

Duurzame inzetbaarheid en Pensioenverwachtingen

ROA-onderzoek onder werknemers en
werkgevers 2007-2013

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

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

Relatie tussen inzetbaarheid en pensionering

- **Het later met pensioen moeten gaan heeft effect op de inzetbaarheid van oudere arbeidskrachten**
- **Mensen die beter inzetbaar zijn kunnen en willen later met pensioen.**

Uniek ROA onderzoek i.s.m. APG

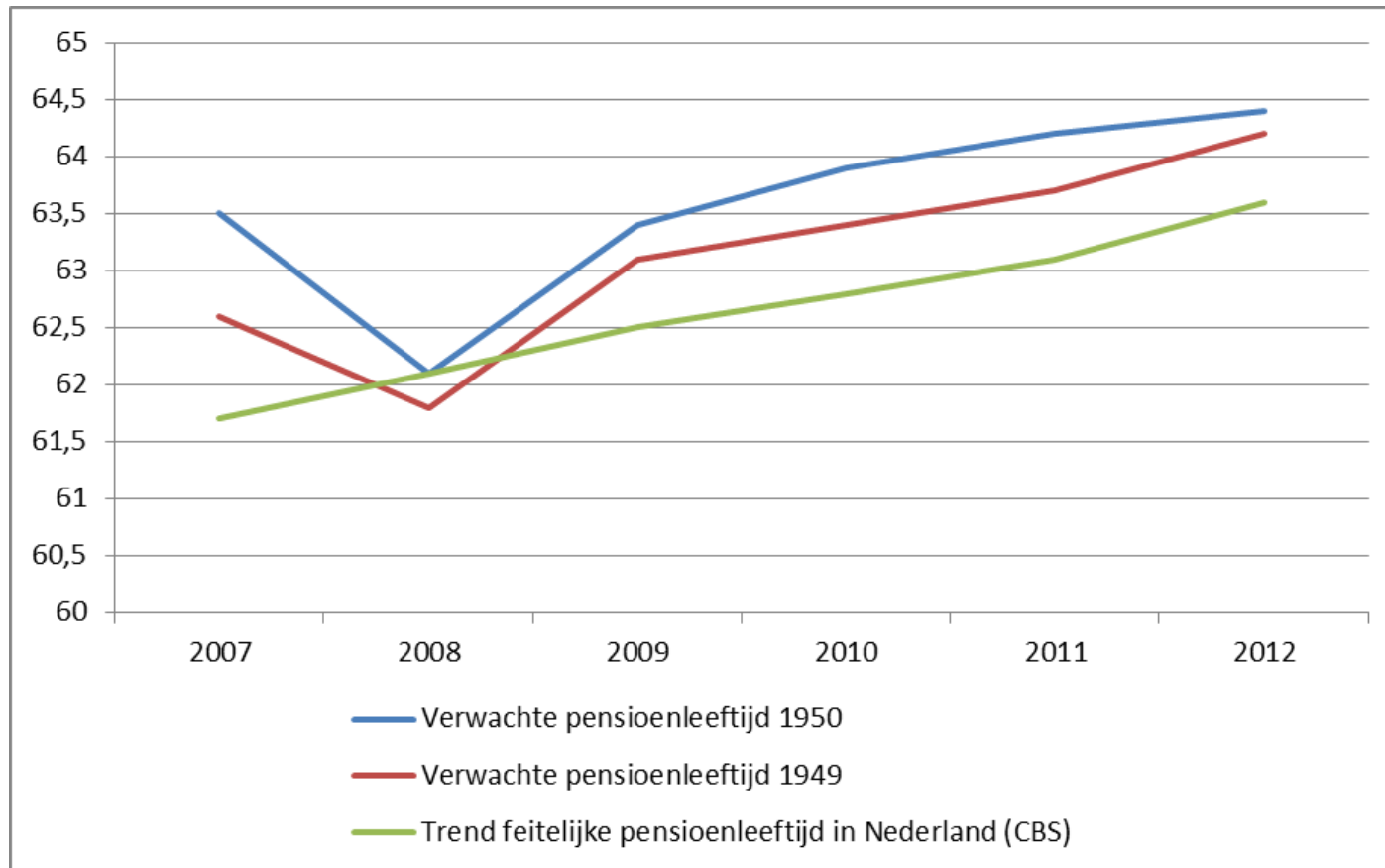
Verandering pensioensysteem in publieke sector in 2006:

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

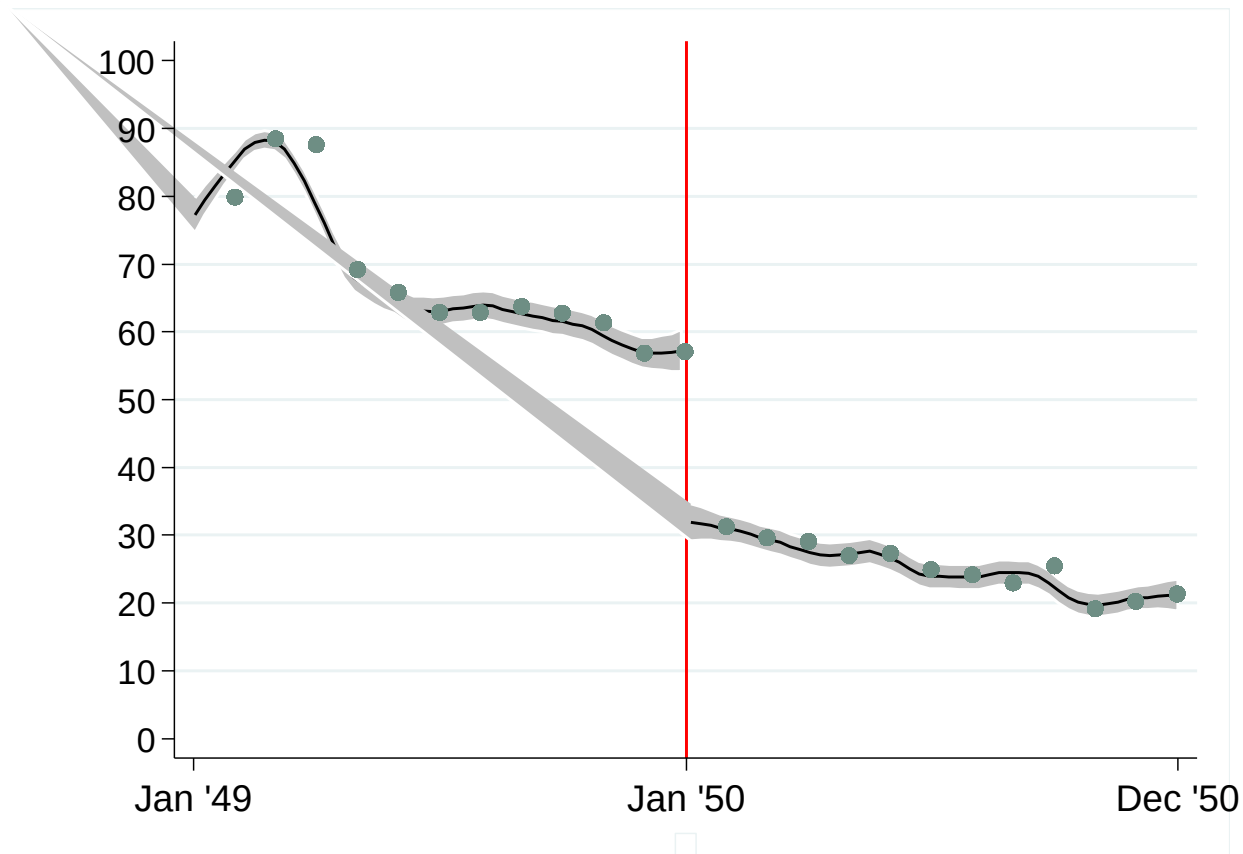
Voor dezelfde pensioenrechten moet men 1 jaar en 1 maand langer doorwerken

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

Invloed afschaffing FPU op verwachte pensioenleeftijd



Invloed afschaffing FPU op pensioengedrag in 2014



Werknemers die geen recht hebben op FPU treden feitelijk 6 maanden later uit

Gevolgen van mogelijke reacties op pensioenversoberingen is vaak moeilijk te overzien

- **Later met pensioen gaan**
- **Meer sparen**
- **Hoger rendement door meer risicovolle beleggingen**

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 FPU**

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 FPU**

dacht in 2007 **0 maanden later** met pensioen te gaan
dacht in 2010 **2 maanden later** met pensioen te gaan

Investerings in de levensloopregeling

	1949	1950
Goede financiële kennis	9%	17%
Gebrekkige financiële kennis	9%	8%



Willen werknemers meer risico's gaan nemen m.b.t. hoogte van hun pensioen?

Bereidheid om risico te nemen op een schaal van 0 tot 10:

- Algemeen 4,9
- Pensioen 3,7



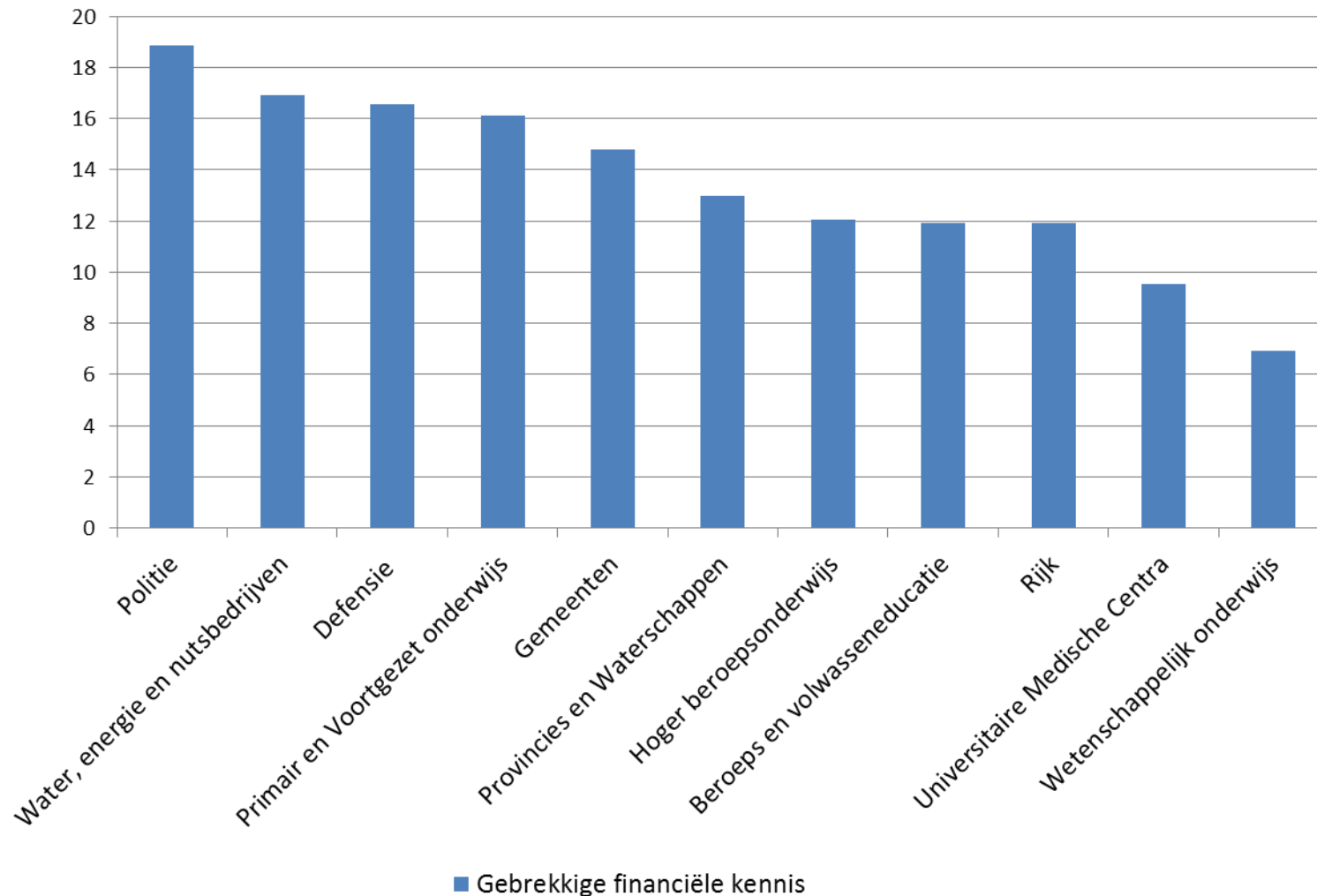
Risicobereidheid m.b.t. hoogte pensioen

voor en na uitleg over relatie risico en hoogte pensioen

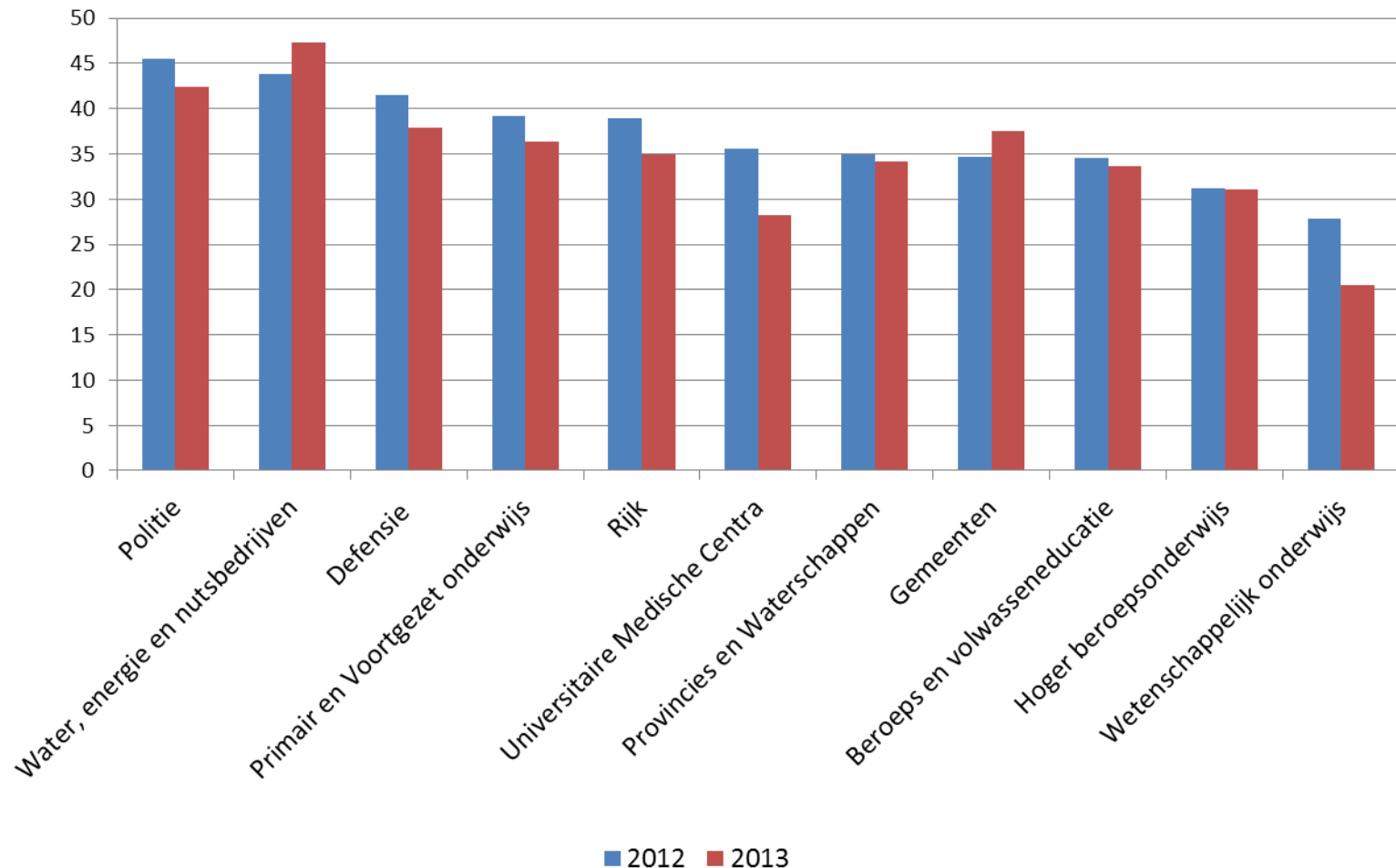
- Voor uitleg: 59% wil geen of slechts een (zeer) klein risico nemen.
- Na uitleg: 39% wil geen of slechts een (zeer) klein risico nemen.



Gebrekkige financiële kennis



Zorgen om pensioen



Conclusie: betere pensioencommunicatie is cruciaal

- Reacties op de versoering van pensioenrechten zijn minder groot dan beoogd en sterk afhankelijk van financiële kennis van werknemers.
- Grote sectorale verschillen in financiële kennis van werknemers.
- In sectoren waar werkenden weinig financiële kennis hebben maakt men zich het meest zorgen om het toekomstig pensioen.
- Pensioen- en spaargedrag en risicobereidheid kunnen worden beïnvloed door **vergroten financiële kennis en betere pensioencommunicatie.**

De grote lacune voor maatschappelijk draagvlak herziening pensioenstelsel:

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

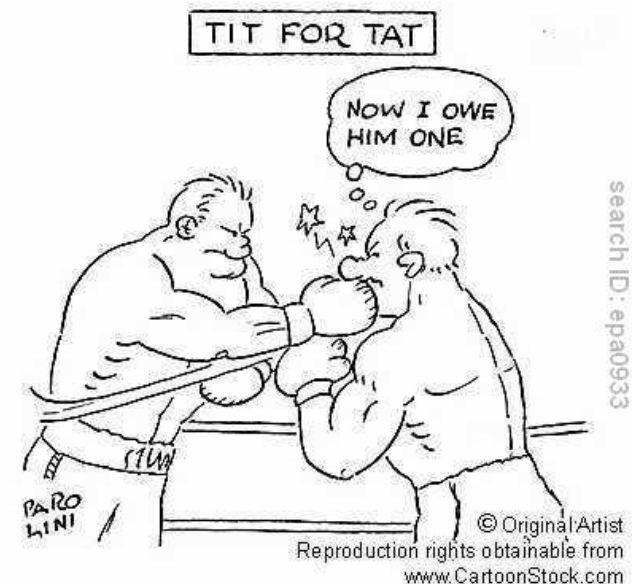


Specifieke onderzoeksvragen

- *Welke effecten hebben financiële prikkels van pensioenversobering op de duurzame inzetbaarheid van werknemers?*
- *Welke HRM instrumenten kunnen oudere werknemers stimuleren om langer te laten doorwerken?*

Afschaffing FPU en duurzame inzetbaarheid (I)

- **Baantevredenheid en motivatie substantieel gedaald onder de 1950-groep**
 - Afhankelijk van het aantal collega's die geboren zijn in 1949 of 1950
 - “Negatief wederkerig” gedrag: vooral bij het Rijk



Afschaffing van de FPU en de duurzame inzetbaarheid (II)

**Aantal depressieve werknemers is
40% hoger in de 1950-groep**

– Persistent effect



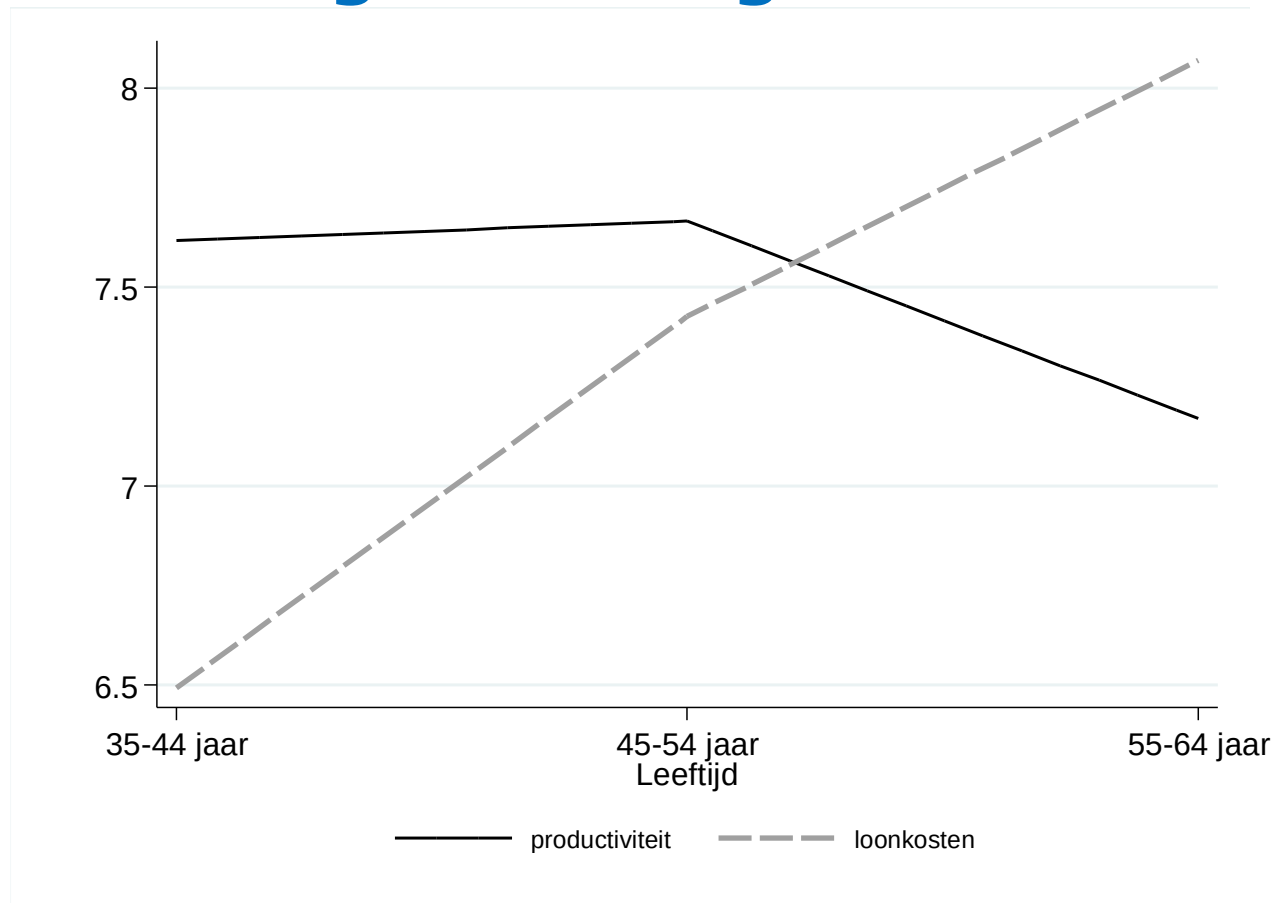
Afschaffing FPU en duurzame inzetbaarheid (III)

- **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).

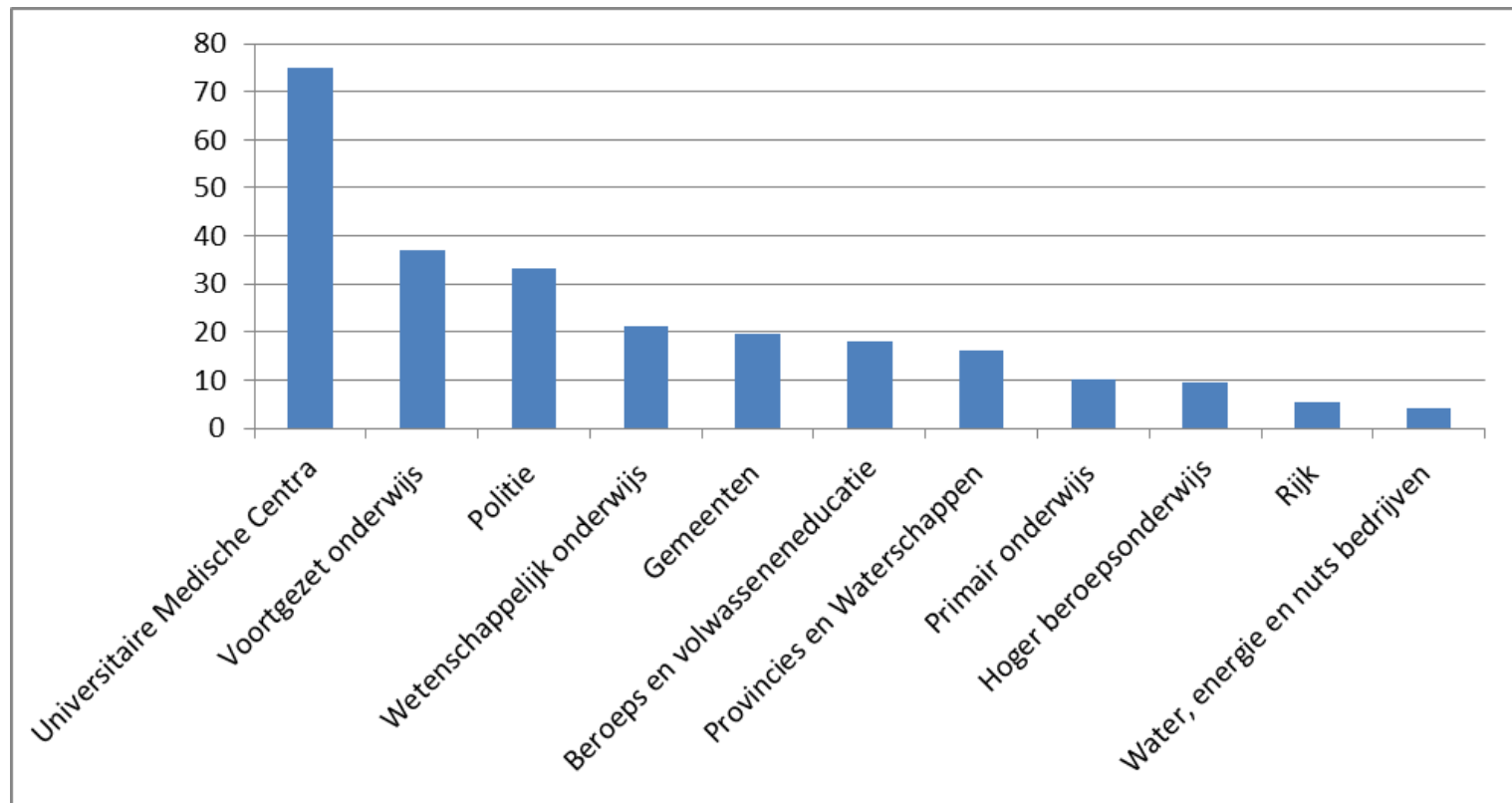
Welke HR-instrumenten stimuleren langer doorwerken?

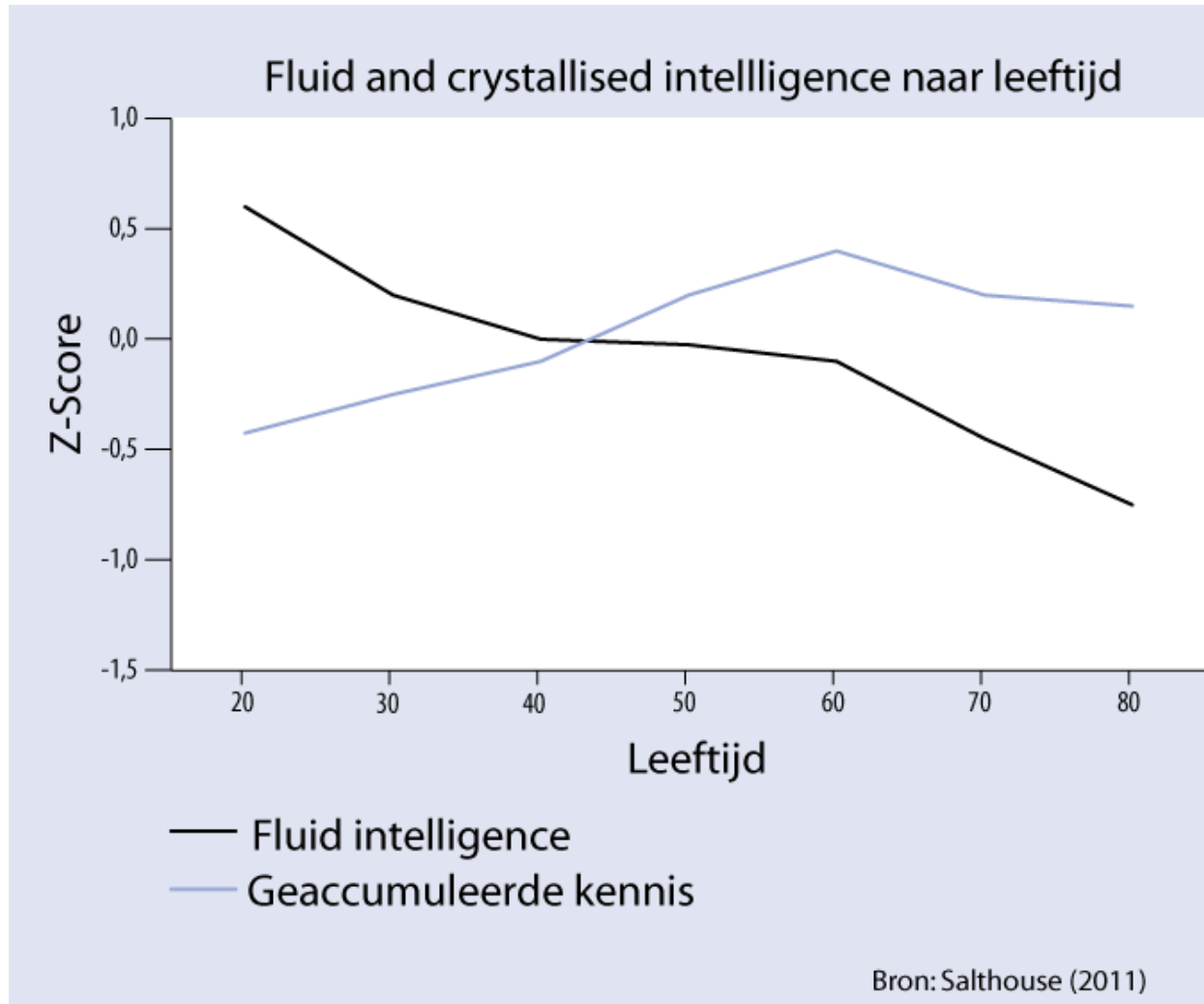
- ROA/APG enquêtes 2011-2013 voor overheid en onderwijs
- Twee gekoppelde enquêtes:
 - Enquête onder werknemers 35-64 jaar:
 - Enquête onder werkgevers: inventarisatie HR-beleid.
 - Dit maakt het mogelijk om het effect van het **HR-beleid (gerapporteerd door de werkgever)** te analyseren op basis van de antwoorden van hun **eigen werknemers**.

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?

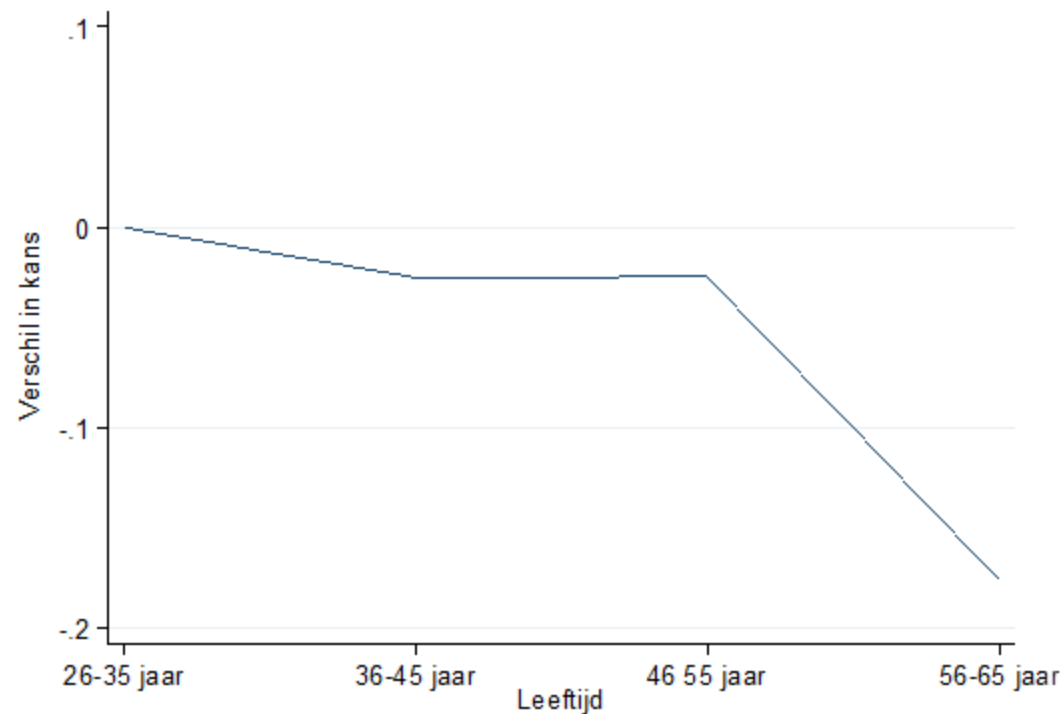




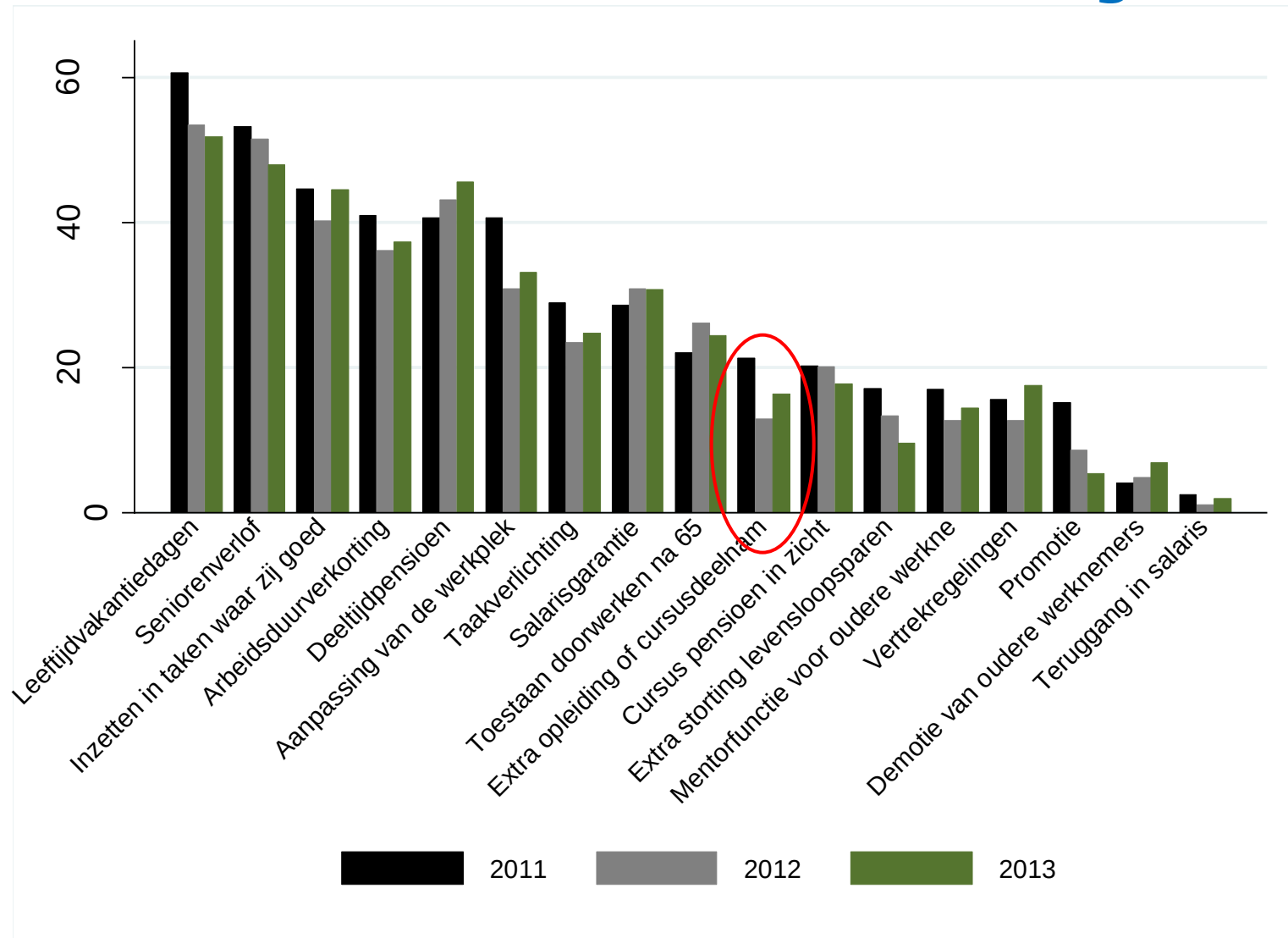
Werkgeversoordeel over competenties van ouderen t.o.v. jongeren	Alle fondsen
--	---------------------

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

Bereidheid van werkgevers om personeel op bepaald terrein te trainen



Welke HRM instrumenten worden er ingezet?



Training en duurzame inzetbaarheid

- **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 degenen 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.

Conclusie: blij 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**.
- Een goed **human capital beleid** stimuleert het later met pensioen gaan.
- Vervang ontzietmaatregelen door trainingen die menselijk kapitaal van werkenden op peil houden.