

Deeltijdpensioen

van Solinge, Hanna; van Dalen, Hendrik Peter; Henkens, C.J.I.M.

Published in:
Tijdschrift voor HRM

Document version:
Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:
2020

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
van Solinge, H., van Dalen, H. P., & Henkens, C. J. I. M. (2020). Deeltijdpensioen: Ervaren belemmeringen bij werknemers en werkgevers. *Tijdschrift voor HRM*, 2020(3), 1-20. <https://tijdschriftvoorhrm.nl/deeltijdpensioen-ervaren-belemmeringen-bij-werknemers-en-werkgevers/>

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright, please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Deeltijdpensioenen: ervaren belemmeringen bij werknemers en werkgevers

Hanna van Solinge
Harry van Dalen
Kène Henkens

Deeltijdpensioenen wordt gezien als een veelbelovend instrument om langer doorwerken voor meer mensen mogelijk te maken. In dit artikel onderzochten we het gebruik van en de belangstelling voor deeltijdpensioenering, en de belemmeringen om van deeltijdpensioenen gebruik te maken. Dit vanuit het perspectief van de werknemer én de werkgever. Er is gebruik gemaakt van twee databronnen: een groep van werknemers van 60 jaar en ouder, gevolgd over de periode 2015-2018, en een groep van Nederlandse werkgevers met meer dan 10 werknemers in 2019. De resultaten van deze studie laten zien dat er onder werknemers aanzienlijke belangstelling is voor deeltijdpensioenen, maar dat er nog weinig daadwerkelijk gebruikt van wordt gemaakt. Mensen informeren zich maar beperkt en dan vooral over de financiële consequenties.

Voor werknemers liggen belemmeringen voor een belangrijk deel in 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. De door werkgevers gepercipieerde belangrijkste belemmeringen zijn min of meer eender. Werkgevers zien de financiële consequenties van de regeling voor de werknemer als grootste struikelblok. Daarnaast wordt ook de onbekendheid van de regeling als een belangrijke belemmering genoemd. Overigens zien werkgevers deeltijdpensioenen vooral als een privézaak van de werknemer, en wordt deeltijdpensioenen in slechts geringe mate actief gestimuleerd binnen de ondervraagde organisaties.

Dr. Ir. Hanna van Solinge is als onderzoeker verbonden aan het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI-KNAW), een instituut van de KNAW, geaffilieerd met de Rijksuniversiteit Groningen. Prof. dr. Harry van Dalen is hoogleraar economie aan de Tilburg School of Economics and Management (TISEM) van Tilburg University, en is als onderzoeker verbonden aan het NIDI-KNAW. Prof. dr. Kène Henkens is themaleider Werk en Pensioen bij het NIDI-KNAW en als hoogleraar Veroudering, Levensloop en Pensionering verbonden aan het Universitair Medisch Centrum, Groningen. Hij is tevens hoogleraar Pensioensociologie aan de Universiteit van Amsterdam.

Inleiding

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

Deze pensioenhervormingen hebben geleid tot grote maatschappelijke onvrede. In de eerste plaats bij de oudere generaties werknemers die in een zeer korte tijd werden geconfronteerd met elkaar snel opvolgende veranderingen in de regelgeving waardoor de pensioendatum waarop men al jaren rekende plotseling uit zicht raakte. Deze oudere werknemers voelden zich door de hervormingen onaangenaam verrast en overvallen, en waren zeer ontstemd over de verhoging van de AOW-leeftijd (Henkens, van Solinge, Damman, & Dingemans, 2016).

Kritische geluiden kwamen niet alleen uit de werknemershoek, ook werkgevers maakten zich ongerust over wat de abrupte verhoging van de AOW-leeftijd betekent voor de werkvloer (Oude Mulders, Henkens, & van Dalen, 2018). Vanuit de samenleving ontstond een steeds luider roep om het pensioenstelsel aan te passen. De vakbonden kwamen volop in actie en brachten duizenden demonstranten op de been. De inzet was om de stijging van de AOW-leeftijd te bevriezen, de boete op eerder stoppen met werken te schrappen en om betere afspraken te maken voor mensen met zwaar werk.

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

Daarnaast wordt in het Pensioenakkoord aangekoerst op een individualisering van de pensioenen, waarmee de solidariteit van het bestaande systeem wordt uitgehold. Volgens het kabinet stelt het nieuwe pensioenakkoord sociale partners in de komende jaren in de gelegenheid om afspraken te maken over duurzame inzetbaarheid en over flexibele vormen van uittreden voor werknemers die problemen hebben om gezond de AOW-gerechtigde leeftijd te halen. Enerzijds doelt de regering daarbij op specifieke maatregelen voor personen werkzaam in zware beroepen, anderzijds op meer algemene regelingen voor deeltijduittreding, zoals het generatiepact en deeltijdpensioen. Het idee achter dergelijke regelingen is dat werknemers vooruitlopend op het moment dat men volledig met pensioen gaat, minder uren kunnen gaan

werken. Hierdoor kan een goede werk-privé balans worden bereikt, waardoor men langer gezond en vitaal kan doorwerken.

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

Deeltijdpensioen wordt in beleidskringen gezien als een veelbelovend instrument om langer doorwerken voor meer mensen mogelijk te maken. Echter, over de vraag waarom niet vaker van deeltijdpensioen gebruik wordt gemaakt, en welke belemmeringen werknemers en werkgevers ervaren is tot op heden nauwelijks onderzoek gedaan.

In dit artikel presenteren we onderzoek naar de belangstelling om van deeltijdpensionering gebruik te maken en de belemmeringen die daarbij een rol spelen. We beperken ons daarbij niet tot het perspectief van de werknemer – wat ziet hij/zij als de belangrijkste obstakels voor deelname aan deeltijdpensioen – maar gaan ook na hoe werkgevers aankijken tegen deeltijdpensioen. In de internationale pensioenliteratuur (Henkens & van Solinge, 2021 (in druk)) wordt doorgaans waar het gaat om de pensioenbeslissing een onderscheid gemaakt tussen verschillende soorten restricties: belemmeringen in de institutionele context (de regelgeving en de financiële consequenties), belemmeringen in de organisatie context (factoren die de maken hebben met de functie en de werkinhoud) en belemmeringen in de sociale context (hoe bekend is deeltijdpensioen). Wij doen dat hier ook.

Omdat bij het bestuderen van belemmeringen voor deeltijdwerk zowel het werknemers- als het werkgeversperspectief van belang zijn, maken we in dit artikel gebruik van twee databronnen. In de eerste plaats het Pensioen Panel 2015-2018 van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI). Dit is een lang lopend panelonderzoek onder werknemers van 60 jaar en ouder aangesloten bij drie grote pensioenfondsen in Nederland. Daarnaast is gebruik gemaakt van in 2019 verzamelde gegevens bij 750 Nederlandse werkgevers met meer dan 10 werknemers.

Aan een grote groep 60-plus werknemers is gevraagd of én hoe zij zich hebben geïnformeerd over deeltijdpensioen, of zij gebruik maken van deeltijdpensioen dan wel belangstelling hebben om dat in de toekomst te doen, en

wat men ziet als de belangrijkste obstakels voor deelname. Wat dit laatste betreft maken we een onderscheid tussen belemmeringen op een drietal terreinen:

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

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

De structuur van dit paper is als volgt. Paragraaf 2 start met een kort overzicht van trends in deeltijdpensioen in Nederland alsmede de bevindingen van de bestaande wetenschappelijke literatuur over het gebruik van deeltijdpensioen. In paragraaf 3 wordt ingegaan op de gebruikte gegevensbronnen. In paragraaf 4 wordt nagegaan hoe oudere werknemers zich informeren over deeltijdpensioen en welke belemmeringen zij ervaren waar het gaat om het gebruik van deeltijdpensioen. In paragraaf 5 wordt nagegaan hoe werkgevers aankijken tegen deeltijdpensioen en welke belemmeringen zij ervaren. Vervolgens worden in paragraaf 6 de resultaten samengevat en bediscussieerd, en geven we een aantal aanbevelingen voor de praktijk in paragraaf 7.

Eerder onderzoek

Deeltijduittreding is een relatief nieuw fenomeen en derhalve is er nog niet veel onderzoek naar gedaan. Bestaand onderzoek is vooral gericht op de vraag wie er interesse heeft en onder welke (financiële) condities (de Boer, Kantarcı, van Vuuren, & Westerhout, 2019; Kantarcı & van Soest, 2013). Tevens komt de vraag aan de orde of deeltijdpensioen mensen aanzet om langer door te werken. Uit deze studies blijkt dat de animo voor deeltijdpensioen groot is. Circa twee op de vijf ondervraagden geeft aan belangstelling te hebben voor deze optie. Er zijn wat dit betreft geen verschillen naar opleidingsniveau en tussen mannen en vrouwen. Hoewel vooral de 'stated preferences' met de nodige voorzichtigheid dienen te worden geïnterpreteerd,³ lijkt er sprake van een discrepantie tussen behoefte en gebruik. De schaarse cijfers die er zijn duiden op een weliswaar beperkte, doch groeiende deelname aan deeltijdpensioenregelingen. Bij het PFZW verdubbelde het aantal gebruikers van deeltijdpensioen tussen 2012 (2,2%) en 2015 (4,2%) (Willemsen & Kortleve, 2016). Ook bij het ABP was sprake van een ruime verdubbeling: tussen 2013

en 2017 nam de deelname toe van 5% tot 13% (Kok et al., 2017). Landelijk vergelijkbare cijfers over het gebruik van deeltijdpensioen-regelingen ontbreken. Ook meer indirecte indicaties doen vermoeden dat er een kloof is tussen wens en feitelijke deelname aan deeltijdpensioenregelingen. Op basis van gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) over het aantal gewerkte uren per week en het aantal uren dat iemand zou willen werken, stellen Bolhaar en Van Vuuren (2018) dat het percentage ouderen dat in deeltijd zou willen werken aanzienlijk groter is dan het percentage dat het feitelijk doet.

De keuze om al dan niet gebruik te maken van deeltijdpensioen wordt in de economische literatuur vooral gezien als een afweging van het nut van vrije tijd en dat van arbeid. Bestaand onderzoek is vooral gericht op de vraag wie er interesse heeft en onder welke (financiële) condities (de Boer, Kantarcı, van Vuuren, & Westerhout, 2019; Kantarcı & van Soest, 2015). Dit onderzoek maakt daarbij gebruik van ‘stated preferences’: de uitgesproken voorkeuren van respondenten in een aantal hypothetische situaties. Uit het onderzoek van de Boer et al. (2019) onder deelnemers van 40-60 jaar aan het LISS-panel in 2017 blijkt dat de animo voor deeltijdpensioen groter is naarmate de in het onderzoek vastgestelde basispensioenleeftijd hoger ligt. Ook een hogere vervangingsratio voor deeltijdpensioen maakt deze optie aantrekkelijker.⁴

In de sociologische literatuur wordt benadrukt dat besluitvorming rondom pensionering niet een puur economische beslissing is (Henkens, 2010). De handelingsruimte van het individu wordt beïnvloed door drie belangrijke krachtenvelden: de institutionele context (het pensioenbouwwerk, pensioenreglementen en belastingregime), de organisatiecontext (organisatiebeleid, HR-beleid, normatieve klimaat), en de sociale context (kenmerken van het huishouden en de wijdere familie, sociale normen). Deze drie krachtenvelden zijn ook relevant in het keuzeproces rondom deeltijdpensionering (zie ook: Breij, Jansen, & van Oosterhout, 2018). Deeltijdpensioen is een optie die in cao’s op sectorniveau wordt overeengekomen tussen de sociale partners, en vervolgens wordt vormgegeven binnen de reglementen van ondernemings- of bedrijfstak pensioenfondsen. De meeste pensioenfondsen in de private en publieke sector bevatten thans mogelijkheden voor deeltijdpensioen. Voorwaarden en keuzemogelijkheden kunnen verschillen per regeling, evenals de communicatie over de verschillende pensioenopties (van de Veen, 2016).

Voor de werknemer is de keuze om al dan niet gebruik te maken van deeltijdpensioen een complexe materie. Het is bovendien een eenmalige keuze die niet meer terug te draaien is als het niet bevalt.⁵ Naast een goede voorlichting over de financiële consequenties van deeltijdpensioen, kan ervaring van personen in het sociale netwerk van de werknemer die reeds gebruik maken van deeltijdpensioen een bijdrage leveren aan een goede besluitvorming.

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

worden. Hoewel de werkgever een verzoek alleen bij zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang naast zich neer kan leggen, kan de werkgever ook indirect op het besluitvormingsproces van invloed zijn. Deeltijdpensioen kan binnen de organisatie gestimuleerd worden, of juist ontmoedigd. De visie van de werkgever is daarom van belang.

De afgelopen jaren zijn er diverse grote onderzoeken uitgevoerd naar leeftijdsbeleid binnen organisaties (de Grip, Fouarge, & Montizaan, 2015; Lössbroek, Lancee, van der Lippe, & Schippers, 2019; Oude Mulders et al., 2018). Uit dat onderzoek blijkt dat werkgevers zich zorgen maken over de consequenties van langer doorwerken. Men maakt zich vooral zorgen over de inzetbaarheid van werknemers met beperkingen. Mede doordat het werkgevers sinds de invoering van de Wet VPL in 2006⁶ ontbreekt aan ‘makkelijke’ exit opties als vut en pre-pensioen, is de afgelopen jaren binnen organisaties stevig ingezet op activerende en ondersteunende maatregelen om langer doorwerken mogelijk te maken (Turek, Oude Mulders, & Henkens, 2020).

Over de vraag in hoeverre deeltijdpensioen door werkgevers gezien wordt als bruikbaar instrument om langer doorwerken te faciliteren is tot nog toe geen onderzoek gedaan. Onderzoek onder werkgevers naar de houding ten aanzien van deeltijdwerk in het algemeen (zie bijvoorbeeld: Kantarcı & van Soest, 2008) laat zien dat werkgevers een overwegende voorkeur hebben voor fulltime werknemers om de volgende redenen: kostenaspect (vaste kosten zijn hoger bij deeltijders), organisatorisch aspect (roosteren / samenwerken in teams is ingewikkelder), werkinhoudelijk aspect (deeltijdwerk is niet altijd goed mogelijk in elk type werk). Die voorkeur is sterker naarmate het minder gebruikelijk is binnen de sector om in deeltijd te werken.

Methode

In dit artikel wordt gebruik gemaakt van twee databronnen. In de eerste plaats het Pensioen Panel 2015-2018 van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI). Dit is een langer lopend panelonderzoek onder werknemers van 60 jaar en ouder aangesloten bij drie grote pensioenfondsen in Nederland. De pensioenfondsen vertegenwoordigen de sectoren overheid, onderwijs, bouw, zorg en welzijn. Het doel van dit panelonderzoek is inzicht krijgen in het pensioneringsproces en de krachten die daarop van invloed zijn. Het panel bevat informatie over onder meer de arbeidssituatie en de betrokkenheid, alsmede over de pensioenwensen en plannen van oudere werknemers.

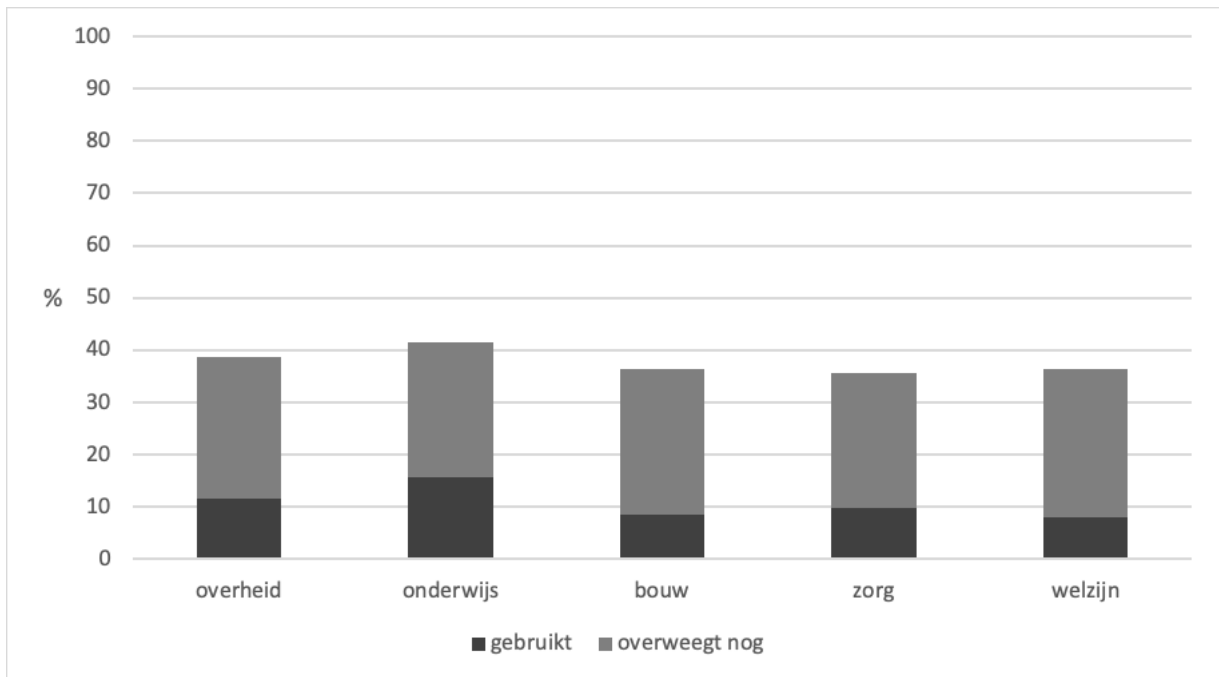
In het onderzoek is gebruik gemaakt van een gestratificeerd design. In een eerste stap is per pensioenfonds een steekproef getrokken uit de bij het betreffende pensioenfonds aangesloten organisaties, waarbij een onderscheid is gemaakt tussen kleine (<50 werknemers), middelgrote (50-250 werknemers) en grote (>250 werknemers) organisaties. Vervolgens is binnen de geselecteerde organisaties een random steekproef getrokken uit de populatie werknemers van 60 jaar en ouder (geboortecohorten 1950-1955) die minimaal 12 uur per week werkzaam zijn. De eerste dataverzamelingsronde heeft plaatsgevonden tussen mei en september 2015. De respons was bij het eerste

meetmoment 44 procent. Bij het tweede meetmoment werd door 80 procent van de in 2015 ondervraagde deelnemers deelgenomen. Zowel de leeftijds- als geslachtverdeling van de onderzoeksgroep komt overeen met die in de totale groep oudere werknemers in loondienstverband (CBS, Statline). Het opleidingsniveau in de onderzoeksgroep is relatief hoog: 47 procent is hoger opgeleid, tegen 30 procent in de totale groep werknemers in de betreffende geboortecohorten. Ook het aandeel met een lager opleidingsniveau is met 20 procent laag in vergelijking met de totale groep (32 procent). Alle bij het onderzoek betrokken pensioenfondsen bieden deeltijdpensioen als optie aan. Het werknemersperspectief komt aan de orde in paragraaf 4.

Daarnaast is gebruik gemaakt van het NIDI Werkgeversonderzoek 2019. Begin 2019 stuurde het NIDI in samenwerking met de Rijksuniversiteit Groningen de vragenlijst 'Langer doorwerken in een flexibele arbeidsmarkt' naar een steekproef van 5.000 Nederlandse organisaties uit verschillende sectoren en van verschillende grootte. Het onderzoek had als doel om de praktijken van organisaties omtrent langer doorwerken van oudere werknemers in kaart te brengen. De vragenlijsten werden in de helft van de gevallen ingevuld door de eigenaar of directeur; in de andere helft van de gevallen werden ze ingevuld door een manager of HR-medewerker. De respons was 16 procent (N = 791; wat vergelijkbaar is met andere (inter) nationale dataverzamelingen onder werkgevers). Het onderzoek past in een reeks eerdere NIDI-onderzoeken onder werkgevers, waarvan de vorige edities in 2009 en 2017 plaatsvonden. In dit artikel worden resultaten uit 2019 gepresenteerd. Het werkgeversperspectief komt aan de orde in paragraaf 5.

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

Bijna twee derde van de ondervraagde werknemers van 60 jaar en ouder in het NIDI Pensioen Panel heeft positieve verwachtingen van deeltijdpensioen. Men denkt dat deeltijdpensioen de werkdruk kan verlagen en dat het door deeltijdpensioen gemakkelijker zal zijn om tot de hogere AOW-leeftijd door te werken. Toch maakt slechts 11 procent gebruik van deeltijdpensioen. Een aanzienlijk deel van de werknemers die nog geen gebruik maken, overweegt dat wel. Figuur 1 toont gebruik en belangstelling voor deeltijdpensioen per sector. Die is het grootst in de sector onderwijs en het laagst in de bouw en de sector welzijn. Mannen maken iets vaker gebruik van deeltijdpensioen dan vrouwen. Verder zijn er geen significante verschillen in gebruik naar opleiding of inkomen. Het algemene beeld dat uit de figuur naar voren komt sluit aan bij eerder onderzoek: onder oudere werknemers bestaat een aanzienlijke belangstelling voor deeltijdpensioen, maar er wordt nog weinig gebruik van gemaakt.



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

Noot: Dit is gebaseerd op de vraag "Maakt u / heeft u gebruik gemaakt van deeltijdpensioen?" Belangstelling voor deeltijdpensioen onder mensen die nog werkzaam zijn is gepeild met een vervolgvraag ten aanzien van de plannen voor deeltijdpensioen.

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

	Beroepsniveau				
	1	2	3	4	Totaal
Informatie gezocht					
Financiële gevolgen doorgerekend*	28	31	41	44	39
Informatie op internet/intranet gezocht*	16	22	31	34	30
Informatiefolders gelezen*	23	25	31	34	30
Minstens één van bovengenoemde bronnen*	33	42	53	59	52
Persoonlijk contact					
Wel eens gesproken met leidinggevende*	31	31	34	34	32
Contact gehad met pensioenfonds*	12	15	14	24	20
Contact gehad met personeelsfunctionaris*	11	13	16	16	15
Contact gehad met vakbond*	3	7	4	6	5
Persoonlijk contact via minstens één van bovengenoemde bronnen*	29	36	41	46	33
Geen informatie ingewonnen	47	47	39	34	39

Tabel 1. Geraadpleegde informatiebronnen met betrekking tot deeltijdpensioen (% dat aangeeft hiervan gebruik gemaakt te hebben)

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

Naast onbekendheid met de regeling, kan het relatief geringe gebruik ook te maken hebben met obstakels voor deelname. Tabel 2 geeft een beeld van de mate waarin door oudere werknemers belemmeringen worden ervaren waar het gaat om deeltijdpensioen. Er is daarbij een onderscheid gemaakt tussen institutionele belemmeringen, belemmeringen in de organisatie en belemmeringen in het sociale domein. Uit de tabel (meest rechtse kolom) blijkt dat belemmeringen voor gebruik relatief vaak van financiële aard zijn. Een op de vier oudere werknemers vindt dat hij/zij er bij deeltijdpensioen te veel op achteruit gaat. Overige belangrijke belemmeringen liggen op de werkvloer: ruim een kwart denkt dat deeltijdpensioen in zijn/haar functie niet goed mogelijk is.

Ook het ontbreken van rolmodellen is een belangrijke factor: slechts 28 procent kent mensen die goede ervaringen hebben met deeltijdpensioen. Er zijn weer opvallende verschillen naar beroepsniveau. Werknemers met een beroep op niveau 1 (de elementaire beroepen, zoals schoonmaker, keukenhulp) ervaren duidelijk meer institutionele obstakels dan mensen met een beroep op niveau 4 (professionals zoals artsen en docenten op de middelbare school). Ook hebben oudere werknemers met een elementair beroep meer het idee dat deeltijdpensioen wordt ontmoedigd binnen de organisatie. Verder kennen zij minder vaak mensen met positieve ervaringen ten aanzien van deeltijdpensioen dan degenen met beroep op niveau 4.

	Beroepsniveau				Totaal
	1	2	3	4	
Institutioneel					
Bij deeltijdpensioen ga je er financieel te veel op achteruit*	55	44	40	37	40
De regels voor deeltijdpensioen zijn erg ingewikkeld*	30	23	19	16	19
Organisatie					
Inhoud van het werk wordt minder leuk door deeltijdpensioen	19	15	18	17	17
Deeltijdpensioen is in mijn functie niet goed mogelijk	27	25	27	25	26
Deeltijdpensioen wordt in mijn organisatie ontmoedigd*	15	13	11	8	10
Sociale omgeving					
Ik ken mensen met goede ervaringen met deeltijdpensioen*	20	22	27	30	27

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

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

Naast verschillen naar beroepsniveau zijn er ook duidelijke verschillen naar sector (tabel 3). Opvallend is dat oudere werknemers in de sector bouw veel vaker belemmeringen ervaren in de institutionele sfeer: een kwart noemt dat de regels te ingewikkeld zijn. Ook belemmeringen binnen de organisatie worden in de bouw veel vaker genoemd dan in andere sectoren. De bouw is, net als de chemische industrie, de metaal en de techniek, een sector waarin fulltime werk de norm is (WRR, 2020). Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld de horeca, schoonmaak, zorg en onderwijs, waar deeltijdwerk veel gebruikelijker is, waardoor binnen organisaties al veel meer ervaring is opgedaan met werktijdvermindering.

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

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

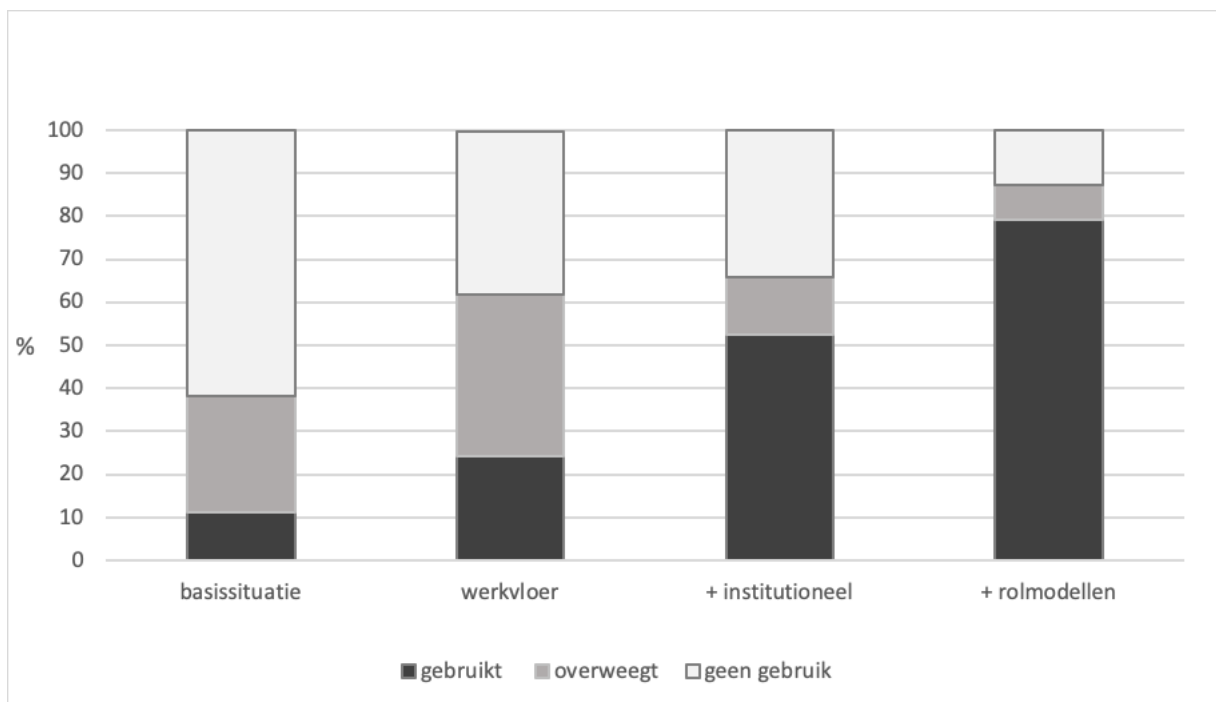
Noot: Sectoren: Ov= Overheid, Ond=Onderwijs, Zrg=Zorg, Wlz=Welzijn; *statistisch significant ($\alpha < 0.05$)

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

De te voorspellen variabele had drie categorieën te weten, 1) deeltijdpensioen wordt gebruikt, 2) deeltijdpensioen wordt nu niet gebruikt maar werknemer overweegt het wel, en 3) deeltijdpensioen wordt niet gebruikt en ook niet overwogen. De gedetailleerde uitkomsten (op te vragen bij de onderzoekers) zijn gebruikt om een aantal scenario's in beeld te brengen. We gingen na hoe het gebruik en de belangstelling eruit zouden zien als er geen institutionele, organisatie of sociale belemmeringen meer zouden zijn. De resultaten van deze berekening zijn te vinden in figuur 2. De linker balk geeft een overzicht van het daadwerkelijk gebruik van deeltijdpensioen (11%), het aandeel dat nog overweegt ervan gebruik te maken (27%) en het aandeel dat gebruik niet overweegt (62%). De kolom ernaast toont de uitkomsten van Scenario 1, waarbij er van uitgegaan is dat alle belemmeringen in de organisatiecontext wegvallen.

Dit betekent dat we veronderstellen dat deeltijdpensioen in alle functies mogelijk is en ook niet door de werkgever wordt ontmoedigd. We zien dan een verdubbeling van het gebruik en ook een aanzienlijke toename in het aandeel oudere werknemers dat deelname aan deeltijdpensioen overweegt. Tezamen gaat het daarbij om 62 procent. De balk ernaast laat de uitkomsten van Scenario 2 zien. In dit scenario zijn we ervan uitgegaan dat naast de organisatiebelemmeringen óók de institutionele belemmeringen wegvallen. Dat wil zeggen: deeltijdpensioen is in alle functies mogelijk, wordt niet ontmoedigd door de werkgever, mensen gaan er financieel niet heel veel op achteruit en de regels zijn begrijpelijk en transparant.

We zien dat nu vooral de twijfelaars over de streep worden getrokken: het geschatte gebruik neemt toe van 24 naar 52 procent. Tussen overwegen van deeltijdpensioen en het werkelijk doen zit kennelijk vooral twijfel over regelgeving en financiële consequenties die werknemers niet goed kunnen overzien. De meest rechtse balk laat de uitkomsten van Scenario 3 zien, waarbij er aanvullend op scenario 2 ook nog van wordt uitgegaan dat oudere werknemers meer positieve rolmodellen in hun omgeving hebben, waarmee belemmeringen in de sociale context worden weggenomen. In dit derde scenario – waarin dus alle belemmeringen zouden wegvallen – wordt het gebruik geschat op bijna 80 procent. Nog eens 8 procent overweegt deeltijdpensioen. Hoewel de uitkomsten met enige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd, geven ze wel een beeld van wat er nog te winnen valt op dit terrein. De belangstelling voor deeltijdpensioen groeit sterk wanneer er binnen de organisatie geen belemmeringen zijn. Belemmeringen voor daadwerkelijk gebruik lijken vooral te liggen in de ervaren kosten en het ontbreken van rolmodellen.

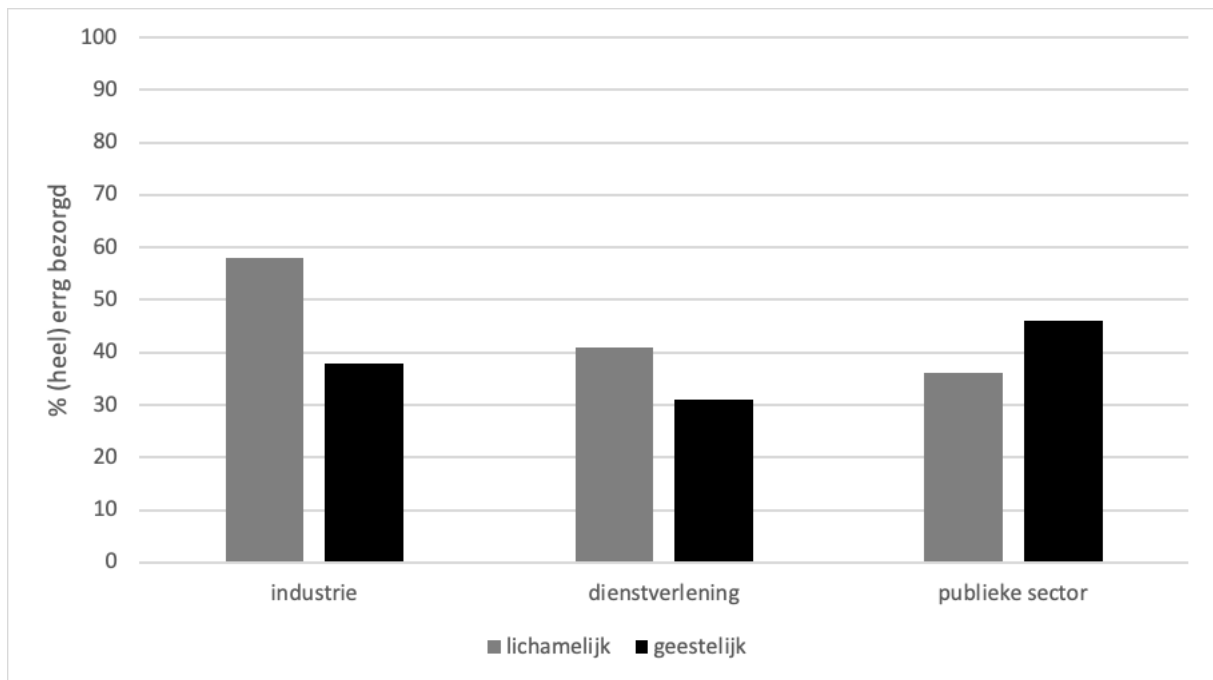


Figuur 2. Gebruik en belangstelling voor deeltijdpensioen in een drietal scenario's (alleen respondenten die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt hebben)

Noot: linker balk = basis situatie. Scenario 1: alle belemmeringen op de werkvloer vallen weg; Scenario 2: alle belemmeringen op de werkvloer plus alle institutionele belemmeringen vallen weg; Scenario 3: alle belemmeringen op de werkvloer, de institutionele belemmeringen plus de sociale belemmeringen vallen weg.

Hoe kijken werkgevers aan tegen deeltijdpensioen?

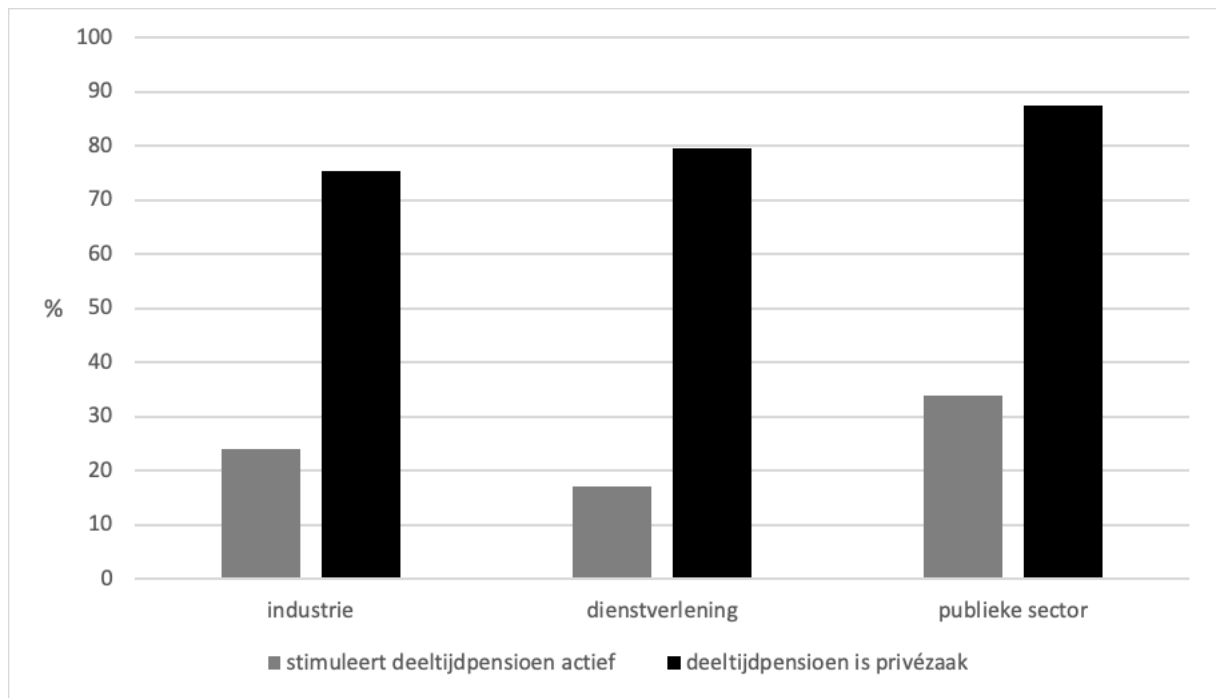
40 procent van de werkgevers die zijn bevestigd in het NIDI Werkgeversonderzoek 2019 maakt zich (heel) erge zorgen of de oudere werknemers binnen de organisatie het langer doorwerken lichamelijk en/of geestelijk kunnen volhouden. Er zijn wat dit betreft duidelijke verschillen naar sector. In de industrie is men meer bezorgd over het lichamelijk volhouden, terwijl werkgevers in de publieke sector meer bezorgd zijn over geestelijk volhouden (figuur 3).



Figuur 3. Zorgen van werkgevers of werknemers langer doorwerken volhouden (Werkgeversonderzoek 2019)
 Noot: Dit is gebaseerd op de vraag: Mensen moeten tegenwoordig veel langer doorwerken dan vroeger. In hoeverre maakt u zich als werkgever in dat kader zorgen of werknemers het lichamelijk/geestelijk volhouden?

Net als de werknemers, hebben werkgevers positieve verwachtingen van deeltijdpensioen. Drie kwart van de werkgevers denkt dat deeltijdpensioen het voor de werknemer gemakkelijker zal maken om door te werken tot de hogere AOW-leeftijd.⁷

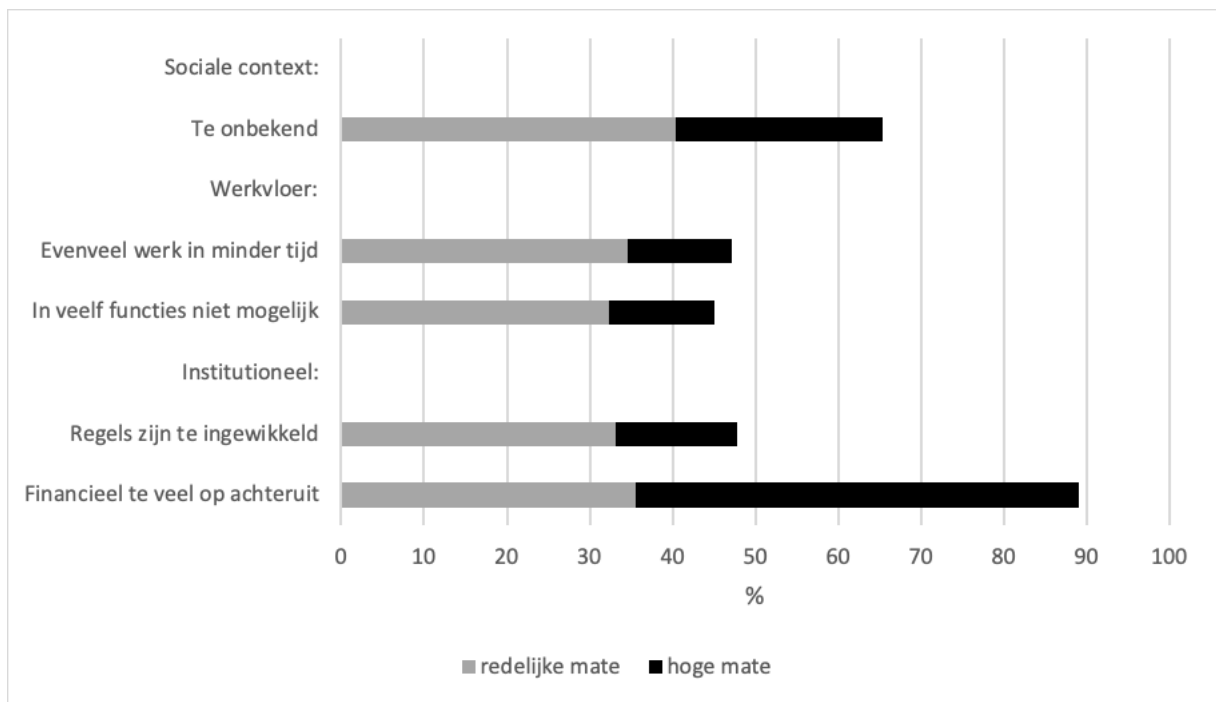
Hoewel werkgevers ervan overtuigd lijken dat deeltijdpensioen langer doorwerken beter mogelijk maakt, stimuleert maar een kwart van dat deeltijdpensioen zelf ook actief binnen de organisatie. Werkgevers in de publieke sector zijn wat dit betreft duidelijk actiever dan werkgevers in vooral de zakelijke dienstverlening (figuur 4). De meeste werkgevers zien deeltijdpensioen echter vooral als een privé aangelegenheid van de werknemer. Dat verklaart wellicht deels de grote terughoudendheid onder werkgevers om zich actief te bemoeien met deze 'privékwestie'.



Figuur 4. Houding van werkgevers ten opzichte van deeltijdpensioen (Werkgeversonderzoek 2019)
 Noot: Dit is gebaseerd op de vraag: "In welke mate ...wordt deeltijdpensioen in uw organisatie actief gestimuleerd? beschouwt u de keuze voor deeltijdpensioen als een privézaak van werknemers? (% dat aangeeft dit in redelijke/hoge mate te doen/vinden).

Aan de werkgevers is gevraagd in welke mate zij denken dat een aantal belemmeringen werknemers tegenhoudt om van regelingen voor deeltijdpensioen gebruik te maken. Net als bij de werknemers is daarbij een onderscheid gemaakt tussen institutionele belemmeringen, belemmeringen in de organisatie en sociale belemmeringen. Uit figuur 5 blijkt dat werkgevers beseffen dat deeltijdpensioen een financieel offer vraagt en dat dit een belangrijke hindernis is. Meer dan de helft ziet de financiële teruggang als een groot obstakel.

Een andere belangrijke belemmering in de ogen van de werkgever is de geringe bekendheid van de regeling. Een tweederde van de werkgevers ziet dit als een obstakel (, een kwart als een groot obstakel). Ook belemmeringen in de organisatie worden door de werkgever onderkend, maar de rol daarvan wordt toch duidelijk als minder groot ingeschat. Er zijn opvallende verschillen naar sector (niet in figuur). Werkgevers in de industrie ervaren duidelijk meer belemmeringen, zowel institutioneel als in de organisatie (in veel functies niet mogelijk). Werkgevers in de publieke sector zien de minste obstakels. Dit hangt wellicht samen met het feit dat deeltijdwerk in het algemeen, en deeltijdpensioen in het bijzonder, in de publieke sector al veel gebruikelijker zijn dan in andere sectoren, waardoor er meer expertise is en ook meer rolmodellen zijn op dit vlak.



Figuur 5. Wat zien werkgevers als belemmeringen voor werknemers in gebruik deeltijdpensioen (Werkgever-sonderzoek 2019)

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

Slot

Deeltijdpensioen wordt gezien als een veelbelovend instrument om langer doorwerken voor meer mensen mogelijk te maken. In dit artikel onderzochten we gebruik van en belangstelling voor deeltijdpensionering en mogelijke belemmeringen in de praktijk om van deeltijdpensioen gebruik te maken. We beperkten ons daarbij niet tot het perspectief van de werknemer, maar gingen ook na hoe werkgevers aankijken tegen deeltijdpensioen. Er is gebruik gemaakt van twee databronnen: een groep van werknemers van 60 jaar en ouder, gevolgd over de periode 2015-2018, en een groep van Nederlandse werkgevers met meer dan 10 werknemers.

De resultaten van deze studie laten zien dat er onder werknemers een aanzienlijke belangstelling is voor deeltijdpensioen, maar dat er nog weinig daadwerkelijk gebruikt van wordt gemaakt. Mensen informeren zich maar beperkt en dan vooral over de financiële consequenties: 30 procent zoekt informatie op het internet en 39 procent heeft zelf (vaak mogelijk via website pensioenfonds) dan wel door anderen de gevolgen van deeltijdpensioen doorgerekend. Slechts een klein deel van de oudere werknemers had een persoonlijk adviesgesprek over deeltijdpensioen.

Voor werknemers liggen belemmeringen voor gebruik voor een belangrijk deel in de institutionele sfeer (men denkt dat het te duur is en dat de regels te ingewikkeld zijn), in de organisatie (men denkt dat het in de functie niet goed mogelijk is) en in sociale aspecten (het ontbreekt aan rolmodellen). Het onderzoek laat opvallende verschillen naar opleiding/beroepsniveau en sector zien. Werknemers met een elementair beroep (zoals schoonmaker,

keukenhulp) vergaren minder informatie over deeltijdpensioen dan werknemers dan mensen met hogere beroepsniveaus. Ook ervaren zij meer institutionele belemmeringen en obstakels binnen de organisatie. Verder kennen zij minder vaak mensen met positieve ervaringen ten aanzien van deeltijdpensioen dan degenen met een hoger beroepsniveau. In de sector Bouw is het gebruik van deeltijdpensioen laag in vergelijking met de andere in het onderzoek betrokken sectoren. Door werknemers werkzaam in deze sector worden ook de meeste belemmeringen ervaren.

Uit het onderzoek komt naar voren dat gebrek aan belangstelling vooral te maken lijkt te hebben met het idee dat het binnen het werk moeilijk te regelen is. Het financiële aspect speelt vooral bij degenen die twijfelen. De door werkgevers gepercipieerde belangrijkste belemmeringen zijn min of meer eender. Werkgevers zien de financiële consequenties van de regeling voor de werknemer als grootste struikelblok. Daarnaast wordt ook de onbekendheid van de regeling als een belangrijke belemmering genoemd. Overigens zien werkgevers deeltijdpensioen vooral als een privézaak van de werknemer, en wordt deeltijdpensioen in slechts geringe mate actief gestimuleerd binnen de ondervraagde organisaties. Dat doet vermoeden dat werkgevers de belemmeringen in de organisatie niet veel aandacht geven, maar juist als een gegeven beschouwen. Werkgevers lijken hier hun invloed te onderschatten. Bij de werknemers zagen we immers dat belemmeringen in de organisatie wel degelijk een grote rol spelen. Ons onderzoek laat zien dat de deelname aanzienlijk zal kunnen toenemen als belemmeringen op de werkvloer worden verminderd en de verwachte kosten en het ontbreken van transparantie in de regelgeving rond deeltijdpensioen worden weggenomen. Ook een toename van het aantal positieve rolmodellen zal deeltijdpensioen naar verwachting stimuleren.

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

Aanbevelingen voor de HR praktijk

Het hier gerapporteerde onderzoek geeft een beeld van belangstelling voor deeltijdpensionering en belemmeringen om van deeltijdpensioen gebruik te maken. HRM-afdelingen binnen organisaties zouden op deze belemmeringen en ervaren onzekerheden kunnen inspelen door gerichte voorlichting – al dan niet in samenwerking met de pensioenfondsen – over deeltijdpensioen als onderdeel van een breder verhaal over mogelijkheden tot gezond en productief langer doorwerken. Het is verstandig om hierbij speciale aandacht te besteden aan werknemers die praktisch opgeleid zijn en zij

die werkzaam zijn in zware beroepen. Het beter informeren van deze groep over de mogelijkheden van deeltijdwerk zou het leven voor veel mensen die het nu lastig vinden om de eindstreep te halen een stuk aangenamer kunnen maken. In de informatievoorziening dient ook aandacht te worden besteed aan de consequenties voor het ouderdomspensioen en vakantiedagen, en de mogelijkheden en onmogelijkheden om regelingen te combineren. Aan koudwatervrees zou tegemoet gekomen kunnen worden door het mogelijk te maken om te experimenteren met proefdeeltijdpensioen. Na een jaar zou men terug moeten kunnen keren naar de oude situatie. Maar wellicht de belangrijkste implicatie van het naast elkaar zetten van de beelden en verwachtingen van werknemers en werkgevers ten aanzien van deeltijdpensioen, is dat beide partijen letterlijk met elkaar in gesprek gaan over een onderwerp dat beide partijen aangaat, maar waar men blijkbaar nog niet goed over durft te spreken.

Samengevat:

- Faciliteer en stimuleer actief het gesprek tussen werknemer en leidinggevende over deeltijdpensioen, want:
 - werknemers denken vaak dat belemmeringen in het werk deeltijdpensioen onmogelijk maakt en zal er daarom zelf niet zo snel over beginnen, en
 - werkgever/HR ziet deeltijdpensioen veelal als een privézaak van de werknemer en zal het onderwerp daarom niet zo snel aansnijden.
- Geef goede voorlichting over de (on)mogelijkheden. Verlies aan inkomen uit werk nu en een dreigend minder hoog pensioen later, staat gebruik van regelingen voor deeltijdpensioen in de weg.
- Richt je bij stimuleren van gesprek en in je voorlichting ook expliciet op werknemers in elementaire (zware) beroepen.

SUMMARY

In policy circles, part-time retirement is seen as a promising instrument in extending working careers. In this article, we examine the actual use and potential interest in part-time retirement in the Netherlands, as well as perceived barriers. This is done from the perspective of the employee and the employer. Two data sources have been used: a panel study among employees aged 60 and over, followed over the period 2015-2018, and a survey among Dutch employers with more than 10 employees in 2019. The results of this research show that there is considerable interest in part-time retirement among employees, but the actual use is limited. For employees, there are significant barriers in the pension rules and products (it is thought to be too expensive and the rules are too complicated), in the workplace (it is thought

that it is not possible in the position) and in the absence of role models. The main barriers perceived by employers are more or less similar. Employers perceive the financial consequences of part-time retirement schemes for the employee as the biggest stumbling block. In addition, the lack of experience with part-time retirement is also mentioned as a major barrier. Moreover, employers see part-time retirement primarily as a private matter for the employee, and it is stimulated to a limited extent within the organisation.

Eindnoten

1. Dit laatste is vastgelegd in de Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd, die op 2 juli 2019 werd aangenomen door de Eerste Kamer.
2. Het generatiepact is een regeling die het mogelijk maakt voor oudere werknemers om geleidelijk, met behoud van pensioenrechten, terug te treden waarbij de vrijgekomen uren gebruikt kunnen worden om jongere werknemers een kans te geven om aan de slag te gaan. Het is een beleidsinstrument dat geen algemeen geldend recht is, maar een mogelijkheid die binnen cao's geboden wordt. De regeling verschilt per sector of organisatie. Een veel gebruikte variant is de 80/90/100-regeling: een werknemer werkt dan nog maar 80% van zijn/haar tijd, krijgt 90% van zijn/haar loon en bouwt 100% pensioen op (van Dalen & Henkens, 2019).
3. Het gaat namelijk om intenties onder werknemers die op dit moment nog niet tot de primaire doelgroep behoren die gebruik kan maken van een dergelijke regeling. Hoe het gebruik van regelingen uitpakt is nog een open vraag.
4. Deeltijdpensioen gaat volgens de modelberekeningen overigens gepaard met een lichte achteruitgang van de arbeidsparticipatie. Mensen met een voorkeur voor deeltijdpensioen kiezen, als deze optie niet beschikbaar is, gemiddeld vaker voor uitgesteld pensioen dan voor vroegpensioen.
5. In veel pensioenreglementen is opgenomen dat een keuze voor deeltijdpensioen niet meer ongedaan gemaakt kan worden (van de Veen, 2016).
6. De Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregelingen (Wet VPL) die per 1 januari 2006 in werking trad, hield in dat de fiscale faciliteiten voor VUT- en prepensioenregelingen verdwenen. Feitelijk betekende dit het einde van VUT- en prepensioen. De werknemerspremies voor de VUT- en prepensioenregelingen waren niet meer aftrekbaar en de werkgeversbijdragen werden belast.
7. Werkgevers in de publieke sector zijn wat dit betreft wat meer uitgesproken (ruim 80% is het hier in redelijke/hoge mate mee eens) dan werkgevers in de dienstverlening (69%) en industrie (74%).

Literatuur

- Bolhaar, J., & van Vuuren, D. (2018). Geleidelijke uittreding en de rol van deeltijdpensioen. Netspar Design Paper, 100.
- Breij, B., Jansen, P., & van Oosterhout, T. (2018). Eerder weg om gezond actief te blijven. Tijdschrift voor HRM, 59-79.
- de Boer, H.-W., Kantarcı, T., van Vuuren, D., & Westerhout, E. (2019). Deeltijdpensioen geen wondermiddel voor langer doorwerken. Netspar Design Paper, 129.
- de Grip, A., Fouarge, D., & Montizaan, R. (2015). Goede inzetbaarheid oudere medewerkers vereist beter HR-beleid. Netspar Brief, 4.
- Henkens, K. (2010). Pensioen in beweging: over sociologische aspecten van langer werken (Inaugurele rede). Tilburg: Universiteit van Tilburg.
- Henkens, K., & van Solinge, H. (2021 (in druk)). The changing world of work and retirement. In K. Ferraro & D. Carr (Eds.), *Handbook of Aging and the Social Science* (9th edition). Amsterdam: Elsevier.
- Henkens, K., van Solinge, H., Damman, M., & Dingemans, E. (2016). Langer doorwerken valt nog niet mee. Demos: bulletin over bevolking en samenleving, 32(2), 1-4.
- Kantarcı, T., & van Soest, A. (2008). Gradual retirement: Preferences and limitations. *De Economist*, 156(2), 113-144.
- Kantarcı, T., & van Soest, A. (2013). Full or partial retirement? Effects of the pension incentives and increasing retirement age in the Netherlands and the United States. Netspar Discussion Paper, 38.
- Kok, L. M., Kroon, L., Lammers, M., Soest, A. H. O., & ter Weel, B. J. (2017). Gevolgen flexibele AOW-leeftijd. Den Haag: SEO Economisch Onderzoek.
- Lössbroek, J., Lancee, B., van der Lippe, T., & Schippers, J. (2019). Understanding old-age adaptation policies in Europe: The influence of profit, principles and pressures. *Ageing & Society*, 39(5), 924-950.
- Oude Mulders, J., Henkens, K., & van Dalen, H. (2018). Werkgevers bezorgd over langer doorwerken. Demos: bulletin over bevolking en samenleving, 34(1), 1-4.
- Turek, K., Oude Mulders, J., & Henkens, K. (2020). The proactive shift in managing an older Workforce 2009–2017: A latent class analysis of organizational policies. *The Gerontologist*, Advanced Access 4 mei 2020.

van Dalen, H., & Henkens, K. (2019). Gaat het generatiepact zijn doel bereiken? Me Judice, 18 mei 2019. Retrieved from <https://www.mejudice.nl/artikelen/detail/gaat-het-generatiepact-zijn-doel-bereiken>

van de Veen, F. (2016). De Mogelijkheden van Deeltijdpensioen (Master). Erasmus Universiteit, Rotterdam.

Willemsen, M., & Kortleve, N. (2016). Behoeftte aan meer flexibiliteit bij pensionering. Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken, 2016/22, juni 2016.

WRR. (2020). Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht. Den Haag: WRR.