

Een gedragseconomisch verantwoorde keuzevrijheid in de uittreedleeftijd

Zijn Nederlanders meer gebaat bij een flexibeler uittreedleeftijd? De grote heterogeniteit in voorkeuren maakt meer flexibiliteit wenselijk. Anderzijds kan meer flexibiliteit ook nadelige gevolgen hebben, vooral omdat de recente gedragseconomieliteratuur laat zien dat mensen niet altijd de beslissingen nemen die het meest in hun eigen belang zijn.

ARTHUR VAN SOEST
Hoogleraar aan de
Universiteit van
Tilburg

Het pensioenstelsel wordt herzien. Het huidige stelsel staat onder druk, niet alleen omdat de crisis en de ontwikkeling van de rente en de financiële markten de pensioenfondsen in zwaar weer gebracht hebben, maar vooral ook door de vergrijzing. Mensen leven gemiddeld een stuk langer dan toen de AOW in 1957 werd ingevoerd en brengen gemiddeld ook meer jaren door in goede gezondheid. Het besluit de AOW-leeftijd te verhogen en op langere termijn te koppelen aan de gestegen levensverwachting valt vanuit dit oogpunt dan ook goed te verdedigen.

De verhoging van de AOW-leeftijd is voor iedereen hetzelfde, maar tegelijkertijd is er een pleidooi voor meer flexibiliteit in de uittreedleeftijd (Van Vuu-

ren, 2014). Ook nu al treedt niet iedereen uit op de AOW-leeftijd. Tot voor kort stopten veel werknemers eerder met werken om gebruik te maken van zeer gunstige regelingen voor vervroegde uittreding. Dit soort regelingen is langzaam aan het verdwijnen. In plaats daarvan is het bij veel pensioenfondsen mogelijk om eerder of later uit te treden, maar dan tegen een actuaireel neutrale prijs, waarbij de totale verwachte constante waarde van de pensioenrechten alleen verandert als gevolg van een verandering in de ingelegde premies. Vervroegde uittreding gaat dan gepaard met een lager aanvullend pensioen, en bij latere uittreding wordt het aanvullende pensioen hoger. Ook zijn er, in elk geval bij de grote pensioenfondsen, mogelijkheden om geleidelijk uit te treden en gedurende een aantal jaren een deeltijdpensioen te ontvangen in combinatie met een loon voor deeltijdwerk.

De vraag is of Nederlanders gebaat zijn bij meer dan deze flexibiliteit in de uittreedleeftijd. In deze bijdrage worden verschillende aspecten van grotere keuzevrijheid in de uittreedleeftijd besproken. Voor wie wordt die grotere keuzevrijheid echt gerealiseerd en onder welke voorwaarden? Is meer keuzevrijheid altijd beter? Zullen mensen optimaal van deze keuzevrijheid profiteren, of is het ook mogelijk dat de grotere keuzevrijheid slecht uitpakt? Is er aanvullend beleid mogelijk dat het goed invullen van de grotere keuzevrijheid stimuleert? Standaardeconomische en gedragseconomische literatuur tonen voordelen en nadelen van meer

flexibiliteit, en wijzen op een oplossingsrichting waarin er voordelen kunnen bestaan zonder veel nadelen.

FLEXIBILITEIT IN DE HUIDIGE REGELINGEN

Tweedepijlerpensioenen bieden steeds meer flexibiliteit, maar dit geldt niet voor de AOW. Er is in het debat van de afgelopen jaren sprake geweest van mogelijkheden om eerder AOW te ontvangen dan bij het bereiken van de AOW-leeftijd, met het oog op specifieke zware beroepen of tegen de prijs van een lagere AOW-uitkering. Ook is er sprake geweest van de mogelijkheid de AOW later te laten ingaan met een hoger AOW-bedrag als compensatie. Dit is allemaal gesneuveld. Uitzonderingen voor zware beroepen bleken onuitvoerbaar vanwege de discussie over de definitie van een zwaar beroep. Keuzevrijheid van de ingangsdatum van de AOW-uitkering heeft het nadeel van grotere uitvoeringskosten en kan bovendien leiden tot selectief gedrag: volgens de economische theorie zullen degenen die denken relatief lang te zullen leven, kiezen voor een later ingaan en dus een hoger bedrag, terwijl de mensen die denken eerder dood te gaan juist ook eerder AOW willen ontvangen. Dit leidt tot een gemiddeld langere levensduur van AOW-ontvangers, waardoor de AOW-regeling duurder uitvalt. Bovendien zouden mensen die de AOW eerder laten ingaan en een lager bedrag krijgen, onder de armoedegrens kunnen uitkomen als de AOW hun enige bron van inkomen is.

Wat betreft mensen met een flink aanvullend pensioen is de vaste AOW-leeftijd niet echt een beperking voor de flexibiliteit in uittreedleeftijd – zij kunnen schuiven met de uitkeringen van het tweedepijlerpensioen om hun totale pensioeninkomen constant te houden. Willen ze bijvoorbeeld op 66-jarige leeftijd met pensioen wanneer de AOW-leeftijd 67 is, dan kunnen ze het eerste jaar een hoger tweedepijlerpensioen krijgen in ruil voor een bescheiden (actuariel faire) verlaging in de jaren daarna. Dit geldt echter niet voor degenen die geen of een klein aanvullend pensioen hebben en voor een groot deel van de AOW afhankelijk zijn. Deze mensen zullen over het algemeen ook geen andere middelen hebben om eerdere uittreding te financieren, en zijn dus in veel gevallen eigenlijk gedwongen om door te werken tot de AOW-leeftijd. Met andere woorden, de grotere keuzevrijheid zal niet gelden voor de werknemers in de laagste inkomenscategorie.

Daarnaast speelt ook de werkgever een belangrijke rol in de keuzevrijheid om eerder of later dan

de AOW-gerechtigde leeftijd uit te treden. Wanneer iemand eerder wil stoppen met werken, dan kan dat natuurlijk, maar uittreding na de AOW-leeftijd is niet automatisch mogelijk. Hetzelfde geldt voor geleidelijke uittreding – niet alle werkgevers staan open voor deeltijdwerk, ook al omdat sommige soorten werk zich daar beter voor lenen dan andere, of omdat deeltijdwerk extra kosten met zich meebrengt (Kantarci en

Keuzevrijheid van de ingangsdatum van de AOW-uitkering kan leiden tot selectief gedrag

Van Soest, 2008). In sommige sectoren, zoals de publieke sector, het onderwijs en de zorg, is deeltijdwerk heel gewoon. In deze sectoren zal meer flexibiliteit in de vorm van geleidelijke uittreding dan ook meer kans maken dan in andere sectoren, zoals de industrie of de bouw. Het feit dat de populariteit van geleidelijke uittreding sterk varieert tussen landen die op het eerste gezicht vergelijkbaar lijken – zoals Zweden waar geleidelijke uittreding veel voorkomt, en Denemarken of Finland waar het veel minder gebruikelijk is – suggereert dat naast feitelijke kosten ook verschillen in attitudes van werkgevers ten aanzien van oudere werknemers van belang zijn (Kantarci en Van Soest, 2008).

ARGUMENTEN VOOR MEER KEUZEVRJHEID

Volgens de economische standaardtheorie zijn werknemers gebaat bij meer keuzevrijheid. Ten eerste omdat werknemers heterogeen zijn en niet allemaal dezelfde afweging maken tussen langer doorwerken met een hoger pensioeninkomen enerzijds en eerder stoppen met een lager pensioeninkomen anderzijds. Zelfs als een uniforme pensioen- of AOW-leeftijd perfect is afgestemd op de wensen van de gemiddelde werknemer, dan impliceert deze heterogeniteit dat werknemers de mogelijkheid zouden moeten hebben om hiervan af te wijken.

Het gebruikelijke model in de economische standaardtheorie is het model waarin individuen de

verwachte waarde maximaliseren van de som van enerzijds het nut nu en anderzijds het verdisconteerde nut in alle toekomstige jaren. Van Soest en Vonkova (2014) schatten een eenvoudige versie van een dergelijk model met data over de gewenste uittreding van een representatieve steekproef van 1605 Nederlanders die betaald werk verrichten of hebben verricht. De res-

Een hogere beloning voor latere uittreding leidt tot een flinke verhoging van de gemiddelde uittredingsleeftijd

pondenten is gevraagd een aantal keuzes te maken tussen diverse (denkbeeldige) uittredingstrajecten, met variërende pensioneringsleeftijd en inkomenshoogte na pensionering. Net als in veel andere studies vinden

ze dat financiële prikkels van belang zijn: een hogere beloning voor latere uittreding leidt tot een flinke verhoging van de gemiddelde uittredingsleeftijd. Maar hun belangrijkste bevinding is dat individuen heteroog zijn in hun pensioneringsvoorkeuren. Ze illustreren dit door een modelsimulatie waarbij iedereen de keuze krijgt uit te treden op de leeftijd van 60, 61 of 62 jaar en ouder – tot en met 70. Uittreding op 65-jarige leeftijd betekent een vervangingsratio (verhouding netto-pensioeninkomen ten opzichte van nettoloon) van zeventig procent. Eerder uittreden betekent een lagere vervangingsratio, en later uittreden een hogere vervangingsratio (tabel 1). Bij uittreding op de leeftijd van 70 is de vervangingsratio zelfs 103,5 procent, berekend op basis van actuariële neutraliteit (bij een reële disconteringsvoet van twee procent) in vergelijking met de 70 procent bij uittreding op de leeftijd van 65.

Hoewel iedereen dezelfde keuzemogelijkheden heeft in termen van leeftijden en vervangingsratio's, lopen de gemaakte keuzes sterk uiteen. Sommigen kiezen voor vroege uittreding en nemen een laag inkomen voor lief – zo'n 20 procent treedt uit op de leeftijd van 63 jaar of eerder (laatste kolom van de tabel). Anderzijds wil zo'n 23 procent doorwerken tot de leeftijd van 67 jaar of langer en zo een hoger pensioeninkomen realiseren. De gemiddelde uittreedleeftijd in deze simulatie is 65,08 jaar, maar slechts 21 procent kiest ervoor om precies op 65-jarige leeftijd te stoppen met werken. Merk op dat de data van 2009 en eerder zijn, toen er over de verhoging van de AOW-leeftijd nog geen besluit was genomen. Dit maakt geen verschil voor de financiële prikkels in de simulatie omdat de vervangingsratio's inclusief AOW zijn, maar het is wel heel goed mogelijk dat de verhoging van de standaardleeftijd als ijkpunt ook bij gelijkblijvende prikkels tot latere uittreding zal leiden (Van Erp *et al.*, 2014).

Een tweede argument voor meer flexibiliteit in de uittreedleeftijd is dat negatieve schokken in het pensioen beter kunnen worden opgevangen (Pestieau en Possen, 2010). Dit wordt zelfs relevanter als het nieuwe pensioencontract meer risico bij de deelnemer legt, zoals in Nederland het geval zal zijn. Valt de ontwikkeling van de pensioenhoogte mee dan kan iemand besluiten eerder uit te treden, maar valt dit tegen dan kan dat worden opgevangen door langer door te werken in plaats van genoegen te nemen met het lagere inkomen voor de rest van het leven.

Aandeel mensen dat een bepaalde uittreedleeftijd kiest

TABEL 1

Uittreedleeftijd	Vervangingsratio	Percentage dat dit kiest
60	50,26	0,83
61	53,45	2,32
62	56,95	5,77
63	60,80	11,38
64	65,14	17,59
65	70,00	20,97
66	75,00	17,88
67	81,16	12,84
68	87,71	6,78
69	95,17	2,78
70	103,53	0,86
Gemiddelde uittreedleeftijd		65,08

Bron: Van Soest en Vonkova, 2014

ARGUMENTEN TEGEN MEER KEUZEVRIJHEID

Bezien vanuit de werknemer is het verruimen van de keuzemogelijkheden volgens de economische standaardtheorie nooit een verslechtering en meestal een verbetering. Maar deze theorie gaat ervan uit dat mensen altijd een rationele keuze maken. De gedragseconomie leert dat die veronderstelling lang niet altijd opgaat. In plaats van een rationele afweging te maken, beslissen mensen vaak op basis van vuistregels of andere criteria in plaats van hun verwachte nut te maximaliseren. Meer keuze is dan niet altijd beter, omdat het de kans op een verkeerde keuze vergroot. Dat geldt in het bijzonder voor complexe keuzes waarbij er een intertemporele afweging wordt gemaakt, en ook voor keuzes bij onzekerheid. Er zijn talloze studies die aantonen dat gedragseconomische aspecten een rol spelen bij het nemen van financiële beslissingen, bijvoorbeeld met betrekking tot pensioensparen of investeren in risicodragende beleggingen. Er is veel minder gedaan aan het belang van de gedragseconomie bij de keuze van de uittreedleeftijd.

Een belangrijke uitzondering is een recente studie van Behaghel en Blau (2012). Zij kijken naar het effect van een aantal verhogingen van de *full retirement age* (FRA) in het Amerikaanse staatspensioen over de afgelopen twintig jaar. Deze veranderingen hebben geen invloed op de beloning voor korter of langer doorwerken of het vroeger of later laten ingaan van de uitkering – dit blijft altijd min of meer actuariel fair. Toch blijkt de piek in de leeftijd waarop mensen voor het eerst de uitkering opvragen mee te bewegen met de FRA; en hetzelfde geldt, zij het in mindere mate, voor de leeftijd waarop mensen met pensioen gaan.

Economische standaardmodellen kunnen dit niet verklaren. Behaghel en Blau geven verschillende mogelijke verklaringen. Ten eerste kan de FRA geïnterpreteerd worden als advies van de overheid over wat een geschikte leeftijd is om met pensioen te gaan. Ten tweede kan de FRA worden opgevat als een sociale norm. De derde mogelijkheid is dat voorkeuren afhangen van een referentiepunt, en dat de FRA wordt gezien als zo'n referentiepunt. Het referentiepunt speelt een rol als mensen afkerig zijn van verlies in de zin dat negatieve afwijkingen ten opzichte van het referentiepunt zwaarder wegen dan even grote positieve afwijkingen. Pensionering en het laten ingaan van de uitkering op latere leeftijd dan de FRA betekent minder vrije tijd dan bij de referentiekeuze, en verliesaversie maakt dat dit niet opweegt tegen het extra inkomen.

Pensionering eerder dan bij het bereiken van de FRA betekent minder inkomen dan bij de referentiekeuze, en door verliesaversie weegt dat niet op tegen de extra vrije tijd. Met andere woorden, verliesaversie leidt ertoe dat veel mensen het referentiepunt kiezen.

Behaghel en Blau merken op dat het moeilijk is om direct aan te tonen welke van de drie mogelijke

Verliesaversie leidt ertoe dat veel mensen het referentiepunt kiezen

verklaringen de juiste is. Zij vinden echter ook dat mensen met hogere cognitieve vaardigheden (criteria: hoger opgeleid en meer inkomen) vaker het referentiepunt kiezen dan anderen. De eerste twee verklaringen suggereren dat juist lageropgeleiden (die meer moeite hebben om zelf een oordeel te vormen) vaker het referentiepunt zouden moeten kiezen (Benjamin *et al.*, 2013). Daarom wijst het gevonden resultaat erop dat de derde verklaring het meest relevant is. Al met al leidt de studie van Behaghel en Blau tot de conclusie dat ook hoogopgeleiden niet altijd de keuze maken die vanuit financieel oogpunt het beste is. Wellicht zien veel werknemers de standaardleeftijd als het advies van de overheid, en vertrouwen zij erop dat de overheid een verstandige aanbeveling doet die zij kunnen volgen zodat ze zich niet verder in de financieel moeilijke afwegingen hoeven te verdiepen.

Enkele andere gedragseconomische fenomenen zijn: het belang van de presentatie van het keuzeprobleem, de passieve keuze, uitstelgedrag, tijdsinconsistentie door het geven van een onevenredig groot gewicht aan de huidige periode, en het te veel belang hechten aan kleine kansen op heel goede of heel slechte uitkomsten. Elk van deze fenomenen geeft op een eigen manier blijk van het beperkte vermogen van mensen om in het algemeen een goede keuze te maken in een complexe situatie, en kan zeer wel ook van toepassing zijn op de keuze van de uittreedleeftijd.

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.

Het mogelijke belang van *framing* (ofwel de presentatie van de keuze) wordt aangetoond door Brown *et al.* (2014). Zij leggen in een gerandomiseerd internet-experiment Amerikanen op verschillende manieren de keuze voor wanneer ze hun staatspensioen willen laten ingaan. De ene groep begint met een hoge leeftijd en krijgt een korting als in plaats daarvan een lagere leeftijd wordt gekozen. De andere groep begint

Om mensen informatie goed te laten gebruiken, is het van belang ze van begrijpelijke informatie te voorzien op het moment dat het ertoe doet

met een lagere leeftijd en krijgt een beloning voor de keuze van een latere leeftijd. Uiteindelijk zijn de leeftijden en bijbehorende bedragen precies hetzelfde, maar de presentatie is anders. Mensen blijken veel vaker voor de latere leeftijd te kiezen als met die leeftijd begonnen wordt. Dit kan verklaard worden met hetzelfde verliesaversie-argument als hierboven: de wijze van presenteren bepaalt het referentiepunt, en afwijken van het referentiepunt is niet aantrekkelijk omdat de negatieve aspecten zwaarder worden gewogen dan de positieve.

De passieve keuze is de keuze die automatisch gemaakt wordt wanneer iemand geen actie onderneemt. In het geval van pensionering is dat de standaardpensioenleeftijd, normaal gesproken de AOW-leeftijd. Wanneer een werknemer geen enkele actie onderneemt om actief een pensioenleeftijd te kiezen, gaat hij automatisch op deze datum met pensioen.

Uitstelgedrag houdt in dat pensioenplanning wordt verschoven naar het laatst mogelijke moment. Het hangt samen met tijdsinconsistente preferenties. Je kunt nu een plan maken of het uitstellen tot morgen. Omdat het verschil tussen nu en morgen te veel meetelt in de afweging, worden onaantrekkelijke zaken, zoals de inspanning die nadenken over pensionering kost, uitgesteld tot morgen. De tijdsinconsistentie houdt in dat een dag later juist *die* dag te zwaar weegt, en nieuw

uitstel het gevolg is. Door uitstelgedrag kan het gebeuren dat men de mogelijkheid van een weloverwogen alternatief uittredingstraject misloopt en men alsnog gedwongen wordt om de passieve keuze te maken.

Een andere vorm van tijdsinconsistent gedrag zou kunnen zijn dat mensen spontaan beslissen op een bepaald moment met pensioen te gaan omdat het onmiddellijke voordeel (onmiddellijk meer vrije tijd, en slechts een klein inkomensverlies) te zwaar wordt gewogen in vergelijking met het nadeel op langere termijn (lager pensioeninkomen in alle volgende jaren). Vooral in combinatie met uitstelgedrag kan zulk beslissinggedrag een probleem zijn.

Het hechten van te veel gewicht aan kleine kansen kan op verschillende manieren van invloed zijn op pensioenbeslissingen. Misschien zullen mensen te vroeg met pensioen gaan omdat ze te veel waarde hechten aan een kleine kans op negatieve uitkomsten bij doorwerken, zoals gezondheidsproblemen, problemen op het werk, of een plotselinge verslechtering van de pensioenregeling. Maar ook het omgekeerde is mogelijk – misschien werken mensen te lang door om bijvoorbeeld de garantie te hebben op een inkomen dat in staat is grote negatieve uitgaven op te vangen die met een heel kleine maar te zwaar gewogen kans zullen plaatsvinden.

Van Erp *et al.* (2014) bespreken de mogelijke relevantie van enkele van deze gedragseconomische fenomenen voor de pensioenleeftijd aan de hand van de bestaande literatuur. Ze verwachten dat ze een zeker zo grote rol zullen spelen bij de keuze van de pensioenleeftijd als bij veel andere keuzes, omdat de pensioenleeftijd maar één keer in het leven gekozen wordt, zodat mensen niet kunnen leren van hun fouten. Maar er kunnen ook argumenten in tegengestelde richting worden aangevoerd. Pensioenplanning vereist een zeer lange tijdshorizon, maar de pensioneringsbeslissing zelf hoeft niet zo heel lang van tevoren te worden genomen. De psychologische literatuur laat zien dat beslissingen meer rationeel worden wanneer degenen die ze nemen er directer door geraakt worden (Petty en Cacioppo, 1986). Hoe al dan niet betaald werken op iemands dagelijks leven van invloed is, is waarschijnlijk minder abstract dan de invloed van de keuze van een bepaald financieel product op de levensstijl vele jaren later. Dat maakt dat mensen meer betrokken zijn bij de pensioneringsbeslissing dan bij veel andere beslissingen, en er dus ook beter over nadenken en zich beter laten informeren.

INFORMATIE EN KEUZEARCHITECTUUR

Het literatuuroverzicht laat zien dat meer keuze niet altijd beter is, ook niet als het gaat om de uitredleeftijd. Moet dan maar worden afgezien van meer keuzevrijheid en moeten mensen –zoals dat nu grotendeels het geval is in Nederland– worden gedwongen de keuze te maken die het beste is voor een gemiddeld iemand? Of kunnen mensen ook worden geholpen met het maken van de juiste keuze, zodat ze wel de voordelen maar niet de nadelen van meer keuzevrijheid ondervinden? De recente inzichten uit de gedragseconomie suggereren het laatste.

Om mensen informatie goed te laten gebruiken, is het van belang ze van begrijpelijke informatie te voorzien op het moment dat het ertoe doet. Hierover bestaat in de gedragseconomie ruime consensus. Voor reguliere werknemers ligt het voor de hand dat de werkgever hierbij een rol speelt. Voor oudere werknemers zou bijvoorbeeld het jaarlijkse functioneringsgesprek een goed moment kunnen zijn om de mogelijkheden te bespreken en de werknemer aan het denken te zetten, zodat deze zich geleidelijk kan voorbereiden op het te kiezen uitredingstraject en niet voor verrassingen komt te staan.

Het belangrijkste begrip dat gedragseconomen gebruiken als middel om de kwaliteit van de keuzes te verbeteren is 'keuzearchitectuur': de keuzeproblemen zo inrichten dat mensen in de goede richting worden gestuurd en aldus geholpen worden de keuze te maken die het meest in hun eigen belang is, zonder ze daartoe te dwingen (Thaler en Sunstein, 2009). Onderdeel van dit zogenoemde 'zachte paternalisme' is het aanbieden van een goede passieve keuze, of het vermijden van welke passieve keuze dan ook zodat mensen gedwongen zijn bewust te kiezen. Timing is in geval van de uitredleeftijd extra belangrijk: om te voorkomen dat mensen tijdsinconsistente beslissingen nemen en bijvoorbeeld te snel stoppen met werken, kan men de keuze zo timen dat vroeg met pensioen gaan alleen mogelijk is als het bijvoorbeeld een jaar van tevoren wordt aangevraagd. Maar dan moet de werknemer daar wel ruim een jaar van tevoren op gewezen worden.

De literatuur benadrukt het belang van transparantie en het niet te ingewikkeld maken van het keuzeprobleem (Petty en Cacioppo, 1986). Wanneer een keuze voor geleidelijke uitreding gepaard gaat met het kiezen van afzonderlijke deeltijdfactoren voor tien opeenvolgende jaren en een naar eigen inzicht van jaar tot jaar veranderend gedeeltelijk pensioen, zal nie-

mand deze keuze nog willen maken. Inperking van de keuzemogelijkheden, maar ook een getrapte vorm van keuze, kan hierbij helpen.

Natuurlijk schept keuzearchitectuur ook mogelijkheden voor oneigenlijk gebruik. Net zoals de eigenaar van een supermarkt de verkoop van een bepaald product kan beïnvloeden door het op de middelste plank te zetten, zo kan een werkgever de presentatie van de keuze zo variëren dat de minder productieve werknemers eerder vertrekken en de productievere arbeidskrachten langer blijven. Maar het lijkt te ver te gaan om vanwege dit soort nadelen dan maar helemaal geen keuzevrijheid in het pensioneringstraject toe te laten.

LITERATUUR

- Behaghel, L. en D. Blau (2012) Framing social security reform: Behavioral responses to changes in the full retirement age. *American Economic Journal: Economic Policy*, 4(4), 41–67.
- Benjamin, D., S. Brown en J. Shapiro (2013) Who is 'behavioral'? Cognitive ability and anomalous preferences. *Journal of the European Economic Association*, 11(6), 1231–1255.
- Brown, J. A. Kapteyn en O. Mitchell (2015) Framing and claiming: how information-framing affects expected social security claiming behavior. *Journal of Risk and Insurance*, te verschijnen.
- Erp, F. van, N. Vermeer en D. van Vuuren (2014) Non-financial determinants of retirement: a literature review. *De Economist*, 162(2), 167–191.
- Kantarci, T. en A. van Soest (2008) Gradual retirement: preferences and limitations. *De Economist*, 156(2), 113–144.
- Pestieau, P. en U. Possen (2010) Retirement as a hedge. *Netspar discussion paper*, 05/2010(049).
- Petty, R. en J. Cacioppo (1986) The elaboration likelihood model of persuasion. *Advances in Experimental Social Psychology*, 19, 123–195.
- Soest, A. van en H. Vonkova (2014) How sensitive are retirement decisions to financial incentives? A stated preference analysis. *Journal of Applied Econometrics*, 29(2), 246–264.
- Thaler, R. en C. Sunstein (2009) *Nudge*. Londen: Penguin Books.
- Vuuren, D. van (2014) Flexible retirement. *Journal of Economic Surveys*, 28(3), 573–593.