gaan
  - dacht in 2010 **2 maanden later** met pensioen te gaan

Maar **maken zich veel zorgen** om hun pensioen

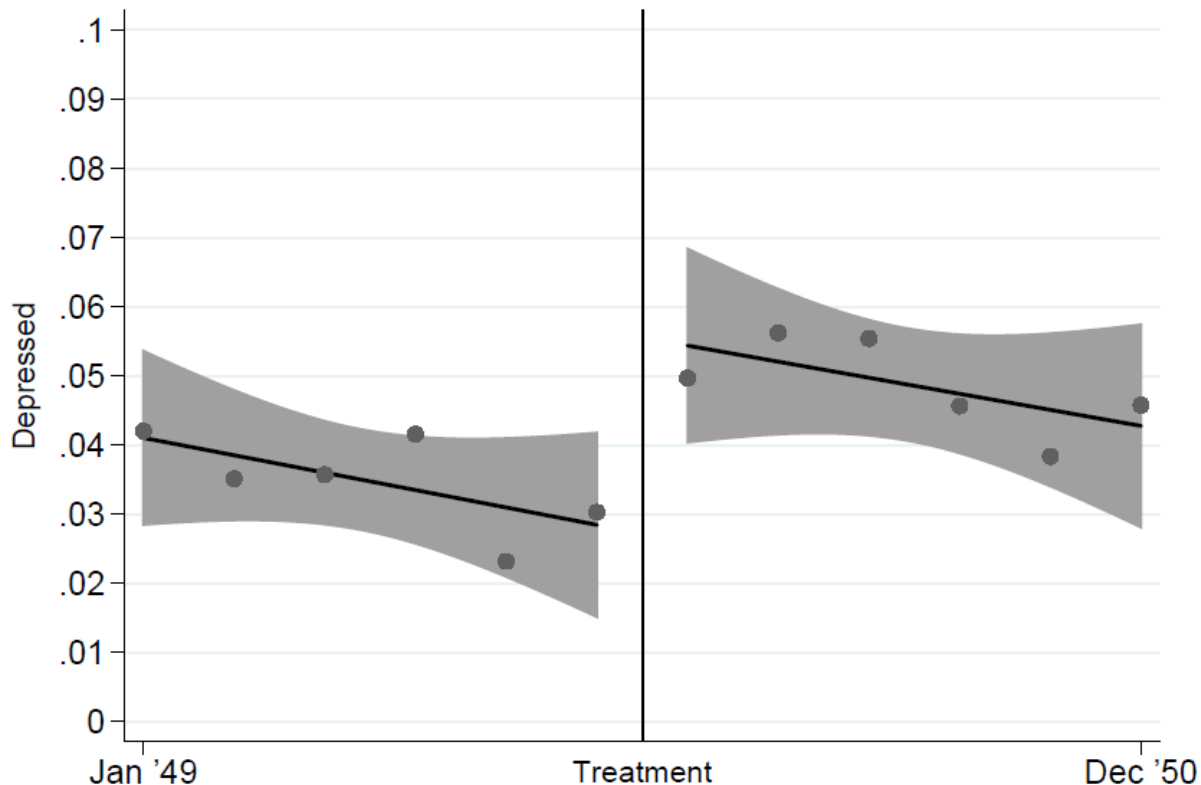
**Welke effecten hebben  
financiële prikkels  
op de inzetbaarheid  
van werknemers?**

## Dalende baantevredenheid

- **Baantevredenheid en motivatie substantieel gedaald onder de 1950-groep**
  - Afhankelijk van het aantal collega's dat geboren is in 1949 of 1950

# Toename aantal depressieve werknemers

- Internationaal gevalideerde depressieschaal (CES-D8)
- Sterk negatief persistent effect op de mentale gezondheid: 2,8%-punt. Dit impliceert **toename depressiviteit met 40%**



## Toename trainingsparticipatie

- **Toename trainingsparticipatie met 7,2%-punt.**
  - Alleen toename trainingsparticipatie bij grote organisaties.
  - Uitsluitend toename in trainingsparticipatie in 2007 (direct na de afschaffing van de FPU).

## De grote lacune voor maatschappelijk draagvlak herziening pensioenstelsel:

**Hoe kunnen we de inzetbaarheid van oudere werknemers die langer moeten doorwerken op peil houden?**

## Gekoppeld werkgever-werknerspanel

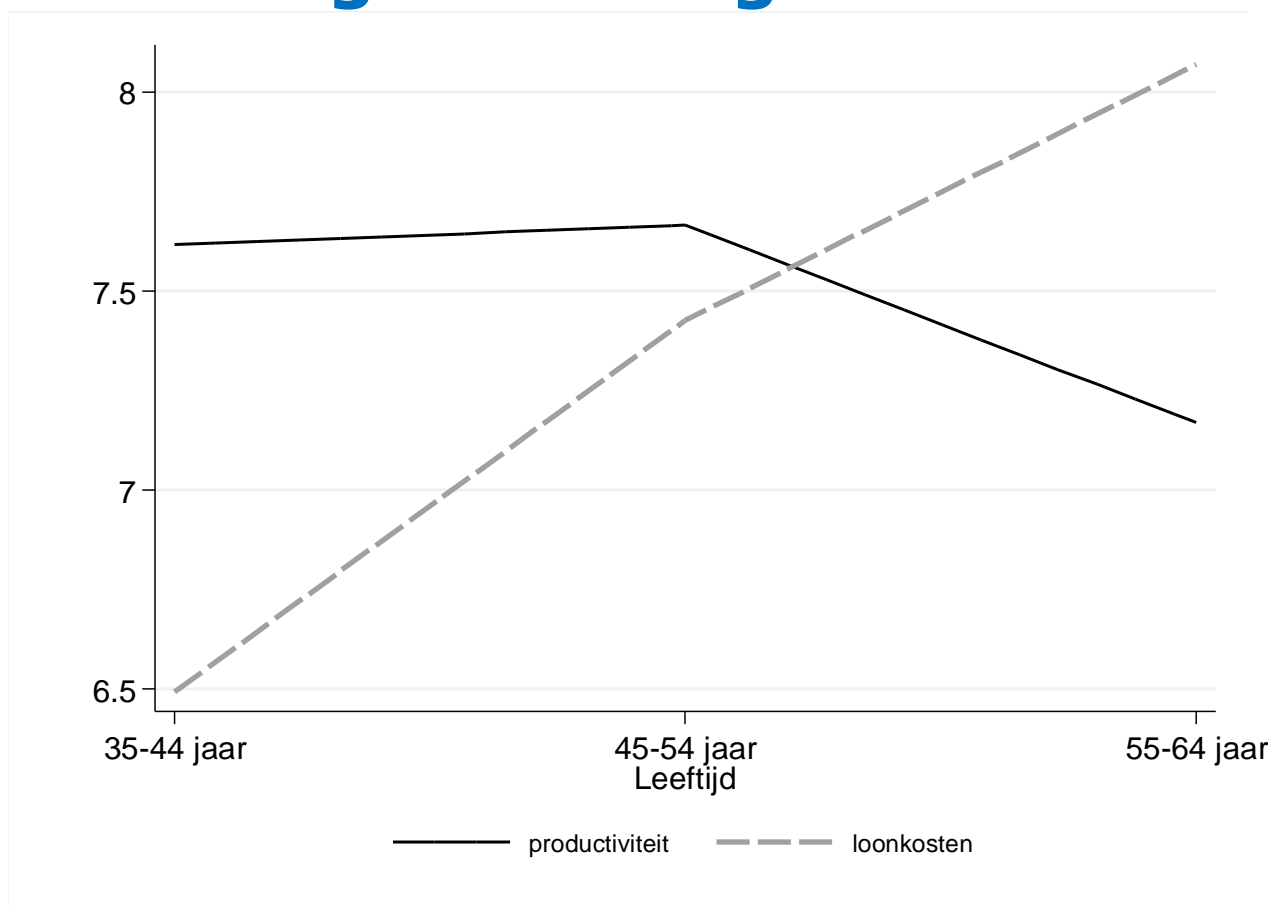
- ROA/APG enquêtes 2011-2014 voor overheid en onderwijs
- **Twee gekoppelde enquêtes:**
  - Enquête onder **werknemers 35-64 jaar:**
  - Enquête onder **werkgevers:** inventarisatie HR-beleid.
  - Dit maakt het mogelijk om het effect van het **HR-beleid (gerapporteerd door de werkgever)** te analyseren op basis van de antwoorden van hun **eigen werknemers.**

## Werkgevers krijgen te kampen met dubbele vergrijzing

- **Toename aantal 60+ers en daling arbeidsmarktinstroom jongeren**
- **Toename participatiegraad 60+ers**



# Waardering productiviteit en loonkosten (op schaal van 1 tot 10) naar leeftijd volgens werkgevers



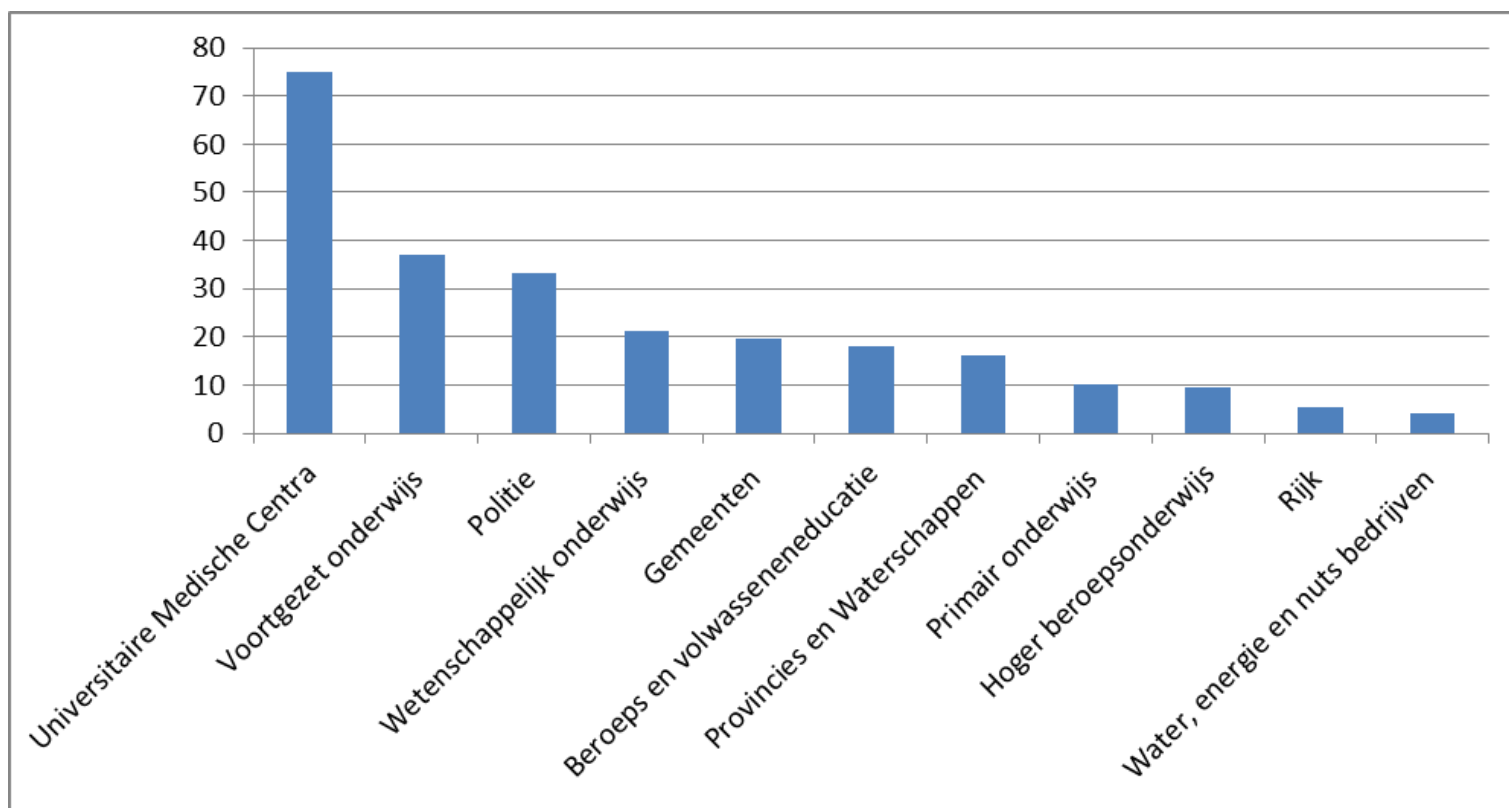
# Hoe belangrijk is het voor werkgevers dat oudere werknemers langer doorwerken?

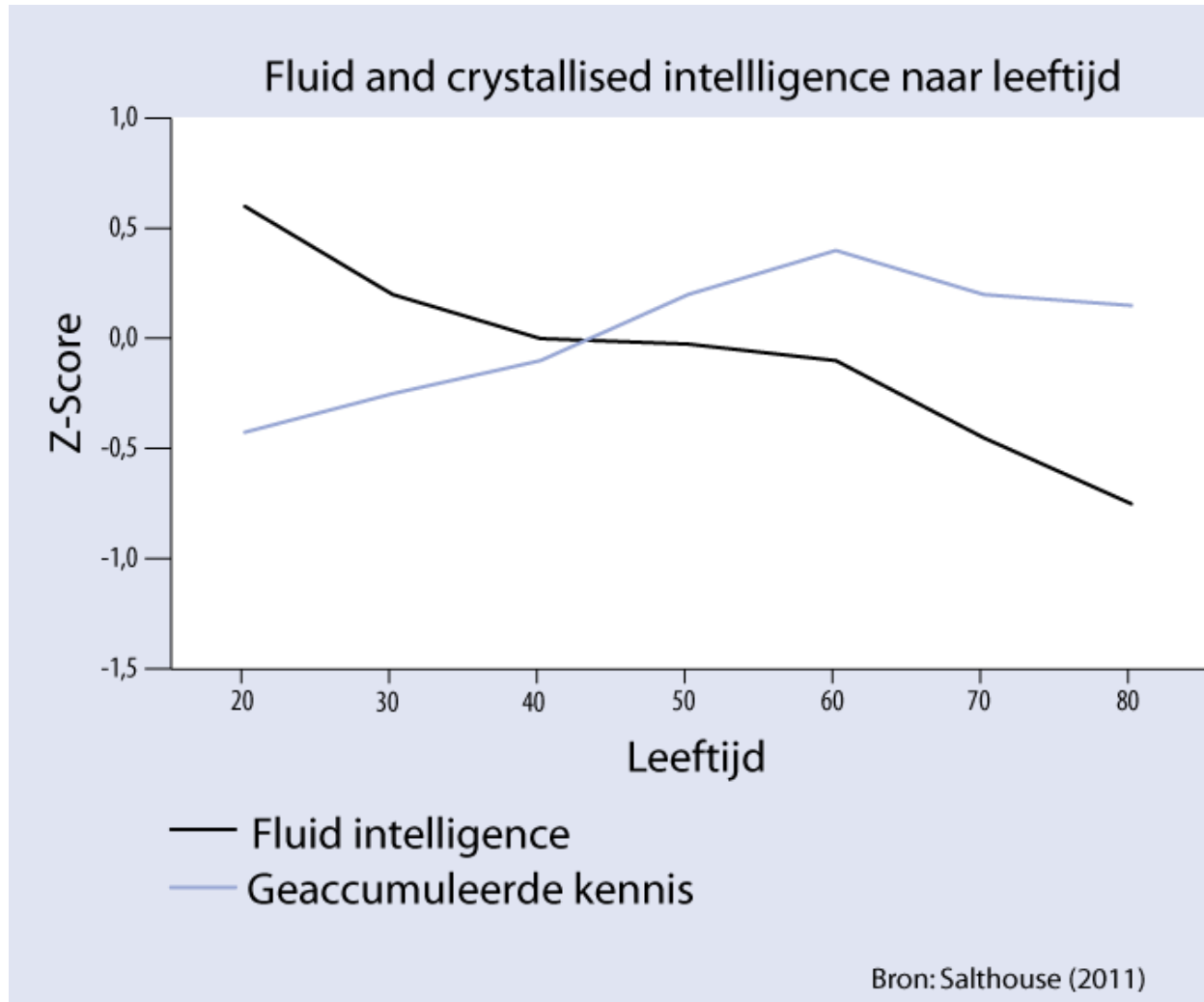
**(zeer) belangrijk: 18%**

**(zeer) onbelangrijk: 44%**

**Bron: Onderzoek ROA/APG**

## Hoe belangrijk is het voor werkgevers dat oudere werknemers langer doorwerken?





---

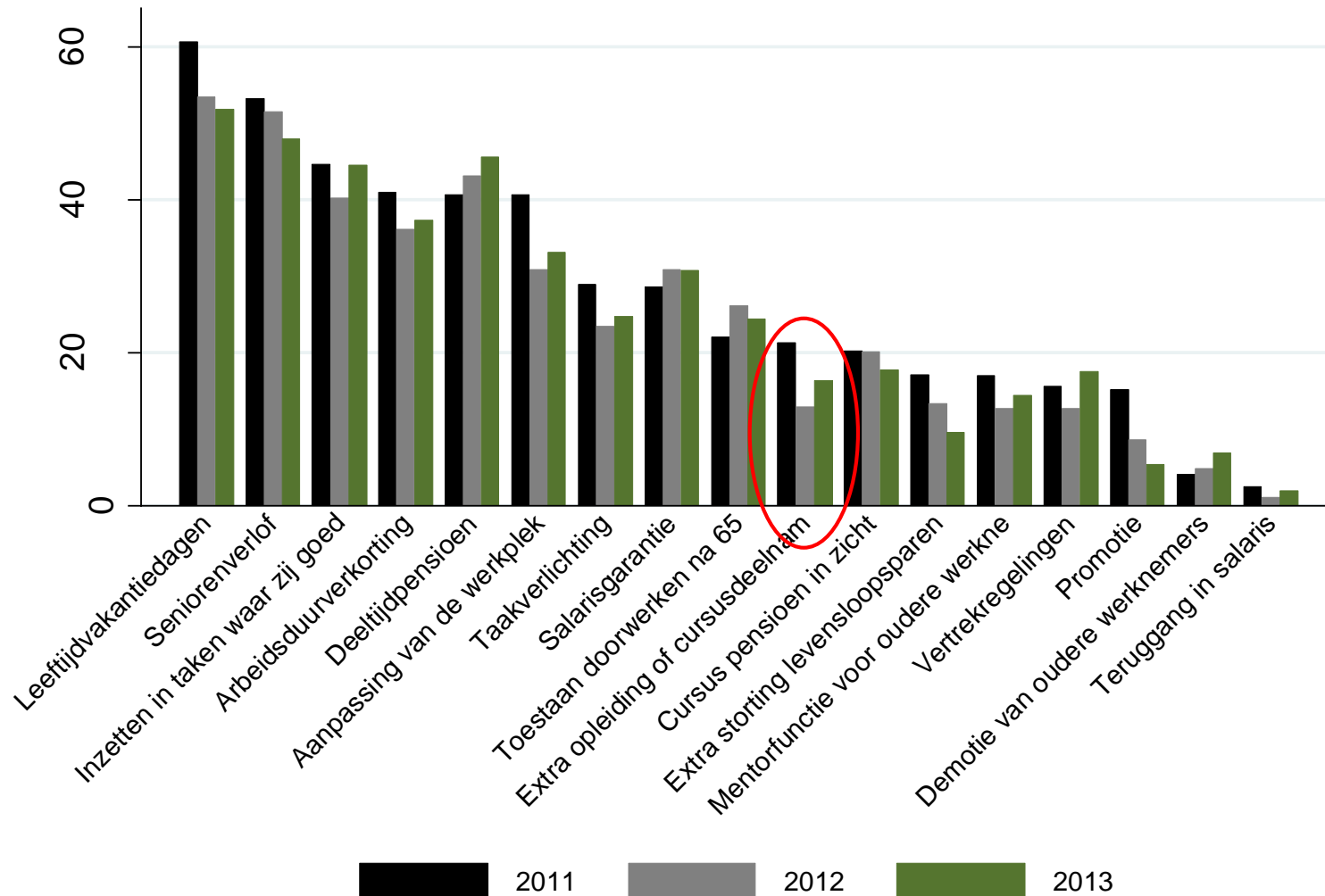
<b>Werkgeversoordeel over competenties van ouderen t.o.v. jongeren</b>	<b>Alle fondsen</b>
--	---------------------

---

Flexibiliteit	-
Omgaan met organisatieveranderingen	-
Omgaan met technologische veranderingen	-
Omgang / samenwerken met collega's	-
Commerciële vaardigheden	-
Kennis	+
Omgaan met verantwoordelijkheid	+
Leidinggeven	+
Planning van het werk	+
Deskundigheid / professionaliteit	+
Zelfstandigheid	+
Nauwkeurigheid	+
Stressbestendigheid	0
Communicatieve vaardigheden	0
Klantgerichtheid	0
Probleemoplossend vermogen	0

---

# Welke HRM instrumenten worden er ingezet?



# Belangstelling voor deeltijdpensionering

	35-44 jaar	45-54 jaar	55-65 jaar
<b>Van plan om met deeltijdpensioen te gaan</b>	<b>44%</b>	<b>40%</b>	<b>27%</b>
<b>Leeftijd waarop men van plan is om met deeltijdpensioen te gaan</b>	<b>60,8</b>	<b>60,8</b>	<b>61,8</b>
<b>Duur deeltijdpensionering (in jaren)</b>	<b>3,7</b>	<b>3,0</b>	<b>1,8</b>
<b>Aantal dagen per week dat mensen met deeltijdpensioen willen</b>	<b>1,6</b>	<b>1,7</b>	<b>1,8</b>

***Jongere medewerkers verwachten vaker en langere tijd met deeltijdpensioen te gaan.***

## Welke HR-instrumenten stimuleren het langer doorwerken?

- **Significant positief effect van aanbieden trainingsmogelijkheden aan oudere werknemers op de verwachte pensioenleeftijd.**
- Werknemers in organisaties met een intensief trainingsbeleid verwachten **8 maanden later met werken te stoppen** dan werkenden in organisaties zonder een trainingsbeleid.
- Trainings*mogelijkheden* zijn meer bepalend voor de verwachte pensioenleeftijd dan iemands feitelijke trainingsparticipatie.



## Waarom hebben trainingsmogelijkheden een positief effect op de verwachte pensioenleeftijd?

- Aanbieden trainingmogelijkheden geeft medewerkers het **signaal dat werkgever hen ondersteunt** om hun inzetbaarheid op peil te houden.
- **Vangnet**
- **Positieve wederkerigheid**



### DEFINED

#### RULE OF RECIPROCITY:

A conditioned response where people are compelled to return the kindness of a gift, even if they really don't want to.

## Conclusies: (I)

- **Reacties op de versobering van pensioenrechten zijn minder groot dan beoogd** en sterk afhankelijk van financiële kennis van werknemers.
- **Mensen met weinig financiële kennis maken zich het meest zorgen** om het toekomstig pensioen.

## Conclusies (2): blijf investeren in medewerkers

- Financiële prikkels die aanzetten tot uitstel pensionering hebben **demotiverende werking op werkmotivatie** en mentale gezondheid.
- Investerings in duurzame inzetbaarheid zijn daarom noodzakelijk om te zorgen dat medewerkers **met plezier en productief langer doorwerken**.
- **Vervang ontziemaatregelen door trainingen** die menselijk kapitaal van werkenden op peil houden.