

DE ACTUARIS



JAARGANG 28
NUMMER 1
OKT 2020

MAGAZINE VAN HET KONINKLIJK ACTUARIEEL GENOOTSCHAP



MOBILITEIT

MARLOU BANNING (LVNL): ARBEIDSMOBILITEIT KAN STROEF VERLOPEN
MINDER MOBILITEIT: MEER KANSSEN VOOR MENSEN MET EEN BEPERKING
VOERTUIGDATA EN NIEUWE RISICO'S IN NIEUWE VORMEN MOBILITEIT
DRIEKWART PERSONEEL WIL BLIJVEN THUISWERKEN. CONSEQUENTIES?



interviews

De opinie van Marlou Banning
door Paul Jurriëns - 4



4

Minister van Gehandicaptenzaken Rick Brink
door André de Vos - 8



8

Monica Swalef over mobiliteit in internationale pensioenen - 12



12

Arjen't Hoen van het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid - 14

Marly de Blaeij en Alex de Hoop over de mobiliteitsontwikkelingen bij het Verbond van Verzekeraars - 18



18

De toekomst van thuiswerken volgens Marianne de Bond van Achmea - 20



20

Bestuurslid Daan Kleinloog over actuaris en communicatie
door Frank Thooft - 33

artikelen

Mobility Trends
by Estelle Pearson - 16



16

Stochastic Modelling of Covid-19
by Kees van Heugten, Rob Smit and Servaas Houben - 22

High times in the lowlands
by Cameron Milne - 24

Wees je eigen voorzitter!
door Jürgen Hell
en Albert Smolenaers - 26

Inflatiebestendige pensioenen: fata morgana of realistisch doel?
door Servaas Houben
en Rob Ketellapper - 28

Three trends shaping the future of mobility in 2020
by Michelle Avary - 30

column

Elke crisis biedt kansen: de evolutie van mobiliteit
door Ron van Oijen - 17

rubrieken

De kwestie
Wat doen we met de leaseauto nu we allemaal thuiswerken? - 32

Verenigingsnieuws
Nieuwe leden - 34
AGenda - 34
Komende thema's - 35



VAN DE REDACTIE

Mobiliteit: 'in beweging zijn maar dan wel in de juiste richting'

Als we mobiliteit definiëren als de beweeglijkheid of het gemak waarmee iemand zich verplaatst en hierbij stilstaan, dan zien we wat voor enorme impact mobiliteit heeft op ons dagelijks leven. Denk hierbij aan de ontwikkelingen die met mobiliteit te maken hebben en hoe dit ons leven gedurende de afgelopen jaren heeft veranderd. Ons gedrag en onze levensstijl is veranderd. Bedenk maar hoe gemakkelijk we in het vliegtuig stappen voor vakantie of het bezoek van familie en vrienden. Vergeet hierbij niet onze voetafdruk op aarde als gevolg van mobiliteit.

Het lijkt wel of de mate van mobiliteit ons een gevoel van vrijheid geeft. Dit gevoel wordt de laatste tijd extra ervaren omdat ons leven sinds Covid-19 enorm is veranderd. Om het coronavirus in te dammen worden maatregelen genomen die onze mobiliteit beperken maar onze drang om zich te verplaatsen is niet afgenomen. Merk op dat mobiliteit zeker een rol heeft gespeeld bij het verspreiden van het coronavirus.

Voor anderen is mobiliteit verbonden met toegankelijkheid en het kunnen deelnemen aan de maatschappij. Denk hierbij aan de zelfstandigheid die mobiliteit geeft aan mensen met een beperking. Voor deze mensen zorgt mobiliteit ervoor dat ze zelfstandig kunnen meedoen in de samenleving.

Mobiliteit is voor mij in de 'juiste' richting bewegen. Bewegen en daarbij de dingen juist doen. In ons leven maken we dagelijks keuzes en bij deze keuzes is het belangrijk om na te denken of we met de juiste dingen bezig zijn en in de juiste richting bewegen.

Als kansen zich voordoen en we hierbij de mogelijkheid hebben of kunnen creëren om het juiste te doen dan dienen we deze kansen te benutten en onze rol nemen. Onze beroepsgroep is veelal betrokken bij het maken van beleid of het nemen van beslissingen. Wij moeten vaker stilstaan bij de rol die wij hebben in onze maatschappij en de impact die we hebben of kunnen hebben. En dit kan betekenen dat we moeten durven om 'out of the box' te denken en indien nodig van de gebaande paden af te wijken.

En stilstaan is vooruitgang. Want even pas op de plaats maken, zorgt ervoor dat je met elkaar de juiste richting weer kunt bepalen. Durf hierbij te kijken buiten je vakgebied om zo als professional meer impact te hebben bij het bewegen in de juiste richting.

Zo zie je maar, mobiliteit lijkt op het eerste gezicht niets met ons te maken te hebben. Echter, als je stilstaat zul je zien hoe relevant dit thema voor ons vakgebied is.

Robin Cats





DE OPINIE VAN MARLOU BANNING

'Arbeidsmobiliteit loopt niet langs een vooraf uitgestippelde weg'

Na een glansrijke carrière van 25 jaar besloot Marlou Banning begin 2016 te vertrekken bij DNB en een nieuwe werkring te zoeken. Een stap met een pijnlijk kantje. "Je moet eerst heel veel loslaten, voordat er weer ruimte komt voor iets nieuws." Een gesprek met de CFO van Luchtverkeersleiding Nederland (LVNL) over arbeidsmobiliteit, drones én over veiligheid in de lucht. "Dat is ook een soort verzekering."

Haar vader, de grondlegger van het gerenommeerde Banning advocaten, had het graag gezien. Maar nadat Marlou haar studies organisatiepsychologie en Nederlands recht had afgerond, besloot ze anders. "Mijn vader was altijd aan het werk en wist dat ik ook ambitieus was. Het werd mij duidelijk dat je in de advocatuur 24/7 aan de slag moet. Daar moest ik goed over nadenken. Vervolgens ben ik me breed gaan oriënteren."

Het was eind jaren tachtig. Nederland stond er economisch belabberd voor en jobs waren dun gezaaid. Ook voor juristen. "Van de 125 afgestudeerde jaargenoten in het recht hadden er vijf een baan", vervolgt Banning. "Het was een kwestie om ergens tussen te komen. Mijn vader adviseerde om, als een soort oefening, te solliciteren op een functie waar je niet meteen aan denkt. Dus meldde ik me in 1989 bij De Nederlandsche Bank met de gedachte dat dit 'm toch niet ging worden. Niettemin kwam ik telkens een ronde verder. Ik weet nog dat ik over het Frederiksplein liep en opeens dacht: goh, misschien ga ik hier wel werken, wat een boeiend bedrijf."

En zo geschiedde. Banning begon bij de afdeling Toezicht en maakte gedurende een kwart eeuw carrière, waarin ze meerdere DNB-divisies leidde. "Ik ging van de ene functie naar de andere. En elke keer was het weer leuk en spannend. Maar toen ik bij mijn 25-jarig dienstjubiläum het bekende DNB-beeldje had gekregen en naar huis fietste, dacht ik: 'ho, dit was nooit de bedoeling. Ik ben me niet lang daarna gaan oriënteren op een nieuwe stap'."

ROUWPROCES

Dat was makkelijker gezegd dan gedaan, bekent Banning. "Ik had écht zin om iets anders te gaan doen. Aan de andere kant was ik enorm verknocht geraakt aan DNB. Dan kom je in eerste instantie in een stukje rouwproces. Het heeft dan ook een poos geduurd om van de intuïtie 'ik moet echt nog een keer wat anders gaan doen' naar actie te gaan. Ja, hoe doorbreek je dat... Dat is iets persoonlijks. Ik moest daarbij ook onder ogen zien dat ik op de organisatielaag van divisiedirecteur eigenlijk alle dingen had gedaan die ik interessant vond. Dan is het een gok. Ga ik wachten totdat ik nog een keer naar boven kan? Of ga ik een beetje meer van hetzelfde doen en kan ik daarin de komende tien of vijftien jaar ook nog gelukkig blijven? Ook dat is best een lastige vraag. Het helpt dan, als je ergens al zo lang met plezier werkt, om een deadline te stellen: dan móet ik iets anders hebben."



MARLOU BANNING: "LAAT JEZELF VERRASSEN. DAN VERRAS JE SOMS OOK ANDEREN."





Na voorheen meermalen te zijn benaderd door headhunters, stapte ze er nu zélf op af. "Ik merkte dat ze me vanwege mijn arbeidsverleden voor de rest van mijn loopbaan in de financiële hoek plaatsten. Maar moest ik door op dit spoor? Ik had alles gezien, inclusief de financiële crisis. Ik was toe aan iets héél anders, concludeerde ik."

"Je moet dus eerst heel veel loslaten voordat er weer ruimte komt voor iets nieuws. Niet alleen De Nederlandsche Bank, maar ook de financiële sector. Een headhunter stuurde mij deze functie van CFO bij LVNL. Iedereen kent LVNL van naam, maar ik had geen duidelijk idee wat voor organisatie het precies was. Ik zag ook geen link met mijn ervaring. Het grappige was dat de headhunter hetzelfde zei als destijds mijn vader. Niet geschoten is altijd mis."

Net als 25 jaar geleden ging Marlou Banning een keer praten, dit keer met twee leden van de raad van toezicht. En net als toen raakte ze enthousiast over de mogelijk nieuwe werkgever. Dat enthousiasme bleek wederzijds, waarop, na nog enkele gesprekken, een benoeming volgde.

Wat is in dit verband het verschil tussen de Marlou van vier jaar geleden en van nu?

"Ik ben uit mijn comfortzone gestapt en op een andere plek iets heel anders gaan doen. Weer knokken, dingen leren en een nieuw stuk van jezelf ontwikkelen in plaats van 'het zal mijn tijd wel duren'."

Actuarissen hebben door hun specialisatie een soort natuurlijke bestemming om langjarig in dezelfde functiecategorie te blijven zitten, terwijl ze de capaciteiten bezitten om bijvoorbeeld plaats te nemen in een bestuur of directie. Dat gebeurt nog onvoldoende. Wat zou je op basis van jouw verhaal hen willen meegeven?

"Actuarissen zijn superslim en kunnen onder meer uitmuntend analyseren en modelmatig denken. Mijn stellige overtuiging is dat ze veel meer kunnen dan ze wellicht denken. Dus: kijk buiten de gebaande paden en je eigen expertise. Want met jouw competenties kun je ook andere problemen aanpakken. Ik geef een voorbeeld."

"Voor de onderhandelingen met de vakbond van de Luchtverkeersleiders over onder meer de modernisering van vroegpensioen, hebben we samen met die vakbond twee actuarissen ingeschakeld. Dergelijke onderhandelingen zijn complex én emotioneel. Het is soms moeilijk te doorgronden welke ideeën langjarig de hoogste opbrengsten en laagste kosten met zich meebrengen. De twee actuarissen konden echter op een hele zuivere manier dingen uit elkaar trekken, dilemma's voorleggen en aangeven wat verstandig was als we er met elkaar uit wilden komen. Ook los van het actuariële, wezen ze ons vaak de juiste weg. In feite is dat een managementcapaciteit die je ook voor andere doeleinden kunt inzetten."

"Onderschat dus niet wat je kunt brengen. Wees niet bang om los te laten en te springen. Een nieuwe werkkring voelt als een herstart met van alles leren in een heel andere wereld. Overigens heb ik nogal eens de indruk dat mensen de fantasie hebben dat ze hun loopbaan kunnen plannen. Maar ik geloof niet in arbeidsmobiliteit langs een vooraf uitgestippelde weg die je moet afleggen. Soms is het gewoon toeval en moet je open staan voor iets wat op je pad komt. Dat waren bij mij eigenlijk zowel DNB als LVNL."

VEILIGHEID

LVNL is verantwoordelijk voor de afhandeling van het vliegverkeer in het Nederlandse burgerluchtruim en alles wat daarbij komt kijken, zoals de innovatie van technische systemen en het verstrekken van luchtvaartinlichtingen. Bij het zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) werken zo'n duizend mensen, van wie 250 verkeersleiders.

Vandaar het forse hoofdkantoor op Schiphol dat we binnenwandelen, na de gebruikelijke toegangsformaliteiten. Met binnen een vorstelijk centraal gelegen atrium dat later het decor zal vormen voor de foto. Een etage hoger, rechthoekige doorsnee directiekamer, bureau, vergadertafel, schilderij. In de hoek een tafeltje met carrièreerelikeën én een foto van Angela Merkel. Marlou Banning blijkt een fan van de Duitse bondskanselier en heeft haar tijdens de laatste financiële crisis van nabij gevolgd.

Fascinerende vrouw, die met haar bijna onzichtbare charisma, rust en overzicht de eurozone heeft behoed voor een deconfiture, zo krijgen we te horen.

Waar destijds de stabiliteit van het financiële stelsel voorop stond, is dat voor LVNL en Marlou Banning nu de veiligheid in het luchtruim. "Dat is onze opdracht. In die zin is het een vorm van verzekeren. Als wij die veiligheid borgen, hoeven verzekeraars niet in actie te komen."

WEES NIET BANG OM TE SPRINGEN, WEER KNOKKEN, DINGEN LEREN EN EEN NIEUW STUK VAN JEZELF ONTWIKKELEN

"Als ZBO vormen wij een schakel tussen overheid en markt, de airlines. Maar ook omwonenden, reizigers en de burgers van Nederland behoren tot een ingewikkeld stakeholdersveld. In verhouding tot zijn omvang, heeft Nederland een omvangrijke luchtvaart met een grote airport waar we heel veel verkeer afhandelen. De luchtvaart is dan ook belangrijk voor onze economie. Daar dragen wij aan bij."

Op de vraag of het nog wat uitmaakt of je CFO van een koekjesfabriek bent of van LVNL: "Een aantal elementen zijn hetzelfde. Ook LVNL kent een jaarrekening, een externe accountant en een planning & control cyclus. Een extra reden voor actuarissen om niet bang te zijn om bijvoorbeeld bij de door jou genoemde koekjesfabriek te gaan werken. Maar de context is natuurlijk wél anders. Je stapt hier bij LVNL in een totaal andere – volatiele – wereld dan bij een koekjesfabriek. In de luchtvaart gebeurt van alles. Never a dull moment."

Lekker rustig, lijkt mij, nu er door corona beduidend minder wordt gevlogen.

"Maar minder vliegverkeer betekent niet dat je evenredig, onbepikt kunt afschalen. We moeten het luchtruim veilig houden, of je nu 300 of 1.600 vluchten per dag hebt. In zo'n crisis moet je door en door ingetrainde gewoontes en procedures zeker handhaven. Bovendien is het voor luchtverkeersleiders, die gewend zijn aan een bepaalde druk, een punt van aandacht om alert te blijven bij minder vluchtbewegingen. Om *bore-out* te voorkomen. Voor mij als CFO is het spitsuur. De financiële gevolgen van corona zijn enorm, omdat wij per vluchtbeweging betaald krijgen."

INSPECTIEDRONES

Dankzij het lagere aantal vluchtbewegingen kon LVNL een proef doen met inspectiedrones. Tot nu toe bestaat er rond luchthavens en op bepaalde hoogten in het luchtruim een verbod op drones vanwege het gevaar dat ze kunnen veroorzaken voor vliegtuigen. Maar het besef is gegroeid dat deze innovatieve technologie steeds meer toegepast wordt in de toekomst. De vraag is dan ook hoe je drones veilig kunt integreren in het vliegverkeer.

Banning: "De hele wereld ziet zich geconfronteerd met die vraag. LVNL heeft onlangs een app ontwikkeld waarmee je als dronebestuurder kunt zien waar je wel en niet mag vliegen met een drone en waarop je in de toekomst ook een vliegplan kunt indienen en toestemming kunt vragen. Voor verkeersleiders betekent dit dat ze in de toekomst, naast vliegtuigen, ook drones kunnen begeleiden."

Als het fout gaat, is het de schuld van LVNL.

"We stellen alles in het werk om fouten te voorkomen. In ons risicomanagement, als belangrijk deel van ons werk, monitoren we met ultramoderne systemen met heel veel data continu wat er gebeurt. En steeds met de vraag of het veiliger kan. Elke afwijking van wat is afgesproken wordt vastgelegd en geanalyseerd. Zien we patronen? Als dat zo is, dan onderzoeken we wat er aan de hand is. Indien nodig, brengen we de risico's van bepaald gedrag onder de aandacht van DE betrokkenen."

"We werken hier heel actief met de cirkel van plan-do-check-act om te voorkomen dat het fout loopt. Mocht dit toch het geval zijn, dan hebben we inderdaad verzekeringen. Die zijn meteen heel duur. Want als het in de luchtvaart misgaat, kunnen de gevolgen groot zijn. Zowel aan de menskant als aan de materiële kant. Maar nogmaals, als wij ons werk goed doen, hoeven de verzekeraars alleen maar mooie premies te innen."

En misschien kunnen ze de premie verlagen.

"Daar ga ik ze eens over bellen." ■



Organisatiepsycholoog en jurist Marlou Banning (1962) is sinds augustus 2016 CFO van Luchtverkeersleiding Nederland (LVNL). Zij vormt met CEO Michiel van Dorst het bestuur van het zelfstandig bestuursorgaan.

Banning heeft ruim 25 jaar bij De Nederlandsche Bank gewerkt. Haar laatste functie was divisiedirecteur Finance, Beveiliging en Services. Daarvoor was ze onder andere divisiedirecteur Finance en ICT, divisiedirecteur Bedrijfsvoering en afdelingsdirecteur Personeel en Organisatie. Marlou Banning was en is bestuurlijk actief in uiteenlopende maatschappelijke organisaties, zoals De Vredeskerk en het AskolSchönberg Ensemble. Momenteel bekleedt zij bestuursfuncties bij World Press Photo en de Stichting Graaf Carel van Lynden, eigenaar van de Keukenhof. "Ik krijg veel energie van nevenfuncties omdat ze andere competenties van me aanspreken. Nee, er zit geen rode draad in. Het is een kwestie van openstaan voor nieuwe kansen die zich aandienen. Laat jezelf daarbij verrassen. Dan verras je soms ook anderen."



Minder mobiliteit betekent meer kansen voor mensen met een beperking

Sinds een jaar komt Rick Brink als minister van Gehandicaptenzaken op voor de belangen van mensen met een beperking. Hij wil de beeldvorming veranderen. "Mensen met een beperking zijn geen financieel risico, maar een bron van talent. Dat moeten we veel meer laten zien."

Voor en tijdens corona, zo deelt Rick Brink zijn 'ambtstermijn' in. Vóór corona was de minister voor Gehandicaptenzaken bezig met zaken als studeren met een handicap en de ontwikkeling van inclusieve speeltuinen, waar kinderen met en zonder beperking samen kunnen spelen. Een schommel waar je met een rolstoel op kunt, naast de bekende wipkip en glijbaan. Er zijn er nu vier geopend, helaas nogal sobertjes, vanwege corona.

Want door corona is alles anders, zeker ook voor gehandicapten. Toch is Brink positief over de kansen die het virus mensen met een beperking kan bieden. "Thuiswerken en -studeren is door corona heel normaal geworden. Alle werkgevers zien dat het goed werkt. En dat blijft zo. Dat biedt meer kansen aan mensen met een beperking, die minder mobiel zijn. Je zou kunnen zeggen dat de voorsprong van gezonde werknemers kleiner is geworden."

Brink, die leidt aan osteogenesis imperfecta, een erfelijke aandoening die zeer broze botten veroorzaakt, won vorig jaar in een tv-verkiezing georganiseerd door de KRO-NCRV de titel 'Minister van Gehandicaptenzaken'. Hij is in dienst van de omroep, die zijn ambtstermijn inmiddels heeft verlengd tot de Tweede Kamerverkiezingen in maart. Een veel logischer eindpunt, vindt hij zelf. "Je bent de eerste maanden bezig om een netwerk op te bouwen. Zonde om dat na een jaar allemaal weg te gooien."

Dat netwerk opbouwen is het voormalige CDA-raadslid uit Hardenberg aardig gelukt. Hij ging met minister Hugo de Jonge mee naar de ministerraad en zorgde er mede voor dat de coronapersconferenties van premier Rutte live werden vertaald door een doventolk, die op haar beurt een hype werd.

Je had het in dagblad de Stentor over 'ongekende kansen' die corona gehandicapten zou bieden. Is dat niet wat al te positief?

"Nee. Ik denk echt dat nu het moment is aangebroken om door te pakken met nieuw beleid dat gunstig is voor mensen met een handicap, zoals meer thuiswerken. Maar ik zie natuurlijk ook dat corona ons hard raakt. Bij veel coronamaatregelen wordt helemaal niet nagedacht over mensen met een beperking. Een verplicht winkelkarretje in de supermarkt, groene stickers op zitplaatsen in de trein waar je mocht zitten. Wat moet je daarmee als je in een rolstoel zit of slecht ziet?"

Is het virus een grotere bedreiging als je een beperking hebt?

"Dat hangt van de beperking af. Sommigen zijn extra kwetsbaar en krijgen door corona ook nog eens minder zorg. Als je dat bijvoorbeeld zelf hebt geregeld via een persoonsgebonden budget, kun je minder mensen inschakelen omdat de lijfelijke contacten beperkt moeten blijven. Dat is een probleem. Huizen voor mensen met een verstandelijke beperking of meervoudig gehandicapten kenden een beperking van het bezoek. Ouders konden hun kinderen niet zien. ➔



RICK BRINK: "SOMMIGE MENSEN KRIJGEN DOOR CORONA OOK NOG EENS MINDER ZORG."



Rick Brink (34) is sinds juni vorig jaar minister van Gehandicaptenzaken, een functie gecreëerd door KRO-NCRV. Daarvoor werkte hij lange tijd bij een salarisadministratiekantoor. Brink studeerde bedrijfskunde aan de Hogeschool Windesheim en was van 2014 tot 2018 raadslid voor het CDA in de gemeente Hardenberg.

Sommige coronateststraten zijn niet toegankelijk voor rolstoelen en de anderhalvemetersamenleving zal voor veel mensen met een beperking niet eenvoudig zijn."

"En ja, als straks de economische crisis toeslaat, zullen mensen met een handicap niet vooraan staan als het om banen gaat. Allemaal negatieve zaken. Maar ik zie toch vooral de mogelijkheden die deze crisis biedt. Dat we beter uit dit bizarre avontuur komen."

Toegankelijkheid en mobiliteit zijn belangrijke onderwerpen voor mensen met een beperking, omdat ze bepalen of ze gewoon kunnen meedoen in de maatschappij. Ben je niet bang dat de aandacht daarvoor versloft nu we een kolossale crisis hebben te bestrijden?

"Dat is een risico, maar dan gaan we lawaai maken. Ik doe dit natuurlijk niet alleen. Bij de KRO-NCRV zijn hier zes mensen mee bezig; en dan zijn er nog talrijke belangenorganisaties. Dus nee, ik ben niet bang dat dat onderwerp ondersneeuwt."

HET ZOU FIJN ZIJN ALS JE MET JE EIGEN ROLSTOEL TOT AAN HET VLEIETUIG KUNT KOMEN

Dan trekt de minister van Gehandicaptenzaken aan de bel. Denken organisaties inmiddels niet 'daar heb je hem weer'?

"Dat is niet mijn ervaring. Als je met inhoudelijke argumenten komt, is iedereen bereid te luisteren, en kun je veel impact hebben. Maar je moet het wel organiseren. Veel gemeenten hebben een klankbordgroep van mensen met een beperking. Die zou je overal moeten hebben, en dan breder samengesteld dan nu. De problemen voor iemand in een rolstoel zijn tenslotte heel anders dan voor iemand die autistisch is of doof. Betrek ze allemaal bij je beleid."

De mobiliteit van gehandicapten lijkt in Nederland redelijk goed geregeld. Wat valt er nog te verbeteren?

"De toegankelijkheid van treinen is vrij goed, zeker met de nieuwe treinen die er aankomen. Maar op stations kan het een stuk beter. Ongelijke perrons, moeilijke trajecten voor visueel gehandicapten. Laat ik het voorzichtig uitdrukken: mooie architectuur en toegankelijkheid gaan niet altijd goed samen. Vliegen is ook een ding. Veel gedoe. Er zijn genoeg mensen die je willen helpen, maar het zou fijn zijn als je met je eigen rolstoel tot aan het vliegtuig kunt komen. Dat is nu niet overal mogelijk."

Aanpassingen van gebouwen en voertuigen kunnen erg duur zijn. Is het niet slimmer om mensen met een beperking een ruim eigen vervoerbudget te geven; dan zijn ze minder afhankelijk van bijvoorbeeld mensen die ze in de trein moeten helpen.

"Je hebt natuurlijk al Valys, een landelijk vervoersysteem, een combinatie van trein en taxi. Het UWV geeft ook vervoerbudget. Maar we moeten er voor zorgen dat het openbaar vervoer voor iedereen toegankelijk is. Het klinkt raar, maar het openbaar vervoer is flexibeler dan een taxi. Die moet je lang van te voren boeken en rijdt niet overal. Bovendien vergroot toegankelijk openbaar vervoer de zelfstandigheid van mensen met een beperking."

Je hebt zelf een aangepaste auto. Is dat niet duur?

"Ik heb een bruikleenauto van het UWV. Dat is goedkoper dan taxi's. Ik kan zo met mijn rolstoel de auto in en wegrijden. In mijn vorige baan heb ik zelf mijn auto laten aanpassen. Daar zijn dan vergoedingen voor. Er zijn veel mensen met een beperking die prima zelf kunnen rijden, met wat aanpassingen in de auto."

En hoe zit het met toegankelijke woningen?

"Er is sowieso al een tekort aan nieuwbouwwoningen, en er is geen nationaal quotum voor woningen die geschikt zijn voor mensen met een beperking. Dat wordt allemaal aan de gemeenten overgelaten, dus dan wordt het hap-snapbeleid. Dat is een van mijn ergernissen. Alle gemeenten moeten een inclusiviteitsagenda hebben waarin dit soort zaken is geregeld, maar pas vijftig gemeenten hebben die agenda opgesteld. En er is geen sanctie als je niets doet. Een boete zou helpen."



Wonen, werken, vrije tijd, op al die terreinen is nog veel werk te doen."

Toch opmerkelijk, met zo'n grote groep mensen die het betreft. Twee miljoen.

"Mensen met een handicap worden te veel als een risico gezien. Maar het gaat om mensen met veel talent die doorgaans prima maatschappelijk kunnen functioneren. Ik ben betrokken bij de stichting Studeren op Maat. Die helpt jongeren met een beperking met studeren. Die doen juridische of financiële opleidingen en komen in goede banen terecht. Mensen met een lichte verstandelijke beperking kunnen ook werken. Daar zijn talrijke goede voorbeelden van, overigens eerder bij bedrijven dan bij de overheid. Hier in Hardenberg, een stomerij die mensen met een verstandelijke handicap in dienst heeft. Dat is geen kwestie van liefdadigheid, maar van maatschappelijk verantwoord ondernemen."

NIET ELKE PERSOON MET EEN BEPERKING HEEFT EEN LAGERE LEVENSVORWACHTING

"Maar al die goede voorbeelden worden veel te weinig getoond. Ik ben ervan overtuigd dat dat enorm zou helpen. Dus daar maak ik me sterk voor."

Een handicap wordt in veel gevallen als een financieel risico gezien. Hoe moeilijk is het voor mensen met een beperking om zich te verzekeren?

"Voor de basiszorgverzekering geldt een acceptatieplicht, maar die is er niet voor aanvullende verzekeringen, terwijl je daar vaak wel behoefte aan hebt. Ik heb zelf een kwetsbaar gebit, dus ik heb hoge tandartskosten. Gelukkig ben ik ooit geaccepteerd, maar dat lukt niet altijd. Er zijn fiscale tegemoetkomingen en aftrekposten, maar ik denk dat iemand met een beperking altijd hogere kosten zal hebben."

Hoe zit het met levensverzekeringen?

"Niet elke persoon met een beperking heeft een lagere levensverwachting. Maar het is voor vrijwel iedereen met een beperking lastig of duur om een overlijdensrisicoverzekering af te sluiten. Ik ben zelf bezig met de koop van een huis. Tot voor kort werd je dan aangeraden om 10% van het hypotheekbedrag zelf mee te nemen, anders werd de premie van de overlijdensrisicoverzekering heel hoog. Dat is nu verbeterd, maar verzekeren blijft een lastig verhaal."

"Aan de andere kant moet je ook als je een veel lagere levensverwachting hebt, zoals bijvoorbeeld mensen met een erfelijke spierziekte, gewoon pensioen opbouwen. Die mensen halen hun pensioendatum niet eens. Het zou mooi zijn als daar een uitzonderingsclausule voor is. Misschien dat die er bij sommige fondsen is; in ieder geval niet bij het fonds waar ik zat toen ik voor het salarisadministratiekantoor werkte." ■



PENSIODEN

Mobiliteit in pensioenen

De redactie benaderde Monica Swalef, een zelfstandig pensioenjurist, met enkele vragen over het internationale karakter van pensioenen.



De Europese Commissie verzoekt Nederland om wijziging van de belastingregels met betrekking tot pensioenen in grensoverschrijdend verband. Het zou gaan om belemmering van zekerheidsstelling door pensioenuitvoerders en werknemers en bij overdracht van pensioenkapitaal aan buitenlandse pensioenuitvoerders. Wat is uw mening hieromtrent?

“Voordat ik mijn mening geef, is het misschien goed om te duiden waar je vraag betrekking op heeft. Dat doe ik daarom graag eerst. Kort samengevat gaat je vraag – denk ik – over het volgende. Alhoewel de Europese Unie (EU) veel regelt ten behoeve van haar lidstaten door middel van richtlijnen en verordeningen, is het fiscale regime nog altijd voorbehouden aan de lidstaten zelf. Echter, dat kan strijd opleveren met één of meer van de vier vrijheden die binnen de EU zijn afgesproken, te weten (1) het vrij verkeer van personen, (2) het vrij verkeer van goederen, (3) het vrij verkeer van diensten, (4) het vrij verkeer van kapitaal.

Deze vrijheden zorgen ervoor dat voor de inwoners van de lidstaten van de EU de landsgrenzen zo open mogelijk zijn, waardoor bijvoorbeeld het werken in andere landen binnen de EU wordt gestimuleerd. Ook wordt de handel door deze vrijheden bevorderd. Het in mijn visie goed doordachte Nederlandse pensioenstelsel, dat wel aan verandering toe is en wat nu ook in de planning zit, is, zeker na brexit, zie: <https://taaladvies.net/taal/advies/vraag/1800/>, uniek in Europa.

Het Tweede Pijler pensioen, kapitaal gefinancierd, maakt na pensionering bij de meeste Nederlanders circa de helft van het inkomen uit. In Nederland stimuleren de fiscale spelregels de opbouw van pensioen. Echter, diezelfde fiscale spelregels creëren ook een ‘grensovergang’. Nederland kent, overigens net als veel lidstaten, maar met andere belastingtarieven, het zogenaamde EET systeem (exempt, exempt, taxable). Maar het heeft bij drie reeksen belastingregels naar de mening van de Europese Commissie belemmeringen opgeworpen in verband met grensoverschrijdende overdrachten van pensioenkapitaal en de grensoverschrijdende uitvoering van pensioenregelingen.

Dit betreft (1) de zekerheidsstelling door pensioenuitvoerders, (2) de zekerheidsstelling door werknemers, en (3) de overdracht van pensioenkapitaal aan buitenlandse pensioenuitvoerders. Nederland had al eerder van de Europese Commissie een met redenen omkleed advies ontvangen met het verzoek tot (delen van) wijziging van de belastingregels, omdat deze voorwaarden naar de mening van de Europese Commissie het vrije verkeer belemmeren. Inmiddels heeft de Europese Commissie in juni 2020 Nederland voor het Europese Hof van Justitie gedaagd, omdat waardeoverdrachten naar buitenlandse pensioenuitvoerders zwaarder worden belast dan naar Nederlandse uitvoerders.

WAARDEOVERDRACHTEN NAAR BUITENLANDSE PENSIENUITVOERDERS WORDEN ZWAARDER BELAST DAN NAAR NEDERLANDSE UITVOERDERS

Hoewel de bescherming van de regels met betrekking tot pensioen in Nederland waar de belastingheffing toe dient op zich begrijpelijk is mag dit ook naar mijn mening niet leiden tot een inbreuk in het vrije verkeer binnen Europa. Daarnaast introduceert Nederland met het pensioenakkoord nu ook een (beperkte) lumpsum mogelijkheid.

Ik begeef me op ‘gevaarlijk’ terrein om een mening hierover af te geven, omdat Nederland, over het algemeen Europa gezind, toch best ‘nationalistisch’ is wat haar pensioenstelsel betreft. Op zich te begrijpen natuurlijk. Belangrijk natuurlijk dat het pensioenvermogen bestemd blijft voor de deelnemers die het hebben opgebouwd. Dat is wat mij betreft een vereiste. Echter, zou het toch mogelijk moeten zijn om, je, als lid van een club, in dit geval de EU, te houden aan de EU spelregels. En zouden belemmeringen, hoe terecht we die in Nederland zelf vinden, misschien toch echt wel van tafel moeten, bij grensoverschrijdende uitvoering van pensioen. Ook voor de deelnemers is dat relevant. Want grensoverschrijdende pensioenen, ook binnen de EU, is een vak apart. In Nederland is het al een hele klus om pensioen begrijpelijk te maken, laat staan bij grensoverschrijdend pensioen. Ik vraag me dan ook af of werknemers die hier mee te maken hebben voldoende voorlichting krijgen, zodat fiscale boetes kunnen worden

voorkomen, en deze werknemers daarnaast voldoende pensioen kunnen blijven opbouwen.

Naar mijn mening zou, met alle mobiliteit die beoogd wordt binnen Europa, Nederland een voortrekkersrol kunnen en misschien wel moeten spelen, zodat het bewezen goede pensioenstelsel van Nederland een voorbeeld is en blijft, en andere EU lidstaten er een voorbeeld aan kunnen nemen.”

Binnen de EU wil men standaardisatie van pensioen, maar zijn er grote verschillen tussen pensioenproducten per land. Neem maar de fiscale behandeling van pensioenen die door de afzonderlijke lidstaten wordt geregeld. De standaardisatie zou wel kunnen zorgen voor meer concurrentie op de markt. Hoe denkt u hierover en kunnen we al enige mobiliteit in de markt waarnemen?

“Misschien goed om eerst kort toe te lichten wat de PEPP is. Met de aangenomen PEPP-verordening (Pan-Europees persoonlijk pensioenproduct) wordt gestuurd op pensioenvernieuwing op Europees niveau. Het doel van de PEPP-verordening is om te voorzien in een groter aanbod voor mensen die pensioensparen, en tegelijkertijd de markt voor persoonlijke pensioenen te stimuleren. Spaarders en aanbieders kunnen hier beiden van profiteren volgens de Europese Commissie. Zo zullen spaarders bijvoorbeeld door het grotere aanbod, meer keuze hebben. Ook aanbieders kunnen profiteren, bijvoorbeeld van de grensoverschrijdende distributie.

Een PEPP probeert dus de uitdagingen van de vergrijzing in Europa aan te pakken, zodat mensen genoeg geld opzij zetten voor hun oude dag. De regelingen die uit een PEPP zullen voortvloeien zijn bestemd voor inwoners van de EU. Deze regelingen zijn bedoeld als individuele, vrijwillige pensioenregelingen.

Het vult collectieve en individuele pensioensystemen aan, maar vervangt ze niet. De uitbetaling van het spaarsaldo kan in de vorm van annuïteiten, vaste bedragen, onttrekkingen of in combinaties hiervan. De voorwaarden voor de afbouwfase worden vastgesteld door de lidstaten. Bij die voorwaarden kan het met name gaan om het vaststellen van de minimumleeftijd voor de aanvang van de afbouwfase.

De pensioenproducten zijn mee te nemen naar andere lidstaten. PEPP-aanbieders verstrekken een zogeheten ‘meeneembaarheidsdienst’ aan PEPP-spaarders. De PEPP-aanbieder kan namelijk beschikken over verschillende nationale compartimenten. Kapitaal dat de PEPP-spaarder heeft opgebouwd kan zo makkelijk naar een andere lidstaat worden verplaatst waarbij deze niet hoeft over te stappen naar een andere PEPP-aanbieder. Indien de PEPP-spaarder verhuist naar een andere lidstaat waar de PEPP-aanbieder geen compartiment heeft, krijgt de PEPP-spaarder de mogelijkheid om kosteloos naar een andere PEPP-aanbieder over te stappen. Daarnaast heeft iedere PEPP-spaarder het recht om op de pensioendatum te wisselen van PEPP-aanbieder.

MAAR WAT WEL EEN PROBLEEM IS, IS DAT IEDERE LIDSTAAT ANDERE BELASTINGTARIEVEN HEEFT

Ook is in de Verordening bepaald wat de maximale kosten mogen zijn in het PEPP product. De Europese toezichthouder, EIOPA, heeft inmiddels de lagere regelgeving voor het PEPP uitgewerkt. Nu is het de beurt aan de PEPP aanbieders om een product te ontwikkelen. In de lidstaat waar een inwoner belastingplichtig is voor de inkomstenbelasting, is hij/zij ook PEPP belastingplichtig (woonstaatsbeginsel). Bij 26 van de 28 lidstaten (inclusief de UK) geldt het EET beginsel (waarin alleen de uitkeringsfase belast is). In beginsel is dat nauwelijks een probleem. Maar wat wel een probleem is, is dat iedere lidstaat andere belastingtarieven heeft. De fiscaliteit geldt namelijk in het land waar de PEPP consument is gevestigd, en dat kan moeilijkheden opleveren, want die is per land verschillend.

Om dit te ondervangen is naast de PEPP-verordening een aanbeveling uitgevaardigd om de PEPP dezelfde fiscale behandeling te geven als een nationaal derde pijler product. Daarin wordt aanbevolen dat de fiscale ruimte in iedere lidstaat hetzelfde is, met dezelfde mate van fiscale behandeling (inclusief de ‘aftrekbaarheid’) van binnen en buitenlandse pensioenproducten. Dan blijft wel nog het gegeven dat het belastingtarief per lidstaat verschilt. We verwachten bilaterale verdragen om dat tussen lidstaten onderling op te lossen en te regelen.

IN NEDERLAND CONSTATEER IK OP DIT MOMENT NOG WEINIG ENTHOUSIASME VOOR DE PEPP

De PEPP zorgt naar mijn mening voor meer standaardisatie, transparantie en kostenverlaging (fee cap). Ook biedt de PEPP de mogelijkheid om eenvoudig te wisselen van PEPP; je kunt van land wisselen en van PEPP-aanbieder (je krijgt als het ware een PEPP account). Omdat de PEPP (in Nederland) onafhankelijk van je werkgever is, en onafhankelijk van je dienstverband, kan iedereen een PEPP account afnemen. De PEPP creëert als het ware een arbeidsvorm-neutraal pensioen. In Nederland constateer ik op dit moment nog weinig enthousiasme voor de PEPP. Maar zoals we gezien hebben bij de opkomst van de PPI, wat niet is kan nog komen.

Ik ben in ieder geval verheugd dat Europese inwoners via de PEPP allemaal de gelegenheid krijgen om via een eenvoudige transparante vorm, al dan niet grensoverschrijdend, pensioenvermogen te creëren. De portabiliteit van de PEPP zit dan ook wel goed, ook al is er nog wat te wensen voor wat betreft de fiscaliteit.”

De positie van Nederland binnen Europa is niet alleen afhankelijk van regelgeving. Er is ook een krachtenveld binnen Europa en met het vertrek van het Verenigd Koninkrijk uit Europa als gevolg van brexit, kan dit zorgen voor mobiliteit in het krachtenveld. Welke impact verwacht u dat het pensioenakkoord c.q. de wijziging van het Nederlandse pensioenstelsel hierop heeft?

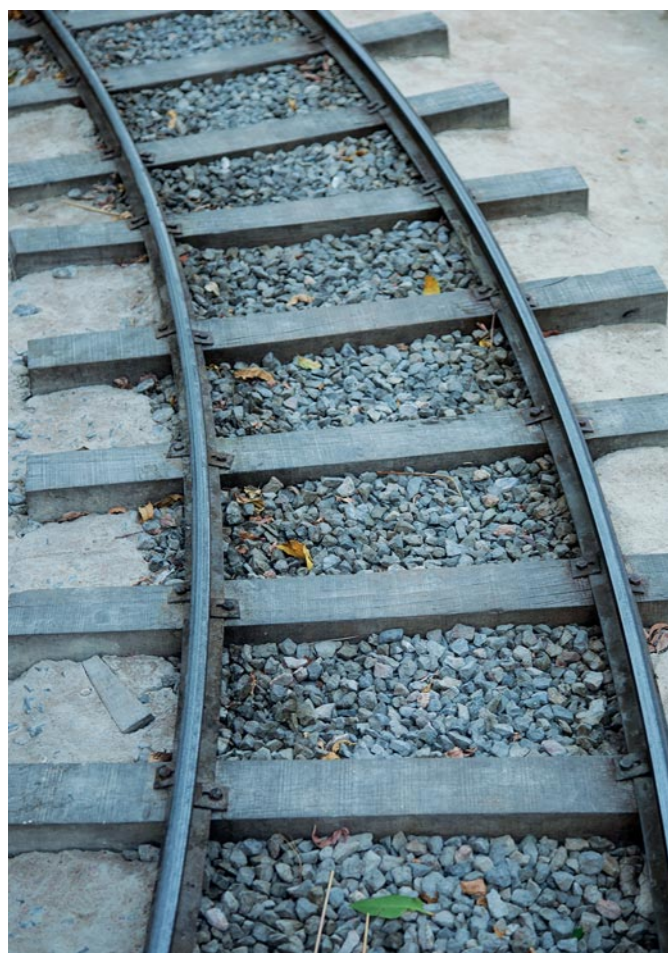
“Met het vertrek van de UK uit Europa wijzigt natuurlijk de positie van Nederland, in ieder geval voor wat betreft pensioen. De UK was de bondgenoot van Nederland in Europa voor het pensioendossier. Of dat goed of slecht is vind ik moeilijk te beantwoorden. Wel ben ik van mening dat Nederland binnen Europa een proactieve rol zou moeten nemen, gezien haar pensioenexpertise, en overtuigende pensioenstelsel, waarin over het algemeen de gepensioneerden vermogender zijn dan de werkenden. Wat dat betreft is ons pensioenstelsel goed gelukt en mogen we daar trots op zijn.

Met de wijziging van het pensioenstelsel, welke wijziging ik in het algemeen toejuich, van kort gezegd een, voor de meeste pensioenregelingen geldend, defined benefit systeem naar een geheel defined contribution systeem, kan er wel wat veranderen vermoed ik voor de Nederlandse positie in Europa. Ik denk aan bijvoorbeeld de keuzevrijheid van pensioenuitvoerder. Nu is hier in de Hoofdlijnen-notitie aandacht aan besteed voor wat betreft de houdbaarheid van de verplichtstelling, en zijn de zorgen hieromtrent in de Hoofdlijnennotitie niet groot. Zelf denk ik dat ‘de druk van de markt’, en niet per se uit Europa, maar ook binnen Nederland, gaat zorgen voor meer keuzevrijheid. De wijziging van het pensioenstelsel leidt op termijn naar mijn mening tot meer eenvoud, transparantie, kostenbeheersing en het sturen op pensioenresultaat. Een groot goed wat mij betreft. Omdat de risico’s van de uitkomsten van het pensioenresultaat volledig bij de deelnemers komen te liggen, verwacht ik dat diezelfde deelnemers op termijn wat te kiezen willen hebben.” ■



Het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM) heeft onderzoek gedaan naar inzichten voor het stimuleren van ketenmobiliteit waarbij ketenmobiliteit is gedefinieerd als een verplaatsing van A naar B, waarbij minstens twee vervoerwijzen worden gebruikt. Ketenmobiliteit op basis van de juiste vervoerswijzen is goed voor de stedelijke bereikbaarheid en duurzaamheid. We stelden Arjen 't Hoen, plaatsvervangend directeur van het KiM, enkele vragen.

Transitie naar meer ketenmobiliteit



Welke maatregelen kunnen bijdragen aan de transitie naar meer ketenmobiliteit?

"Allereerst: uit de KiM-studie 'Kenmerken van veelbelovende ketens' volgt dat het stimuleren van ketenverplaatsingen geen doel op zich is. Verplaatsingen met één duurzame vervoerwijze (unimodaal) zoals het reizen met enkel het OV, de (elektrische) fiets of lopend zijn ook beter voor stedelijke bereikbaarheid en duurzaamheid dan de (unimodale) autoverplaatsing. Het hangt dus van de situatie af of een ketenverplaatsing of een verplaatsing met één vervoerwijze het meest veelbelovende alternatief is.

Het aandeel ketenverplaatsingen in Nederland is ongeveer 4% (in 2017). Bij ongeveer 88% van de ketenverplaatsingen in Nederland wordt de langste afstand met een duurzame vervoerwijze (OV, fietsen of lopen) afgelegd. Dit zijn de meest veelbelovende ketenverplaatsingen vanuit het oogpunt van duurzaamheid en stedelijke bereikbaarheid.

IK VERWACHT DAT DE CORONACRISIS TOT BLIJVEND MEER THUISWERKEN ZAL LEIDEN

Ketenreizigers die de langste afstand met OV afleggen hebben een duidelijk ander profiel dan autoreizigers. Ze zijn onder andere vaak jonger, hoger opgeleid en wonen vaker in stedelijk gebied en dichterbij OV. Daarnaast betreffen het vaak routinematige reizen zoals voor woon-werk en onderwijs. Deze ketenverplaatsingen kunnen onder andere worden gestimuleerd door beschikbaarheid van OV nabij werk- en onderwijslocaties. Bij ketenreizen met de auto als hoofdvervoerwijze is het motief vaak het mijden van drukte in steden. Een manier om de kans op dit type ketenverplaatsing te vergroten is reizigers onderweg informeren over de nabijheid van overstaplocaties, zoals een park and ride.

Ketenmobiliteit kan verder op een aantal andere manieren worden gestimuleerd. Zo is aandacht voor soepel overstappen en efficiënt vervoer van natransport belangrijk; beide worden vaak gezien als barrières voor het maken van een ketenverplaatsing. Beschikbaarheid van deel-systemen en goede verbinding tussen (fiets)parkeren en OV-voorzieningen zijn voorbeelden van aspecten die het maken van ketenverplaatsingen makkelijker maken. Om dit te realiseren is afstemming tussen vervoerders die het OV aanbieden, gemeenten voor het realiseren van (OV-) knooppunten en het Rijk om overkoepelend het netwerk te faciliteren noodzakelijk. Het gaat bij het stimuleren van ketenverplaatsingen dus niet alleen om het investeren in infrastructuur."

HOE DE WERELD ER NA DE CORONACRISIS UITZIET, IS KOFFIEDIK KIJKEN

De coronacrisis heeft effect op ons dagelijks leven en zorgt voor veranderingen die we terug zien in onze mobiliteit. In het begin was de verwachting dat de veranderingen van tijdelijke aard zouden zijn en nu spreekt men al over gedragsveranderingen die mogelijk een blijvend effect kunnen hebben op onze mobiliteit. De maatregelen van de overheid en werkgevers proberen de anderhalve-meter-maatschappij zo goed mogelijk vorm te geven. Deze maatregelen hebben samen met onze gedragsveranderingen invloed op de veranderingen en hebben misschien wel een blijvend effect op onze mobiliteit. Hoe ziet u dit blijvend effect in de mobiliteit terugkomen, wat betekent dat voor reizigers en voor het mobiliteitssysteem?

"Hoe de wereld er na de coronacrisis uit ziet, is koffiedik kijken. Maar we kunnen er op basis van onder andere ons onderzoek 'Nieuwe inzichten mobiliteit en de coronacrisis' wel iets over zeggen. Uit een enquête van het KiM onder deelnemers aan het Mobiliteitspanel Nederland (MPN) blijkt dat begin juli ongeveer 48% van de werkenden geheel of gedeeltelijk thuis werkte. Van die thuiswerkers verwacht ongeveer 45% ook na de coronacrisis vaker te gaan thuiswerken dan voor de coronacrisis. Dit percentage was trouwens aan het begin van de crisis lager, namelijk 25%. Dit vaker thuiswerken verwacht men doorgaans slechts een deel van de werkdagen te doen. De meeste thuiswerkers (ongeveer 60%) verwachten in de toekomst één tot twee dagen per week thuis te werken. Minder dan 10% van de thuiswerkers verwacht meer dan 25 uur per week thuis te gaan werken.

Alhoewel deze gegevens gebaseerd zijn op wat mensen nu zeggen in de toekomst te gaan doen, verwacht ik dat de coronacrisis tot blijvend meer thuiswerken zal leiden. Meer mensen hebben er nu ervaring mee opgedaan, en voor veel mensen is het inmiddels gewoon geworden. Datzelfde geldt voor digitaal vergaderen. Een deel van de mensen die sinds de coronacrisis vaker digitaal vergaderen, verwacht dit ook na de coronacrisis vaker te gaan doen. Dit deel is nu 60%.

Dit alles betekent overigens niet dat alleen door de coronacrisis het (gebruik van het) mobiliteitssysteem er heel anders uit zal zien in de toekomst. In de langetermijns scenario's die gebruikt worden bij het mobiliteits- en infrastructuurbeleid is namelijk al rekening gehouden met een groei van het aandeel thuiswerken. Door de coronacrisis kan deze alleen versterkt worden. Bovendien wordt de totale groei van de mobiliteit (en daarmee van de behoefte aan infrastructuur) door veel meer factoren bepaald dan het aandeel thuiswerken. Bepalend voor de ontwikkeling van de mobiliteit zijn vooral de bevolkingsomvang, de economische ontwikkeling en de brandstofprijzen."

ONGEVEER 28% VERWACHT IN DE TOEKOMST MINDER GEBRUIK TE MAKEN VAN HET OV

De files en vertragingen op het hoofdwegennet zorgen voor reistijdverlies en dit reistijdverlies kan weer leiden tot maatschappelijke kosten. De tijd dat men in files en vertragingen stilstaat gaat namelijk ten koste van tijd die men anders zou kunnen besteden. Verstedelijking kan het probleem rondom de grote steden

alleen maar groter maken. Daarboven zien we dat de coronacrisis er voor zorgt dat minder gebruik wordt gemaakt van het OV en men vaker kiert om gebruik te maken van de auto. Hoe kunnen we op deze ontwikkeling tegengaan?

"Uit het hiervoor genoemde KiM-onderzoek 'Nieuwe inzichten mobiliteit en de coronacrisis' blijkt dat ook nadat de coronamaatregelen zijn opgeheven, een deel van de mensen verwacht nog gebruik te maken van een andere vervoerwijze dan voorheen. Ongeveer 28% verwacht in de toekomst minder gebruik te maken van het OV, tegenover 8% die een toename verwacht. Ongeveer 26% denkt vaker te gaan fietsen en 23% vaker te gaan lopen, terwijl respectievelijk slechts 4% en 3% verwachten dit minder vaak te gaan doen. Ook bij de auto denkt een grotere groep hier vaker gebruik van te maken (14%) dan minder vaak gebruik van te gaan maken (7%) in de toekomst na de coronacrisis.

Als het gaat om de verhouding auto-gebruik en OV-gebruik is het volgende nog van belang om te bedenken. Een (mogelijke) afname in het gebruik van het OV ten gunste van de auto leidt tot een procentueel veel kleinere toename van het auto-gebruik. Dit wordt veroorzaakt doordat Nederlanders het OV (trein en bus/tram/metro) voor 6% van het aantal verplaatsingen gebruiken en de auto (als bestuurder of als passagier) voor 42% van het aantal verplaatsingen (gegevens voor 2017).

De genoemde percentages over verschuivingen tussen vervoerwijzen geven uiteraard slechts een indicatie van de daadwerkelijke veranderingen in de toekomst. Veel zal afhangen van hoe mensen in de toekomst aankijken tegen het gebruik van de verschillende vervoerwijzen. Ook of en hoe de overheid en werkgevers zullen inspelen op deze ontwikkelingen, is relevant." ■

Webinarreeks Hands-on Machine Learning met R



Vergroot uw kennis en vaardigheid in R, de basisprincipes van statistical en (tree-based) Machine Learning en het gebruik van neurale netwerken bij het modelleren van risico's.

- 6 online workshops
- 10 en 17 december 2020; 14, 21, 28 januari en 4 februari 2021
- 18 PE-punten (6 punten per blok van 2 webinars)
- € 2.250 (€ 798 per blok van 2 webinars)

www.ag-ai.nl/PermanenteEducatie



BY ESTELLE PEARSON



Mobility trends

In the early days of lockdowns in late March and early April, we saw mobility levels change drastically. Using the Google COVID-19 Community Mobility reports we estimate around a 50% drop in mobility connected with work nationally and similar levels of decline in mobility connected with retail and recreational activities.

As restrictions lifted we observed increased levels of mobility and by June we estimate around a 25% drop in workplace related mobility nationally, but with a smaller drop for retail and recreational activities. With the significant second wave in Victoria which gathered momentum through July and the increase in community transmission in NSW, we are now seeing some strong divergence by State. In July and early August, Queensland, WA and SA were recording workplace mobility levels around 15% down from normal. NSW workplace mobility was still over 20% down while Victoria was 35% down.

Over the same period we observe mobility associated with retail and recreational activities to be almost normal for Queensland, WA and SA, around 10% down in NSW and 35% down in Victoria.

E. Pearson is one of the foremost actuaries in Australia. In 2012 Estelle was named Actuary of the Year.

This article is copied with permission from <https://www.finity.com.au/2020/08/20/mobility-trends>



In the week following the Victorian Stage 4 lockdown, we expect that Victorian mobility levels have dropped to well below the April level.

For insurers, lower levels of mobility and fewer vehicles on the road have led to lower claim frequency for Motor and CTP lines of business in the latter part of the last financial year. IAG disclosed in its 7 August results package that the significant motor frequency benefit during April and May had contributed over \$150 million to profit (although this had been partially offset by other COVID-19 related losses).

Insurers responded to COVID-19 for personal lines customers through a combination of premium freezes, refunds, hardship packages and the introduction of new products designed to target customers' changing needs. New business price changes have been mixed across insurers over the last 2 quarters but relatively flat at an overall market level, and not dissimilar to the equivalent period last year. COVID-19 specific price changes may still be to come.

Before the second wave in Victoria had gathered momentum we had been expecting a return to more normal levels of traffic and Motor claims in the first half of 2020/21. There was the potential for heavier private vehicle usage than normal with public transport mobility still an estimated 20% to 30% down even in States where other work and retail related mobility is back to more normal levels.

Now we are expecting Victorian portfolios to show further large reductions in frequency and in NSW a halt to increasing mobility (and therefore increased Motor claim frequency) as the Government and public attempt to keep a lid on community transmission. Depending on the success of the current strategies we may see a large reduction in mobility in NSW if increased restrictions are implemented in response to a growth in case volumes.

The overall impact on insurer profitability in 2020/21 will depend on the extent and duration of continued lockdowns, the confidence of businesses and workers to return to the workplace, the use of public transport options and the knock on impact to Motor claim frequency. Offsetting this will be any drag on premiums through ongoing freezes, refunds and hardship packages. ■



COLUMN

Elke crisis biedt kansen: de evolutie van mobiliteit



Bij mobiliteit denken we al snel aan het gebruik van vervoersmiddelen, of het nu een vliegtuig, trein, auto, scooter of fiets is. En dat is allemaal in pak 'm beet de afgelopen tweehonderd jaar ontwikkeld. Maar interessanter is wat er gaat komen? De ontwikkeling van hyperloop in de komende twintig jaar, van Maastricht naar Amsterdam in tien minuten! Wat betekent dat voor wonen? Een daling van huizenprijzen in Amsterdam? Maar ook, blijven we überhaupt wel werken volgens een vier- of vijfdaagse werkweek? Covid-19 heeft ons geleerd dat thuiswerken met Teams of Zoom zelfs efficiënter is. Dus straks maar één of twee dagen op kantoor?

Alles wat normaal was, is en wordt op z'n kop gezet. En vaak is daar een crisis voor nodig. Naast economische schade, met faillissementen tot gevolg, zie je ook bedrijven harder groeien en nieuwe bedrijven ontstaan. Met andere woorden: de impact van Covid-19 is op een groot aantal gebieden zichtbaar, positief en negatief. Door minder mobiliteit zijn er minder autoschades, wat weer een kettingreactie veroorzaakt. Denk aan autoschadeherstelbedrijven, maar ook de impact voor schadeverzekeringen. Of, wat te denken van de explosieve groei van het gebruik van de elektrische fiets, dat juist weer een toename van het aantal ongelukken veroorzaakt. Kortom, alles is constant in beweging en alles verandert. En is het niet aan ons om daar scenario's voor te maken en uitspraken over te doen? Het gebruik van data en voorspellingen zit toch in ons DNA!?

Maar als ik aan mobiliteit denk, dan denk ik aan arbeidsmobiliteit. En dit is nu precies één van de pijlers die we bij het AG adresseren in onze nieuwe strategie: hoe kunnen we het werkveld van de actuarissen verbreden? Met onze technische (wiskundige) bagage kunnen we zo veel meer dan wat bekend is in de markt. Maar 'onbekend maakt onbemind', dus men weet niet wat een actuaaris is en wat hij/zij doet. Als voorbeeld noem ik het recente project met de KNVB, waarbij we scenario's hebben gemaakt voor alle voetbalclubs vanwege de impact van Covid-19. Alleen door aan te kloppen bij de KNVB en uit te leggen hoe we ze wilden helpen, hebben we deze opdracht gekregen.

Zelf ben ik nu bezig om bij een grote bouwonderneming onze kennis en kunde onder de aandacht te brengen. Bijvoorbeeld, door in de bouw sensoren te plaatsen tegen inbraak, waterschade en brandschade. Met name waterschade is een zeer grote kostenpost voor de verzekeraars. Sensoren die met behulp van data de hoofdwaterraan afsluit als er veel waterverbruik is dat niet volgens het normale patroon is. Voor het bouwbedrijf een oplossing, verduurzaming en innovatieve toepassing. Maar om daarvoor een actuariële professional te vragen komt niet bij ze op.

(Arbeids-)mobiliteit vraagt om flexibiliteit, vraagt om de wil en de durf om te veranderen of aan te passen. Ik denk dat het goed is als je kijkt naar wat er buiten je eigen werkveld, je comfortzone, nog meer mogelijk is. En als we al die mogelijkheden met elkaar delen dan kunnen we stappen zetten. Dit is een vorm van mobiliteit waarmee we volgens mij samen ons beroep en onze vaardigheden bekender kunnen maken bij een breder publiek en daarmee kansen creëren ons werkveld te vergroten. Want één ding weet ik zeker: elke crisis biedt kansen. Aan iedereen. Omarm ze!

Drs. Ron van Oijen AAG
voorzitter



Het Verbond van Verzekeraars (het Verbond) heeft in zijn middellange termijnplan (2019–2021) diverse speerpunten benoemd. Een aantal daarvan heeft betrekking op mobiliteit. We stelden Marly de Blaeij en Alex de Hoop, beleidsadviseurs mobiliteit, enkele vragen over de onderwerpen die het Verbond op dit gebied bezighoudt.

Verbond van Verzekeraars – ontwikkelingen op het gebied van mobiliteit



Het onderwerp mobiliteit bij het Verbond heeft kennelijk grote aandacht, aangezien er sprake is van twee beleidsadviseurs mobiliteit. Met welke ontwikkelingen op het gebied van mobiliteit houdt het Verbond zich bezig?

Marly: "Het Verbond is zo georganiseerd dat iedere soort verzekering, zoals auto, brand en reis, is ondergebracht bij een beleidsadviseur. De autoverzekering is een van de meest bekende en meest afgesloten verzekering. Alle motorvoertuigen moeten verplicht WA-verzekerd zijn. In Nederland spreek je dan al snel over bijna negen miljoen auto's die een verzekering moeten afsluiten. Naast de WA-verzekering zijn er nog andere verzekeringsvormen voor de auto zoals WA-casco en volledig casco."

ELEKTRISCHE AUTO'S HEBBEN EEN ANDER, EIGEN RISICOPROFIEL WAAR VERZEKERAARS ZICH IN MOETEN VERDIEPEN EN REKENING MEE MOETEN HOUDEN

Aangezien de mobiliteitsbranche volop in beweging is, is het belangrijk dat verzekeraars daarin meebewegen. Een belangrijk onderwerp is de energietransitie: er zijn steeds meer elektrische auto's op de weg. Bij het verzekeren van een voertuig bepaalt het risico op schade en de omvang van die verwachte schade mede de premie. Elektrische auto's hebben een ander, eigen risicoprofiel waar verzekeraars zich in moeten verdiepen en rekening mee moeten houden. Naast de energietransitie vormen nieuwe vormen van mobiliteit, zoals e-step, Stint en monowheel een tweede belangrijke ontwikkeling.

Ook nieuwe mobiliteitsconcepten als autodelen en MaaS (Mobility as a Service) hebben de aandacht van het Verbond. Er zijn steeds meer rijhulpsystemen (Advanced Driver Assistance Systems (ADAS)) beschikbaar met als doel om meer veiligheid te bieden. Maar niet alle systemen werken even goed. Ook is er meer kans op afleiding als de bestuurder minder taken hoeft uit te voeren. Regelmatig horen we over bestuurders die denken dat ze even iets op hun telefoon kunnen bekijken als de auto op adaptive cruise-control staat en zichzelf binnen de lijnen voortbeweegt."

Er zijn dus veel nieuwe ontwikkelingen op de markt, waar het Verbond op inspeelt. Wat betekent dit voor verzekeringen?

Alex: "Voertuigdata spelen een steeds belangrijker rol; voor de eigenaar, producent, dealer, hersteller en verzekeraar. Beschikbaarheid en privacy zijn daarbij belangrijke issues."

Alle nieuwe ontwikkelingen hebben ook hun weerslag op de verkeersveiligheid. Er zijn nog altijd veel doden en zwaargewonden in het verkeer, met name onder de zwakkere verkeersdeelnemers. Een groot deel van de schadelast voor verzekeraars betreft letselschade."

BESCHIKBAARHEID EN PRIVACY ZIJN BIJ VOERTUIGDATA BELANGRIJKE ISSUES

We hebben veel aandacht voor het veilig herstellen van voertuigen. De overheid, meer specifiek de Rijksdienst voor het Wegverkeer, wil geen onveilige voertuigen op de weg. Hoe kunnen we de procedures zo inregelen dat voertuigen na een ongeval altijd goed en veilig hersteld zijn voor ze de weg weer op mogen? Verder denken we na over een directe verzekering waarbij de klant ook voor de afhandeling van een WA-schade aan zijn personenauto bij zijn eigen verzekeraar terecht kan. Voorwaarde voor die manier van schades afhandelen is dat er een andere partij is die deels of geheel aansprakelijk is. De WA-verzekeraar handelt de schade van zijn eigen klant af en verhaalt deze vervolgens via een intern proces op de aansprakelijke verzekeraar. Met dat interne verhaal zijn we bekend van de cascoschades."

Je noemde eerder al het onderwerp verzekeraarbaarheid, het verbeteren van de toegankelijkheid van verzekeringen. Bijvoorbeeld voor jonge automobilisten, chronisch zieken en taxi's. Wat doet het Verbond concreet om hier invulling aan te geven?

Marly: "Als het gaat om verzekeraarbaarheidsissues waarbij de schadelast erg hoog is, en waardoor de premies ook hoog zijn, wordt samen met de betreffende belangenorganisaties vooral ingezet op preventie om de schadelast beheersbaar te krijgen/houden."

AUTODELEN EN MaaS VRAGEN IN DE TOEKOMST WELLICHT OM EEN NIEUWE OPZET VAN AANSPRAKELIJKHEIDSVZERKERINGEN

Wat zijn jullie verwachtingen ten aanzien van mobiliteit in de nabije en de verdere toekomst? Hoe snel doen ontwikkelingen zich voor?

Alex: "Voor de toekomst zien we een verschuiving van bezit naar gebruik, zoals een verschuiving naar private lease. Bovendien verwachten we een verdere elektrificering van het wagenpark, en doorontwikkeling van ADAS-systemen en autonoom rijden. Met name het laatste lijkt toch langzamer/complexer te zijn dan eerder gedacht. Het is de vraag of volledig autonoom rijden in alle situaties wel mogelijk wordt, denk aan het centrum van Amsterdam met alle fietsers en voetgangers. Autodelen en MaaS vragen in de toekomst wellicht om een nieuwe opzet van aansprakelijkheidsverzekeringen, gebaseerd op de gebruiker in plaats van op het voertuig."

Wat zijn de gevolgen hiervan voor de verzekeringssector? Wat doet het Verbond om verzekeraars te ondersteunen?

Marly: "Als auto's technisch steeds vernuftiger en veiliger worden, met goede rijhulpsystemen, semi-autonoom, en ook de infrastructuur daar op is aangepast, heeft dit gevolgen voor het aantal ongevallen. Verzekeraars passen zich aan op nieuwe en veranderende risico's. De rol voor het Verbond is vooral gelegen in zijn platformfunctie. We moeten goed op de hoogte en in gesprek blijven met de verschillende stakeholders. Ook onze lobbyfunctie richting de overheid is daarbij van belang."

Hoe verhoudt dit alles zich tot duurzaamheid?

Alex: "Het Verbond onderschrijft het belang van de energietransitie en wil ook ervoor zorgen dat deze vanuit verzekeraars optimaal wordt gefaciliteerd. Tegelijkertijd ligt er wel een belang dat dit op een veilige manier gebeurt en dat nieuwe risico's worden onderkend en aangepakt, denk aan het brandrisico bij lithium-ion accu's en zonnepanelen." ■





De toekomst van thuiswerken

Door de coronamaatregelen zijn op dringend advies van de regering veel werkgevers overgestapt op thuiswerken. Verzekeren en het beheer van pensioenfondsen zijn typische activiteiten die ook voor het grootste deel vanuit huis kunnen worden gedaan. Grote veranderingen in de mobiliteit dus. Maar wat betekent dat voor de arbeidsomstandigheden en de risico's die daaraan zijn verbonden? Marianne de Bond, projectleider Gezond Werken bij Achmea, is verantwoordelijk voor een gezonde en veilige overgang naar het massale thuiswerken bij Achmea. Aan haar vragen we wat haar ervaringen zijn en hoe ze de toekomst voor zich ziet.



Achmea heeft veel ervaring met thuiswerken. Interpolis, sinds 2005 onderdeel van Achmea, was in 1998 zelfs een van de eerste organisaties in Nederland die ermee begon. De regelingen rondom thuiswerken zijn in de loop van de tijd veranderd. Welke veranderingen zijn doorgevoerd en wat waren de redenen van de belangrijkste veranderingen?

"Ik heb gehoord dat in 1998 alle thuiswerkers op kosten van Interpolis een ISDN-aansluiting kregen, een digitale telefoonlijn. Wifi bestond toen nog niet. Alle thuiswerkers kregen ook een vergoeding voor koffie en verwarming van het huis. Ik weet dat de huidige 'Telewerkregeling' van 2005 is. Daarin staat beschreven dat medewerkers in overleg 1 of 2 dagen per week thuis mogen werken en dat er een budget beschikbaar is om de thuiswerkplek hiervoor geschikt te maken. Dit budget is vooral bedoeld om fysieke gezondheidsklachten te voorkomen. Denk bijvoorbeeld aan een goede bureaustoel of een in hoogte verstelbaar bureau. In die tijd was RSI of muisarm nog een veel gehoorde klacht. Op dit moment werken we aan een nieuwe thuiswerkregeling. Daarbij is het mogelijk om meer dagen thuis te werken en is er extra aandacht voor de mentale gezondheid bij thuiswerken."

OP DIT MOMENT WERKEN WE AAN EEN NIEUWE THUISWERKREGELING. DAARBIJ IS HET MOGELIJK OM MEER DAGEN THUIS TE WERKEN

Thuiswerken vraagt om andere competenties van leidinggevenden bij de begeleiding en aansturing van medewerkers dan werken in een kantooromgeving. Wat zijn op dit vlak de lessons learned in de afgelopen jaren en wat kunnen we hiervan meenemen naar de toekomst?

"Wat we de afgelopen tijd hebben geleerd is dat thuiswerken onze productiviteit verhoogt en dat verzuim omlaag gaat. Daaruit mogen we afleiden dat thuiswerken zowel voor het bedrijf als voor onze medewerkers voordelen oplevert. Medewerkers ervaren meer regelruimte, waardoor ze minder snel verzuimen. Leidinggevenden kunnen gerust zijn dat medewerkers loyaal zijn en ook productie leveren als ze thuis werken. Het vertrouwen in elkaar speelt hierbij een cruciale rol."

Als medewerkers thuiswerken, gaat werk en privé automatisch meer door elkaar lopen. In de klassieke situatie waarin alleen op kantoor gewerkt wordt, was het duidelijk. Op kantoor is de werkgever verantwoordelijk, thuis de werknemer. Hoe is dat wettelijk geregeld bij thuiswerken? Waar houdt de verantwoordelijkheid van de werkgever op en waar begint de verantwoordelijkheid van de werknemer? Welke kosten mag een werknemer declareren?

"Bij Achmea werken we met een arbochecklist om het formeel te regelen. Daarmee verklaren beiden dat de thuiswerkplek geschikt is om thuis te werken, of hiervoor geschikt gemaakt kan worden, met het geboden budget. Het gaat dan met name over geluid, licht en meubilair. In Nederland heeft de werkgever een zorgplicht, maar bij thuiswerken heeft ook de werknemer verantwoordelijkheid om klachten te melden. Meer informatie vind je op: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/fit-en-vitaal-thuiswerken/wat-staat-er-in-de-wet-over-thuiswerken>".



Stel: een werknemer zit, tegen het advies van zijn werkgever in, te werken op een keukenstoel. Hij valt van zijn stoel en raakt arbeidsongeschikt. Is dat dan een bedrijfsongeval? Is de werkgever aansprakelijk?

"Tja, dat is juristenwerk. Als er getekend is voor een correcte werkplek en de medewerker gaat toch ander meubilair gebruiken. Op de website <https://www.joostenadvocaten.nl/actueel/ongeval-thuiswerken-werkgever-aansprakelijk/>, wordt meer uitleg gegeven over de verantwoordelijkheden. Op deze site staat dat volgens de wet (artikel 7:658 BW) een werkgever aansprakelijk is voor letsel dat tijdens werk ontstaat. Dit gaat wel om letsel waarbij de werkgever redelijkerwijs de kans heeft gehad om dit te voorkomen, of dat ontstaat bij taken die bij je werkzaamheden horen. Bij letsel door ongevallen die ontstaan bij andere taken thuis, is dat niet altijd het geval.

IK VERWACHT DAT BEDRIJVEN WAAR NU NOG THUISGEWERKT WORDT NOOIT MEER TERUGKEREN NAAR DE OUDE SITUATIE

Er staat ook dat het per zaak verschillend is of je je werkgever aansprakelijk kunt stellen. Naast de oorzaak van de schade, is ook de mate van inspanning die de werkgever levert om voor een veilige werkplek te zorgen van belang.

Als er iets (niet bovenstaand voorbeeld) gebeurt onder werktijd op een andere locatie dan kantoor en er is sprake van letsel, dan zou het een bedrijfsongeval kunnen zijn. Meer informatie kun je bijvoorbeeld vinden op deze site: <https://letselschadebureau.nl/wat-valt-onder-een-bedrijfsongeval/>."

Wat zijn uw verwachtingen voor de ontwikkelingen met betrekking tot thuiswerken in de toekomst? Zal het werkpatroon weer terugkeren naar het patroon van voor de coronacrisis of gaan werknemers structureel meer thuiswerken? Als dat laatste het geval is, wat zijn de consequenties voor de arbeidsverhoudingen, de functie van het kantoor en de mentale en fysieke gezondheid van de werknemer?

"Ik verwacht dat bedrijven waar nu nog thuisgewerkt wordt nooit meer terugkeren naar de oude situatie. Uit onderzoek binnen en buiten Achmea blijkt dat circa 75% graag meer thuis wil blijven werken. Daarnaast wil 20% alleen maar thuis werken en 5% alleen op kantoor. En aangezien dat ook voordelen oplevert voor de werkgever, denk ik dat we structureel meer thuis gaan werken. Bij Achmea werken we nu aan pilots waarin we uitproberen hoe we in de toekomst gaan werken. Welke IT-oplossingen zijn er om een vergadering deels fysiek en deels virtueel te laten plaatsvinden, hoe zorgen we ervoor dat mensen zich verbonden blijven voelen met het bedrijf, het werk en met elkaar. Kunnen we onze kantoren zo inrichten dat we daar alleen nog samenkomen om elkaar te ontmoeten en leent de thuiswerkplek zich om daar alle concentratie werkzaamheden uit te voeren. Kortom, we hebben nog veel vragen, maar we verwachten in de loop van volgend jaar ook veel antwoorden. Misschien tegen die tijd een update schrijven?" ■



Stochastic Modelling of Covid-19

In this article Kees van Heugten, Rob Smit and Servaas Houben show the benefits of a stochastic model for Covid-19 infections in the Netherlands.

Due to the current Covid-19 pandemic, there are several models that describe the behaviour of viruses. Studying the models that are publicly available, the authors of this article concluded that these tend to be deterministic, projecting only the most likely outcomes in terms of the number of people who will suffer from the virus. Governments introduced measures in response to Covid-19, because severely ill people need medical or intensive care. The Corona-dashboards generally used give information about relevant metrics, like the number of infected in the country, the reproduction factor and the number of people that get hospitalized or need to go to the intensive care, but not confidence intervals around these. This article introduces such a model.

THE STATUS OF AN INDIVIDUAL IN THE POPULATION

In general, the virus models use more or less the same statuses that an individual can have in relation to the virus. An individual can be healthy (never infected), be infected, can become sick due to the virus, can recover from sickness (and possibly be immune for a certain period), can become healthy again or die due to the sickness.

THE ASYMMETRICAL BEHAVIOUR OF COVID-19

The Covid-19 virus behaves asymmetrically: there are infected individuals who do not infect others, as well as individuals who infect a lot of others people (see Figure 1). This aspect is described by Smith in Nature (2005). Due to this behaviour we see local outbreaks of the virus and 'super spread events'.

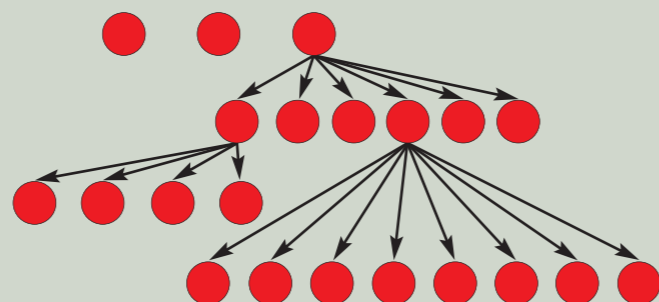


Figure 1: asymmetrical infection process

Deterministic models that work with a population reproduction factor do not take this behaviour into account, which can result in an under estimation of the expected capacity for hospitals and ICU. In our Covid-19 model we therefore introduce individual reproduction factors that are assumed to be drawn from a skewed probability distribution. To get the required skewness we use the discrete Gamma distribution.

SIMULATIONS USING THE ASYMMETRICAL BEHAVIOUR OF COVID-19

Based on the age distribution of the Dutch population and taking into account the assumptions regarding the levels of sickness (asymptomatic, medium symptomatic sick and severely sick) and corresponding assumptions regarding the duration of immunity, we simulated the stochastic behaviour of Covid-19.

Drs. K.van Heugten (left) is a team leader at elipsLife, Drs. R.Smit (middle) is a selfemployed actuary and Drs. S.Houben AAG, FIA, CFA, FRM is senior manager at EY.



Figure 2 illustrates the number of severe sick individuals per 10,000 inhabitants. It is assumed that there are 10 hospital and ICU beds available per 10,000 inhabitants and the maximum hospital capacity is 23. Without taking measures, we observe that the average number of beds will be 40 in 10,000, so the capacity of beds will be too limited. Therefore, measures need to be taken to 'flatten the curve' to avoid the expected capacity problems.

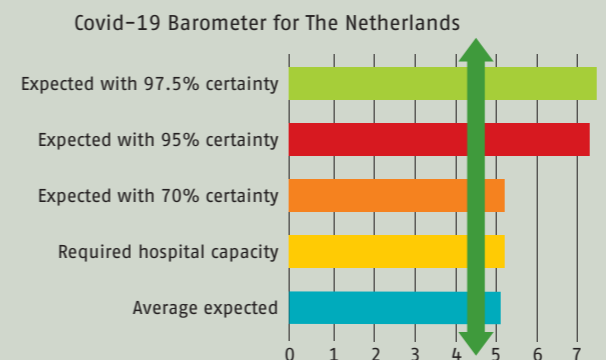


Figure 2: number of severe sick, without intervention

Figure 3 illustrates the number of severe sick individuals per 10,000 inhabitants, assuming that measures are taken. When the number of severely sick individuals is above 2 per 10,000 or the number of infected individuals is more than 1% of the population, measures are introduced to reduce the reproduction factor to 1. As a result, one can observe that on average the number of severely sick individuals has a maximum value of 10 per 10,000 which matches the capacity of available beds. Looking at the 50 scenarios that are simulated we see that planning based on the average number can still result in capacity problems in relation to the number of available beds: there are scenarios that require almost 50% extra capacity than expected.

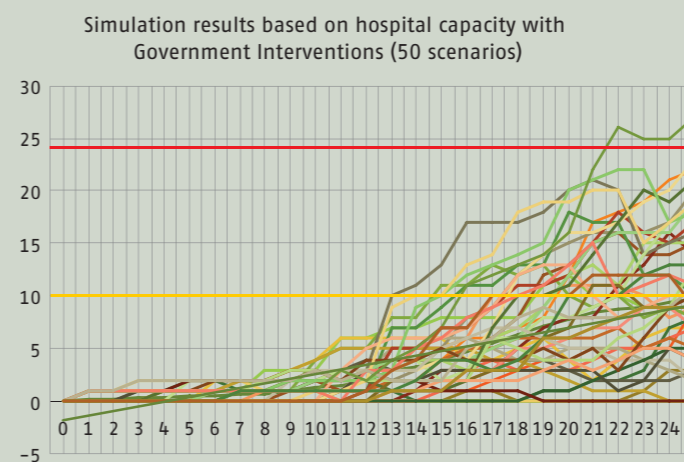


Figure 3: Number of severe sick, with intervention

INTRODUCING A STOCHASTIC DASHBOARD

The current dashboards that are used by governments do not take into account the stochastic nature of the Covid-19 virus, which can lead to an underestimation of the capacity needed. The authors therefore introduce a Corona-dashboard that takes into account the stochastic nature of Covid-19 (figure 4).

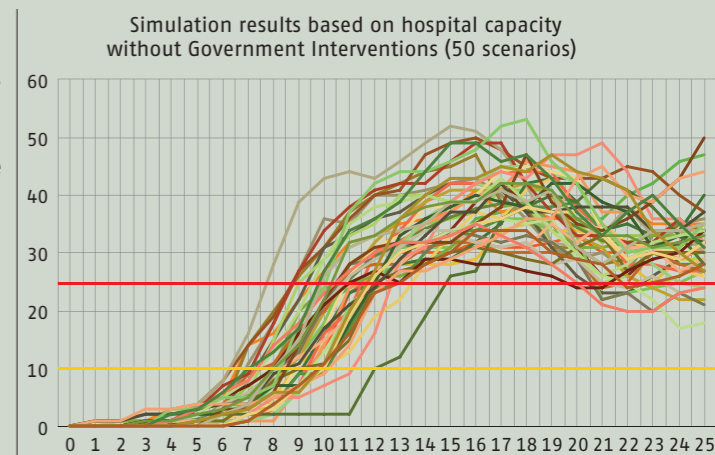


Figure 4: Barometer Covid-19 hospital and ICU capacity

This dashboard shows the average capacity needed within four weeks from the current date (predicting the capacity at September 28, 2020), based on the number of infections, the current reproduction factor, taking into account the local outbreak character of the virus and the skewness of infections. The hospital and ICU capacity is represented by the green vertical line of 5 beds per 10,000 (50% of the capacity as shown in figure 2 and 3). The dashboard not only shows the average number of beds per 10,000 inhabitants, but also the confidence level of the number of beds once more or less beds are reserved to cover for Covid-19 patients. This dashboard gives the policy makers extra information regarding planning, in addition to the use of models that are only based on averages.

NEXT STEPS

In this article we introduced a new Corona-dashboard, that takes into account the stochastic nature of Covid-19. Policy makers can use this dashboard to plan the capacity taking into account the confidence level that they require, i.e. the level of risk they are willing to assume.

To arrive at a more reliable Corona-dashboard, the authors recognized the following questions that need to be answered:

- Do asymptomatic sick individuals infect others? And if so, do they infect with a lower reproduction rate compared to the infected and symptomatic cases?
- What is the level of skewness of the Covid-19 infections? The confidence levels depend on the assumed level of skewness of the infections
- What is the duration of immunity and is this related to the level of sickness of an individual?

A Corona-dashboard taking into account the confidence level is a useful tool for policy makers and will even be more useful when these questions are answered, to get smaller and more precise intervals.

For the interested reader we refer to our educational website www.crownactuaries.eu for further information and discussion. ■



High times in the lowlands

The Netherlands remains a highly attractive location for companies with 397 international companies choosing to register in the Netherlands in 2019¹. In this article, I explore some of the reasons behind this by examining the parallels and differences between the Netherlands and my home country, the United Kingdom in order to understand the strengths and challenges that face the life insurance industry here in the Netherlands.

PARALLELS

The Dutch and British life insurance markets are remarkably similar. With a life expectancy at birth in 2018 of 81.8 and 81.3² respectively, both the Netherlands and the United Kingdom face the challenge of increasing longevity on our societies. Besides this, record low interest rates and stricter solvency requirements have seen insurers on both sides of the channel withdrawing from the sale of risky products (such as endowment assurances) and instead offering more and more products in which risk is transferred to the policyholder (such as investment annuities). The trend of employers changing from a Defined Benefit (DB) pension plan to a Defined Contribution (DC) pension plan can be seen. With the 'New Pension Contract' in the Netherlands, as part of the reform of the Dutch pension system, this trend looks set to catch up with the UK, where very few private sector DB schemes remain open to new members or accrual.

Meanwhile, the explosion of data, computing power and expertise is slowly fueling a revolution that will ignite to disrupt the reporting structures within insurers that we know currently. This will allow insurers to reduce expenses but will stimulate further consolidation of insurers via mergers and acquisitions as economies of scale are exploited. This combined with an increasing mobile workforce, new trade agreements between countries (Brexit excluded) and harmonisation of regulatory standards (via IFRS 17 and Solvency II) means that there are opportunities both for insurers to acquire new businesses abroad or themselves to be consolidated into foreign players.

DIFFERENCES

Given the similarity of trends in the life insurance market between the two countries, the industry itself can be surprisingly different. Within UK insurers, the actuarial teams are almost entirely comprised of fully qualified actuaries. Within Dutch insurers a much broader range of backgrounds is present from individuals with a CFA or similar qualification, or even those with no formal qualification but significant work experience. One reason for this may be that in the UK, there is a much longer tradition of the appointed actuary role. This gives the actuary a more prominent position in the company and the ability to recruit more actuaries. However, in the Netherlands there has typically been a more open discussion about competencies and capabilities and being an actuary has not always been an asset.

C. Milne is a Junior Manager at Deloitte. He is a Fellow at the Institute and Faculty of Actuaries.



Another reason for the broader backgrounds within Dutch insurers is the different actuarial education systems adopted in the United Kingdom and the Netherlands.

The UK actuarial education system sits with a curriculum that requires individuals to undertake a series of exams. For these exams, the Institute and Faculty of Actuaries (IFoA) write the curriculum. It is then up to the student (with the aid of third-party education providers) to choose their path through the system.

On the other hand, the Dutch actuarial system is comprised of two levels; a pre-masters and a master's qualification in Actuarial Science. These qualifications are overseen by the Koninklijk Actuariel Genootschap (AG) but they are delivered and examined by outside practitioners, such as academics and prominent employers. This allows the students to focus on the latest developments in academia and business and can allow the curriculum to update quickly from year to year.

These different systems both have their own relative strengths and weaknesses, but it is clear that different systems attract different individuals with different backgrounds.

Another topic that is famously different between the systems is the work culture. The Netherlands is a country proud of its work-life balance. According to the OECD³, only 0.42% of employees in the Netherlands normally work 50 or more hours a week, compared to 14.92% in the UK (the second worst in Europe). I, myself, have experienced that the Netherlands is highly flexible in terms of allowing its employees to work where they want, when they want and encouraging them to stick to their hours. This is testified by the fact that before the COVID-19 crisis, the proportion of individuals working remotely in the Netherlands was approximately 3 times higher than that the UK and approximately 4 times higher than in the US⁴.

Given these similarities and differences between the Netherlands and the UK, what are the strengths and challenges that arise from them?

STRENGTHS

Firstly, I see that a range of educational backgrounds brings a way of innovative thinking that is not achieved when the majority of members of a team have been through the same educational programme. A broader range of ideas and a lack of preconceptions leads to ideas that may otherwise be ruled out as irrelevant, too simple or indeed too complicated.

Furthermore, an openness and acceptance of cultures that is combined with an outstanding level of fluency in English means that Dutch insurers have an advantage in international opportunities relative to competing markets. This allows the Dutch to market their products, services and businesses on an international stage that may not be open to competitors.

CHALLENGES

The continued risk transfer from life insurers to policyholders poses a challenge and a threat, not only to the insurance industry but also to the wider actuarial profession. If this trend continues too far, then we may see that consumers (particularly young consumers) no longer deem insurance as necessary or relevant. If this occurs, then our profession runs the risk of a slow death as existing business runs off the books of insurers without enough new business to replace it. Actuaries should seek to utilise the diversity in qualifications and background in their teams to utilise the advances in data, technology and computing power to create products that meet the needs of the consumer.

Meanwhile as the world is evolving with a greater vocalisation of our societal shortcomings on gender, sexuality and race. Then our profession needs to look inwards. I observe that much like the UK, the Netherlands insurance industry is failing to do enough to attract a broad range of candidates to the profession, with most actuaries that I

meet being white and male. We should consider if as a profession, we are setting up barriers to entry. For example, could it be that an intensive two years masters limits individuals who have other responsibilities, such as being a caregiver to a dependent person. We should consider if we are discouraging individuals from minority backgrounds to enter our profession. Are we showcasing the best role models to inspire individuals of all backgrounds to become actuaries?

CONCLUSION

As a profession, we should be focusing on our key skills of risk management to lead the way on designing new and innovative products that can respond to the changing world around us. The challenges of low interest rates and longevity require actuaries to solve these problems with new and innovative solutions. To do so, we should seek to build a wider community of individuals with a diverse range of backgrounds to help us refine processes, make more realistic models and to develop new products. Sticking with the status-quo indefinitely will continue to only attract the same backgrounds again and again. We need to make sure that we create a system that attracts all backgrounds and perspectives. New backgrounds will bring new offerings and perspectives and I believe this is the best way that the actuarial profession can ensure that it continues to create new value for policyholders and shareholders alike. ■

1 – <https://www.government.nl/latest/news/2020/02/19/record-number-of-foreign-companies-choose-the-netherlands> accessed 19-09-2020

2 – <https://data.worldbank.org/> accessed 19-09-2020

3 – <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=BLI> accessed 27-08-2020

4 – <https://www.bbc.com/worklife/article/20200623-what-the-dutch-can-teach-the-world-about-remote-work> accessed 20-08-2020

Professioneel strategisch denken en omgaan met onzekerheid



Werk in 3 rondetafelbijeenkomsten aan een voor uw organisatie gepersonaliseerd beeld van doorslaggevende strategische factoren en afwegingen.

■ 3 rondetafelbijeenkomsten (Johan de Witt huis, Utrecht)

■ 5 november, 1 en 15 december 2020

■ 12 PE-punten

■ € 1.599

www.ag-ai.nl/PermanenteEducatie



RISK MANAGEMENT

Wees je eigen voorzitter!

Het leiderschap van een Quant, nader bezien...
#weesjeeigenvoorzitter

Wij leven in een mobiele wereld, in een wereld die snel aan het veranderen is. Waarbij iedereen voortdurend 'connected' is en waarbij niemand, ook de superspecialist niet, nog in 'splendid isolation' kan functioneren. Deze wereld vraagt om een samenspel van kennis en kunde en van balans in de intelligentieniveaus om succesvol te blijven. Dit geldt voor organisaties en hun professionals, en hiermee ook voor de quant. Het gaat in de visie van de schrijvers om een samenspel tussen vier quotiënten: Intelligentie Quotiënt (IQ), Systematiseren Quotiënt (SQ), Empathie Quotiënt (EQ) en Attitude Quotiënt (AQ). Wij gaan in dit artikel in op het leiderschap dat quants kunnen realiseren om zelf in control te zijn van hun eigen mobiliteit, jong of oud. Wees je eigen voorzitter!

IQ: Intelligentie Quotiënt is de cijfermatige aanduiding voor iemands intellectuele vermogens en daarmee herkenbaar voor veel quants.

SQ: Systematiseren Quotiënt is de aanduiding voor het vermogen parameters van een systeem te analyseren.

EQ: Empathie Quotiënt staat voor de gedrevenheid en het vermogen om gevoelens en gedachten van anderen te achterhalen en hierop adequaat te reageren.

AQ: Attitude Quotiënt gaat over het vermogen om te denken en werken vanuit verbinding en mensgerichtheid. Mensen zijn leidend en niet systemen of rekenregels.

Noot: in de klassieke psychologie heeft 'intelligentie' vooral betrekking op het snappen van *informatie* (IQ en SQ); tegenwoordig wordt onderkend dat het bij intelligentie ook gaat om het snappen van *mensen en relaties* (EQ en AQ).

Door een aantal drijvende macro economische- en sociale factoren zien wij dat de werkzaamheden van quants in hoog tempo aan het veranderen zijn. Wij zien frictie ontstaan:

(1) jonge talenten die thuis en op opleidingen de laatste technologie tot hun beschikking hebben en daarmee flexibel kunnen omgaan, maar vervolgens moeilijk kunnen invoegen in de 'oude' wereld van rigide organisatiestructuren en systemen.

(2) Het verschil van denken, snelheid en lenigheid tussen generaties van quants. Veelal zien wij dat jonge getalenteerde quants meer willen dan alleen een 'formule' leren en die maand in en uit, uit te werken. Ze willen de dynamiek van nieuwe technologieën als artificiële intelligentie (AI) ervaren, naast repeterende werkzaamheden. Veel organisaties creëren nieuwe afdelingen of projecten om dit te faciliteren, omdat bestaande structuren niet aan deze behoefte kunnen voldoen.

Drs. J. Hell (links) is organisatiepsycholoog en directeur en houdt zich bezig met behavioural risk management en vraagstukken rondom gedrag- en cultuurveranderingsprocessen.

Drs. A. Smolenaers AAG MBA is partner en transitie manager en houdt zich bezig met organisatieveranderingsvraagstukken zoals transitie management.

Beiden zijn werkzaam bij het strategisch adviesbureau AethiQs.



Door de vergrijzing krijgen veel leidinggevendenden de taak om de inzetbaarheid en mobiliteit van hun medewerkers te vergroten. Dit speelt zich ook af op afdelingen waar quants werken. Onderzoek laat zien dat wie in staat is de eigen rol en functie naar de hand te zetten ('job-crafting') gemakkelijker gezond de eindstreep haalt (Dorenbosch, Gründemann en Sanders, 2011). Maar voor de meer ervaren quant met een lang dienstverband en grote ervaringsconcentratie is het niet vanzelfsprekend om de regie te nemen over de eigen loopbaan en er zelf voor te zorgen duurzaam inzetbaar te zijn. Hier ligt een gezamenlijke opgave voor de organisatie en de professional.

Onder invloed van AI zal het werk in actuariële organisaties nog verder veranderen. Eenvoudig werk zal verder worden geautomatiseerd en ook het hoogwaardige werk zal meer en meer door mens en computer *samen* gedaan worden. De rol van de quant zal hierdoor veranderen naar (1) een superspecialist of (2) een meer generieke professional die over meer vakgebieden integraal een verhaal kan vertellen. Los van deze kwaliteiten denken wij dat de actuaire een grote rol kan spelen in andere sectoren, dan in de financiële sector. Dit is nog een nieuwe stap die écht gezet moet worden. Cross sectoraal delen van kennis zal een groot goed worden in de nabije toekomst voor quants.

IQ-SQ-EQ-AQ: EEN VERANDEREND SAMENSPEL VAN INTELLIGENTIE

De arbeidsmarktpositie en mobiliteit van oudere werknemers verandert en ook die van young professionals. Ongeacht de positie in een organisatie en leeftijd is het cruciaal om een balans te creëren in de intelligentieniveaus. Quants hebben in het algemeen een goed ontwikkeld denkvermogen (IQ) en zijn analytisch en systematisch sterk (SQ). Maar IQ en SQ alleen, zijn niet meer genoeg om de vraagstukken van 'morgen en overmorgen' op te lossen. Ze kunnen soms zelfs een intuïtieve, sociale of menselijke oplossing in de weg staan.

Empathiseren (EQ) wordt aangeduid als de gedrevenheid om de gevoelens en gedachten van anderen te achterhalen en hierop met gepaste gevoelens te reageren. Volgens de theorie van Baron-Cohen is systematiseren de tegenhanger van empathiseren, dat gekenmerkt wordt door de gedrevenheid om (1) de parameters van een systeem te analyseren, (2) de onderliggende regels te achterhalen die de werking van een systeem bepalen en (3) systemen te creëren (Baron-Cohen, 2002). In de beschreven veranderende wereld zullen deze drie elementen van SQ nog steeds van groot belang zijn, echter zal de technologische component een grotere rol gaan spelen. Door de verdere ontwikkeling van onder andere datamanagement en nieuwe, algoritme-gedreven systemen, zal SQ anders ingevuld moeten worden. Quants kunnen niet oneindig lang meer blijven leunen op oude systemen. Organisaties die hun kernprocessen nog (bijvoorbeeld) in Excel hebben staan, zullen hun verandervermogen moeten aanspreken. Daarvoor is ook 'zachte' intelligentie nodig: EQ en AQ.

Bij het veranderende domein van de quant hoort ook het verder kunnen kijken dan de formule of een rekenregel. Het gaat ook om de ontvanger van de uitkomsten mee te nemen in de boodschap. Niet alleen een juiste analyse, maar ook de ontvangende partij helpen bij de besluitvorming en het omzetten van analyse naar actie. Het gaat dan niet meer om gelijk hebben op basis van een rekenkundige uitkomst, maar om het meenemen van de ontvanger in begrip en context. Deze vorm van intelligentie is voor de quant (in het algemeen) een uitdagend perspectief. Het luisteren naar de vraag van de ontvanger in plaats het willen vertellen van de rekenkundige uitkomsten is soms lastig. In de opleidingen en ook in de permante educatie wordt hier gelukkig steeds meer aandacht aan besteed.

Het AQ: Attitude Quotiënt gaat over het vermogen om te denken en werken vanuit verbinding en mensgerichtheid. Mensen zijn leidend en niet systemen of rekenregels. Het gaat over een aantal leidende principes die zowel voor de quant zelf als de organisatie belangrijk zijn:

1. Inspireren en innoveren:

Openheid om goede ideeën met elkaar te delen die resulteren in goede oplossingen. Wanneer raakt u als professional geïnspireerd? Inspiratie is vaak een moment dat u verrast wordt (door de ander of door uzelf), en buiten de normale paden om denkt.

2. Coach them up:

Echt willen investeren in mensen, vanuit het besef dat het in ieders belang is mobiel te blijven op de arbeidsmarkt. Iedereen heeft potentie en de behoefte om te groeien en te blijven ontwikkelen.

3. Energie geven:

Het gaat hier om het geven van energie en denken in mogelijkheden en niet in belemmeringen. Ook gaat het om zingeving en het geven van betekenis aan de opdracht die de quant heeft.

4. Verandervermogen aanspreken:

Vanuit de intentie om dingen beter te maken, om beter om te gaan met veranderende omstandigheden. Deze positieve intentie is vaak belangrijker dan de techniek van het veranderen.

5. 100/0 mentaliteit:

Dit zijn niet zomaar getallen maar is een leiderschapskwaliteit die iedereen kan beheersen. 100% verantwoordelijkheid en 0 excuses. Het gaat om het zijn van uw eigen voorzitter ongeacht de tijd en arbeidsmarktsituatie.

SAMENGEVAT

Door de veranderende wereld en het vak van de quant is het essentieel om IQ-SQ-EQ-AQ goed te blijven combineren en in balans te houden. Wat is uw reflectie op uw IQ-SQ-EQ-AQ? Wat is uw leiderschap op deze vier quotiënten?

DISCLAIMER

Hoewel dit artikel met grote zorgvuldigheid is samengesteld, aanvaardt AethiQs B.V. en alle andere entiteiten, samenwerkingsverbanden, personen en praktijken die handelen onder de naam 'AethiQs', geen enkele aansprakelijkheid voor de gevolgen van het gebruik van de informatie uit deze uitgave zonder hun medewerking. De aangeboden informatie is bedoeld ter algemene informatie en kan niet worden beschouwd als advies. ■

Literatuurlijst:

- Baron-Cohen, S. (2002). Autism: The empathizing-systemizing (E-S) theory
- Dorenbosch, L., Gründemann, R., & Sanders, L. (2011). Sleutelen aan eigen inzetbaarheid. TNO.

Inflatiebestendige pensioenen: fata morgana of realistisch doel?

1. DIVERSIFICATIE VOORDELEN

De rendementen op index-linked staatsobligaties (hierna: Inflation Linked Bonds ofwel ILB) zijn de laatste jaren lager geweest dan die van nominale staatsobligaties (hierna: NS), onder meer vanwege de relatief lage inflatie en hoge ex ante inflatieverwachtingen¹:

	Frankrijk ILB	Euro ILB	Frankrijk NS	Euro NS	Euro 600 aandelen	Euro 50 aandelen
Gemiddelde	0,15%	0,23%	0,46%	0,34%	0,54%	0,48%
Standaarddeviatie	1,61%	1,50%	2,80%	1,19%	3,70%	3,54%

Tabel 1: Gemiddeld rendement en standaarddeviatie van aantal belegging categorieën (31-10-2012 – 28-2-2020)

Ook is de ILB markt minder liquide dan de nominale staatsobligatie markt², maar dit hoeft voor pensioenfondsen geen issue te zijn omdat deze langetermijnbeleggers zijn.

Vanwege diversificatievoordelen kan het toevoegen van een risicovollere belegging juist leiden tot een lager risico voor de beleggingsmix in zijn geheel.

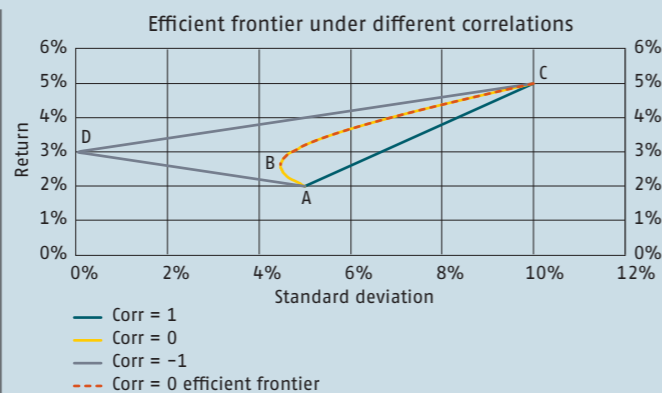
	NS	ILB
Rendement	5%	2%
Standaarddeviatie	10%	5%

Tabel 2: Risico en rendement voor NS en ILB obligaties (voorbeeld)³

Op basis van verschillende correlatieaannames leidt dit tot de verschillende uitkomsten van rendement en risico voor de beleggingsmix.

Drs. S. Houben AAG, FIA, CFA, FRM (links) is Senior Manager bij EY Actuarissen in Nederland.

Dr. R. Ketellapper was voor zijn pensionering directielid bij Guardian Group Fatum in Curacao.



Figuur 1: efficient frontier voor verschillende correlatie aannames

Punt A representeert een mix die voor 100% uit ILB bestaat, terwijl punt C de mix met 100% staatsleningen weergeeft. Zolang de correlatie maar niet gelijk is aan 1, leidt het toevoegen van risicovolle beleggingen vanaf punt A tot een hoger rendement gecombineerd met een lager risico.

Er bestaat geen eenduidig beeld over de correlatie tussen rente en inflatie zodat de aanname dat er diversificatievoordelen bestaan niet ongegrond is. Dit impliceert dat het toevoegen van ILB alleen al vanuit een risicorendementsoogpunt aantrekkelijk kan zijn vanwege de hierdoor ontstane risicoreductie, wat ook blijkt uit historische correlaties:

	Frankrijk ILB	Euro ILB	Frankrijk NS	Euro NS	Euro 600 aandelen	Euro 50 aandelen
Frankrijk ILB	1,00	0,91	0,61	0,78	0,49	0,46
Euro ILB		1,00	0,53	0,82	0,54	0,51
Frankrijk NS			1,00	0,73	0,14	0,16
Euro NS				1,00	0,22	0,22
Euro 600 aandelen					1,00	0,98
Euro 50 aandelen						1,00

Tabel 3: Correlaties tussen een aantal beleggingscategorieën (2012-2020)

Uit tabel 3 blijkt dat tussen ILB en andere belegging categorieën diversificatievoordelen te behalen zijn zodat ILB ook vanuit het oogpunt van risicobeperking en beheersing een aantrekkelijk alternatief is.

2. BEHAVIORAL FINANCE – RISK AVERSION

De efficient frontier is gebaseerd op een rationele afweging tussen risico en rendement terwijl in de praktijk ook emoties onze financiële keuzes beïnvloeden (behavioral finance). Waar het CPB-onderzoek uitgaat van rendementen, gaat behavioral finance uit van 'utility' ofwel nut.

'Behavioral Finance' toont aan dat mensen niet altijd rationele keuzes maken als het gaat om de afwegingen van alternatieven indien die onderhevig zijn aan risico's en onzekerheden. Verliezen wordt bijvoorbeeld als pijnlijker ervaren dan winnen ('loss aversion') en het is verder lastig om consistentie te behouden bij het maken van keuzes. Mensen hebben te maken met diverse menselijke 'biases' en heuristische overtuigingen die onze inschattingen en besluiten beïnvloeden en zorgen voor irrationeel gedrag. Een voorbeeld van irrationeel gedrag dat Kahneman en Tversky⁴ geven is het volgende:

Scenario 1: Participanten beginnen met een startkapitaal van \$1000. Ze kunnen kiezen tussen deze opties:

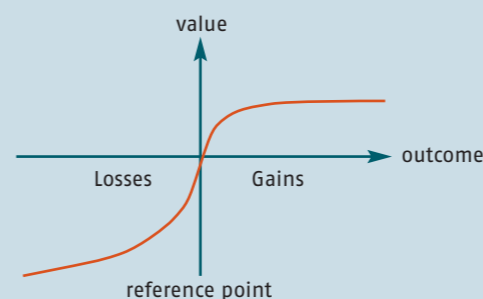
- A. Winnen van \$1000 met 50% kans en winnen van \$0 met een kans van 50%, of
- B. Krijgen van \$500 met zekerheid.

Scenario 2: Participanten hebben een startkapitaal van \$2000. Ze kunnen kiezen tussen de volgende opties :

- C. Verliezen van \$1000 met 50% kans en verliezen van \$0 met 50% kans, of
- D. Verliezen van \$500 met zekerheid.

Hoewel de verwachte uitkomsten van beide scenario's identiek zijn, blijkt dat mensen in het eerste scenario vaker kiezen voor optie B, terwijl zij voor optie C kiezen in het tweede scenario.

De S-curve weerspiegelt de risicoaversie die de meeste mensen ondervinden waarbij verliezen meer nutsverlies betekenen dan even hoge winsten bijdragen aan toename van het nut:



Figuur 2: S-shaped value/utility curve

Ook vanuit pensioenperspectief kan toepassing van de S-curve tot betere keuzes leiden: omdat mensen risicoavers zijn, prefereren ze een zeker waardevast pensioen ten opzichte van een onzeker nominaal pensioen, wat weer een argument is om (een gedeelte van) beleggingen inflatiebestendig te maken.

Dus zowel vanuit de klassieke risicorendementtheorie als de nieuwe behavioral finance theorie kan het toevoegen van ILB leiden tot betere rendementen en een hoger nut.

3. INFLATIE BESTENDIGE BELEGGINGEN

Naast ILB's zijn er andere beleggingen waarvan de opbrengsten meebewegen met de inflatie en die daarom in beginsel geschikt zijn als

belegging tegenover inflatiebestendige pensioenaanspraken. We noemen hier onroerend goed, grondstoffen en infrastructuur. Ook aandelen of ETF's van deze beleggingen komen in aanmerking. Onderstaand geven we enkele voor- en nadelen van deze beleggingen.

	Voordelen	Nadelen
Infrastructuur	Historisch goed rendement met stabiele kasstroom	Beperkte liquiditeit
	Inflatiebestendige opbrengst	Relatief hoge kosten
		Complexiteit, ondoorzichtigheid
Grondstoffen	Schaarste geeft waarde	Volatiliteit
	Correlatie met inflatie	Beperkte liquiditeit
Onroerend Goed	Inflatiebestendige opbrengst	Liquiditeit beperkt
	Relatief stabiele waarde	

Naast de genoemde voor- en nadelen van inflatiegelinke beleggingen, is bekend dat de markt voor ILB's beperkt is. De Nederlandse overheid geeft bij voorbeeld geen inflatiegerelateerde leningen uit. Wij denken dat ILB's voor pensioenuitvoerders waardevol zijn omdat hieraan niet de nadelen zijn verbonden die andere inflatiegelinke beleggingen kenmerken.

4. BELEMMERINGEN BIJ TRANSITIE VAN NOMINAAL NAAR WELVAARTSVAST PENSIOEN

In het eerste deel van dit artikel hebben wij aangegeven onder welke condities een dergelijke transitie kan plaatsvinden. Een korting van de aanspraken is voor de meeste fondsen onvermijdelijk omdat hun reële dekkingsgraad minder dan 100% bedraagt. Daarbij zijn inflatiebestendige beleggingen nu nog beperkt beschikbaar. Omdat koopkrachtzekerheid zeker bij hogere inflatieniveaus belangrijk is voor deelnemers aan pensioenregelingen, verdient het aanbeveling in het nieuwe stelsel inflatiebestendige pensioenen als doel te definiëren. Dit geldt ook voor beschikbare premieregelingen.

Wij pleiten ervoor dat pensioenfondsen een transitie naar een (gedeeltelijk) waardevast pensioen overwegen. De Nederlandse staat kan hierin faciliteren door zelf ILB leningen aan te bieden zodat de koopkrachtwijzigingen van de pensioendeelnemer zo veel mogelijk overeenkomen met de wijzigingen in waarde van beleggingen.

Aan de vooravond van een nieuw pensioencontract is dit volgens ons een uitgelezen moment om inflatiebestendigheid als expliciete doelstelling mee te nemen. De beleggingsportefeuille van de life cycle zou in de periode voorafgaand aan pensionering geleidelijk moeten migreren naar een portefeuille van een inflatiebestendig direct ingaand pensioen in plaats van een nominaal direct ingaand pensioen. Ook inflatiebestendig doorbeleggen gedurende de uitkeringsperiode zou dan mogelijk moeten worden gemaakt. ■

1 – Bloomberg namen: Fr Gov ILB EUR Infl 2, Fr Gov ILB EUR Infl 4, Iboxx EUR Sovereigns 15+, Iboxx EUR Sovereigns, Stoxx EUR 600, Stoxx EUR 50

2 – Zie ook CPB-Discussion-Paper-344-The-role-of-inflation-linked-bonds.

3 – Dit voorbeeld is slechts ter illustratie; de tabelwaarden zijn fictief.

4 – https://en.wikipedia.org/wiki/Prospect_theory



Three trends shaping the future of mobility in 2020

The cost of owning private vehicles will rise. Citizens' demands for inclusive mobility are growing in volume. More public-private partnerships will form to address mobility issues.

As the futurist Jim Dator has said: "Any useful statement about the future should at first seem ridiculous" – and this is true of mobility.

I want to examine three current mobility trends – and while they may seem ridiculous at first, they may not be ridiculous at all.

Take congestion, for instance. In every city and community around the world, congestion has reached unbearable levels. It is destroying our quality of life and our environment, wasting our time, damaging our health and outright killing people.

But congestion is not something that is happening to you. You are congestion. Every time you choose to get into your car alone and drive into the city, you are part of the problem. You are, in effect, doing this to yourself – which means you can choose to do something different.

Perhaps, in many cities around the world, you will soon not be allowed to drive your car into the city in the future – or it will become so expensive that you will choose to do something else.

Many cities around the globe are experimenting with reducing parking spaces and converting curb space into dynamically priced zones for passenger pick up and drop off, and package delivery. Other cities are repurposing road lanes for bus rapid transit systems and bikes. Places like Jakarta are moving to limit the age of vehicles allowed on the road and restrict the numbers allowed into the city, while Los Angeles, New York and Seattle are looking at enacting congestion pricing. It would not be ridiculous to expect a major city in the future to ban single-occupancy vehicles in the city centre outright.

This gets me to the first trend:

1) RISING PRICES FOR PRIVATELY OWNED VEHICLES

Society is no longer willing to bear the high cost of private vehicle ownership without making the vehicle owner pay.

Owning a car will become more expensive in many ways, be it higher registration, fuel taxes, road tolls or parking fees. Experiments are underway to incentivize people to make different choices. Some companies are offering employees direct benefits to not drive – by, for example, subsidising the cost of public transit, bike sharing or scooter rentals, while raising the cost of driving.

The impact of increasing prices will be felt in many ways, including lower vehicle sales, people moving closer to work and increased use of public transport. But for these higher costs to make a significant impact, people must be offered reasonable alternatives to driving themselves.

Mobility is essential to economic prosperity for every person, city, region and nation. Affordable, efficient mobility is a way out of poverty and a route towards employment, dignity and healthcare.

Many companies are entering the market to offer mobility choice – although it is not always happening in a manner that is making our lives better. There are many unintended side effects, such as ride-



hailing services adding to congestion, dock-less bikes blocking sidewalks and roads, electric bikes catching fire, people getting killed riding scooters or bikes, and women being attacked by ride-sharing drivers or by men posing as ride-sharing drivers.

Car sharing, meanwhile, won't get more cars off the roads unless those cars are fully or nearly fully occupied.

Transit regulators are beginning to exert their power or are gaining new powers to address some of these externalities.

While governments are grappling with these confluences, another trend is emerging:

2) MORE ENGAGED CITIZENRY ARE DEMANDING INCLUSIVE MOBILITY

People today are insisting that mobility is a right and a public good, and that it must be inclusive.

Governments and the citizens they serve are asking questions such as: What can we do better? What kind of future do we want? How can we reclaim our spaces and put people first, not cars? How can we address rural mobility needs?

Around the globe, inclusivity and improved quality of life are top of the list of the most important issues.

This means that mobility must serve everyone – including those on low incomes, the disabled and elderly, and places with low demand such as rural areas. Inclusive mobility is mobility that is safe for everyone, including women.

This is not an orderly trend; rather it will involve a lot of experimentation, no single correct solution, and a very long horizon.

As our quality of life degrades as a result of congestion, and as people are excluded from mobility options, they are less willing to accept the status quo and more willing to experiment with alternative mobility options. Technological advances can be harnessed to make mobility more inclusive and improve quality of life. Advances in artificial

intelligence, machine learning, data analytics, connectivity and automation are being applied to mobility. But they cannot happen in a vacuum.

Because mobility is integral to all of our overall success, governments need to exert their influence, while private companies need to partner with governments to be part of the solution. This is the third trend:

3) INCREASED PRIVATE-PUBLIC PARTNERSHIP AROUND MOBILITY

Some ride-sharing companies are being subsidized by governments to get people from outlying areas to public transit hubs. Various autonomous vehicle (AV) shuttle companies are now operating services in city centres, replacing select public bus lines or extending services into new areas, such as at night near university campuses. Cities are hiring mobility-as-a-service providers to operate ticketing systems. Rural authorities are partnering with on-demand, high-occupancy ride-hailing companies to serve outlying areas. Transit authorities are creating dedicated offices devoted to advancing automated technologies. State governments are passing laws allowing for automated trucks, shuttles and taxis. Consortia are being formed to educate the public and to advocate for safety and cleaner powertrains.

A consensus is forming that we cannot do this alone. We cannot make mobility safer, cleaner or more inclusive without partnering and without sharing solutions.

Inclusive mobility holds the promise for businesses to find new markets for growth and for governments to enact balanced policies that improve everyone's lives. What viable business models and industrial policies of the future will look like is unknown and will shift over time. People and governments are becoming frustrated with the traditionally slow pace of public transit improvements and the associated costs. Many are turning to the private sector to help deliver real solutions faster and more affordably. And there is widespread belief in the potential of Fourth Industrial Revolution technologies to solve seemingly intractable mobility problems.

This year – 2020 – can become the year of inclusive mobility. And I, for one, am looking forward to it. ■

M. Avary is Head of Automotive and Autonomous Mobility, World Economic Forum.



This article is published with permission of the World Economic Forum and was earlier published on <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/three-mobility-trends-to-watch-out-for-in-2020/>. This article is part of the World Economic Forum Annual Meeting.

DE KWESTIE

Wat doen we met de leaseauto nu we allemaal thuiswerken?

Ingrid Smeets (AZL):

"Tsja, wat doe je met de leaseauto? Ik gebruik hem nu niet of nauwelijks voor mijn werk, maar wel privé. En privé maak ik ook heel wat kilometers, dus hij staat in ieder geval niet werkeloos op de oprit en brengt ons ook regelmatig naar het buitenland voor korte vakanties. Als we voor de lange termijn structureel blijven thuiswerken en via videoverbindingen blijven vergaderen met klanten is het natuurlijk wel de moeite waard om die auto te heroverwegen en met de werkgever misschien tot andere afspraken te komen. Maar de luxe van een leaseauto is natuurlijk wel heel prettig, ook privé!"

Wijnand Akkerman (Wagenplan):

"Vanuit de leasemaatschappij bekeken worden de leaseauto's fors minder gebruikt. Dit betekent dat er door bedrijven nog meer gekeken wordt naar alternatieve vervoersmiddelen zoals e-bikes, scooters, openbaar vervoer en deelauto's. Onze klanten helpen we om zakelijke mobiliteit opnieuw in te richten en te helpen bij een toekomstbestendig mobiliteitsbeleid. Dit doen we met oog voor het milieu en de financiële kant van de zaak."

Covid-19:
de wereld
draait door



online

AG Najaarscongres 2020

DONDERDAG 26 NOVEMBER ● 2020 SAVE THE DATE!



INTERVIEW MET DAAN KLEINLOOG
DOOR FRANK THOFT

Daan Kleinloog over actuaris en communicatie

Het nieuwe pensioenstelsel ziet hij als een stap in de goede richting. Maar wel een stap die om vervolgstappen vraagt om tot verdere verfijning te komen. Inhoudelijke stappen, én communicatieve stappen. En dat is waar actuariële professionals en het AG een cruciale rol kunnen spelen, vindt hij.

De onderwerpen pensioen, Public Affairs en Public Relations (PA&PR) vallen sinds deze zomer onder de bestuursportefeuille van Daan Kleinloog, in het dagelijks leven werkzaam als partner bij Sprenkels & Verschuren. Onderwerpen die hem als pensioenactuaris en ondernemer op het lijf geschreven zijn.

RIVM

"We moeten als AG meer bekendheid krijgen. Neem alleen al deze coronaperiode en de prognoses van het RIVM. Het is toch jammer dat zij niet automatisch bij ons hebben aangeklopt voor die prognoses en risicoanalyses? Daar ligt een taak voor ons als beroepsgroep. Ik wil me daarvoor inzetten. Het doel moet zijn dat wij een bekende en vertrouwde partner zijn die je automatisch benadert om mee te klankborden."

MEER LEDEN

De ingezette licht dalende trend van het aantal leden van het AG is een onderwerp dat Daan ook wil oppakken. "Ik wil dat weer terugbuigen. Een trend hoeft immers niet lineair te blijven. We hebben als beroepsgroep namelijk veel te bieden, maar dat is nog te onbekend. Hier ligt volgens mij een mooie taak voor ons allen. Als we ons prachtige vak meer promoten kunnen we het AG en de actuariële wereld ook meer onder de aandacht van studenten en jonge professionals brengen. Als we dit goed oppakken dan moet het lukken om binnen vijf jaar die trend weer stijgend te laten zijn. Daar ga ik voor."

POLITIEK

Het AG moet haar netwerk uitbreiden en inzetten om zichtbaar te zijn. "Het scheelt dat het AG goede ingangen heeft bij diverse stakeholders", zegt hij. Als voorzitter van de AG-werkgroep AOW heeft hij ervaren hoe het is om met een ministerie samen te werken. "Daaruit blijkt bijvoorbeeld dat er behoefte bestaat aan onze aanvullende kennis."

ALS DAT DE ACTUARIS VAN NU BETER
VOORBEREIDT OP DE TOEKOMST VAN
MORGEN HEB JE HET GOED GEDAAN

OPLEIDINGEN

Vanuit zijn bestuurlijke rol bij het Actuariële Instituut hebben de diverse actuariële opleidingen uiteraard zijn aandacht. "Ikzelf heb een heel goede en brede actuariële opleiding gehad. Ik kan me echter voorstellen dat sommige vakken studenten kunnen afschrikken. Ik zou daarover met collega's en betrokkenen bij het AG en het AI, willen nadenken hoe en of het anders opzetten en inrichten van de opleidingen kan bijdragen aan de grotere en bredere instroom in de diverse opleidingen. Bijvoorbeeld door de mogelijkheid te bieden om eerder te kunnen kiezen voor een specialisatie. Maar ook door meer aandacht in de opleidingen te geven aan andere werkvelden waar de



kennis en kunde ingezet kan worden. Als dat de actuaris van nu beter voorbereidt op de toekomst van morgen heb je het goed gedaan. Ook zie ik kansen voor de toekomst als er meer, anders en breder ingezet wordt op aanvullende (soft)skills, zoals: presenteren, verduidelijken of leidinggeven. Ik ben ervan overtuigd als over deze onderwerpen breed wordt gediscussieerd dat de beroepsgroep en opdrachtgevers daar dan bij gebaat zijn."

PLATFORM

De platformgedachte van het AG ziet hij als één van de belangrijkste pijlers van de vereniging. "Dat je een platform biedt aan meerdere specialisten is alleen maar kennis verrijkend. Via de kringen en de commissies, maar ik zou ook zeker externen aan laten sluiten. Hoe meer disciplines hoe meer invalshoeken en hoe meer je ervan en van elkaar kan leren."

DIPLOMATIEK

Om nog even op het nieuwe pensioenstelsel terug te komen: "Dat is wel een onderwerp dat de nodige diplomatie vergt. Het is een politiek beladen onderwerp, maar juist daarom is onze beroepsgroep misschien wel de aangewezen partij om zaken helder uiteen te zetten. We hoeven geen mening door te drukken, maar we moeten ons wel inzetten om de pros en cons helder te krijgen. En laat dat nou zijn waar wij goed in zijn!" ■

NIEUWE LEDEN

per 1 juni	R. Sterenborg AAG (Ronald) H.Y. Chen (Cherie) drs. K.E. Bolt (Kimm)	Lid AAG Lid student Lid student
per 1 augustus	J.J.B. Zeijen MSc AAG (Jan-Willem) G.E. Berentsen MSc AAG (Gerben) M.D. Bouamrani AAG (Driss) T. Luo AAG (Tiandan) M. Stougie AAG (Marc)* B. Weenink FRM AAG (Bob) dr. ir. V. Lukocius AAG (Viktor) J.J. van Basten AAG (Jos) D.M. Peters MSc AAG (Daniel) mr. D. Rahmanifard MSc AAG (Davood) J.M. Jaszczyk MSc AAG (Jakub) H.J.J. Wetering Actuarieel Analist AG (Jonathan) E.R. Dimitrova (Ekaterina) R.H. Schuitemaker (Rob)	Lid AAG Lid AAG Lid AAG Lid AAG Lid AAG Lid AAG Lid AAG Lid AAG Lid AAG Lid AAG Lid Actuarieel Analist AG Lid student Lid student
per 1 september	R.E.W. Swinkels MSc AAG (Ruud) A. Groot Hulze Actuarieel Analist AG (Angela) S.J. Overweg (Sietske)	Lid AAG Lid Actuarieel Analist AG Lid student

* Marc Stougie is op dit moment de jongste titeldrager in Nederland

AGenda

Algemene Ledenvergadering
26 november | online

AG Najaarscongres
26 november | Covid-19: de wereld draait door | online

Kijk voor meer informatie over de bijeenkomsten van het AG in de online agenda.



BLOGS OP DE WEBSITE VAN HET AG
Lees iedere week een nieuwe blog op de website van het AG. Vakspecialisten delen hun visie over een voor hen relevant topic in de financiële sector.

BLOGS

Volg het AG op social media >



Twitter Volg het AG via twitter: [AGenootschap125](#)

LinkedIn Ook op LinkedIn is het AG actief, via: Royal Dutch Actuarial Association.
En via het company profile op LinkedIn: Royal Dutch Actuarial Association.



Bijdragen aan de komende thema's van De Actuaris?

Beste lezer,

Hierbij presenteren wij het thema voor de komende nummers. Mocht je een bijdrage overwegen, of bepaalde suggesties of wensen hebben, dan horen wij deze graag! Aarzel dus niet om contact op te nemen met de redactie. Wij zijn erg benieuwd naar je reactie!

December 2020: (Over)leven / Over leven

Levensverzekeraars en pensioenfondsen hebben het de laatste jaren moeilijk. Dankzij de almaar stijgende levensverwachting en tegenvallende rendementen zijn marges laag, premies hoog en staat de solvabiliteit dan wel dekkingsgraad onder druk. Ook uitvaartverzekeraars worstelen om te overleven onder het nieuwe solvabiliteitsregime, en de gevolgen van Covid-19 zijn nog onduidelijk. Het nieuwe pensioencontract moet pensioenfondsen een nieuw perspectief bieden: is dit voldoende om het pensioenstelsel te redden? En wat kunnen leven- en uitvaartverzekeraars doen om winstgevend te blijven in deze moeilijke markt met onzekere vooruitzichten? Thema-eigenaren: Frank van Berkum en Johan Nieuwersteeg

Februari 2021: Duurzaamheid

Duurzaamheid heeft de toekomst, dat is een ding wat zeker is. Als het gaat om het tegengaan van klimaatverandering, dan komt EIOPA met steeds meer richtlijnen aan het adres van financiële instellingen. Ook is er vanuit verzekeraars en pensioenfondsen meer en meer aandacht voor zaken als ESG risico's. Duurzaamheid betekent daarnaast ook: een stabiele verzekerings- en pensioenmarkt met het oog op de toekomst. En hoe duurzaam is het vak van de actuaris zelf eigenlijk? In deze editie nemen we de toekomstbestendigheid van onze werkzaamheden onder de loep. Thema-eigenaren: Irene van de Beld en Kirsten van Exel



April 2021: Techniek van de actuaris

De opkomst van nieuwe technologieën heeft een steeds grotere invloed op ons werk. We krijgen steeds meer te maken met onder andere Machine Learning, AI, Automation en de toepassingsmogelijkheden hiervan. Voor de actuaris is dit een kans om met behulp van technologie zijn actuariële taken te verbreden en zijn focus te verleggen naar meer geavanceerde analyses. In deze editie willen wij aandacht besteden aan techniek en wat de impact is op ons actuariële werk. Thema-eigenaren: Robin Cats en Sander Biesma

Juni 2021: Zorg

Dankzij Covid-19 heeft er geruime tijd minder reguliere zorg geleverd kunnen worden. Het is onduidelijk hoe dit de toekomstige vraag naar zorg beïnvloedt. Wordt de zorg zoals we het wensen of wordt het een politieke speelbal, een sluitpost, of een bodemloze put? Kunnen productontwikkeling en nieuwe technologieën helpen de zorg betaalbaar te houden, of wordt zorg hier juist duurder door? De rol van de actuaris is duidelijk: inzicht bieden in deze onzekere sector! Thema-eigenaren: Gijs Kloek en Frank van Berkum

De redactie:

Sander Biesma (sander.biesma@nn-group.com)
Frank van Berkum (frank.van.berkum@pwc.com)
Robin Cats (robincats@gmail.com)
Kirsten van Exel (kirsten.vanexel@aegon.nl)
Irene van de Beld (irene.van.de.beld@nl.ey.com)
Gijs Kloek (gijs.kloek@achmea.com)
Johan Nieuwersteeg (johan.nieuwersteeg@aaa-riskfinance.nl)
Elke Op het Veld (elke.op.het.veld@sprenkelsenverschuren.nl)

colofon de actuaris - jaargang 28 - nr 1 - magazine van het Koninklijk Actuarieel Genootschap - ISSN 0929-4562

redactie

Irene van de Beld
Frank van Berkum
Sander Biesma
Robin Cats
Kirsten van Exel
Gijs Kloek
Johan Nieuwersteeg
Frank Thooft
Elke Op het Veld

vormgeving

Stahl Ontwerp

druk

Print Power Media

kopij

Voor het volgende nummer (december 2020) dient de kopij uiterlijk **3 november 2020** digitaal ingeleverd te worden bij de redactie: redactie@ag-ai.nl. Auteursinstructies staan op [www.ag-ai.nl/ActuarieelGenootschap - Publicaties AG - Magazine De Actuaris - Kopij](http://www.ag-ai.nl/ActuarieelGenootschap-PublicatiesAG-MagazineDeActuaris-Kopij). De redactie behoudt zich het recht voor artikelen te weigeren.

eindredactie

Frank Thooft

contact

Koninklijk Actuarieel Genootschap
Groenewoudsedijk 80
3528 BK Utrecht
E redactie@ag-ai.nl
T 030 - 686 61 50

achtergrond

De Actuaris verschijnt 5 keer per verenigingsjaar met interviews, nieuws, informatie en opinievormende artikelen die van belang kunnen zijn voor de actuariële beroepsgroep en degenen die door opleiding en of interesse het actuaariaat na staan. Het overnemen en vermenigvuldigen van artikelen met bronvermelding is toegestaan na toestemming van de redactie.

disclaimer

Hoewel aan de totstandkoming van 'De Actuaris' de uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) (Redactie) en het Bestuur AG, alsmede de uitgever(s), geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele fouten en/of onvolkomenheden, noch voor de gevolgen daarvan.

'De Actuaris' wordt uitgegeven in opdracht van het Bestuur AG. De in het tijdschrift voorkomende meningsuitingen mogen echter niet worden gezien als de officiële zienswijzen van de Redactiecommissie en/of het Bestuur AG, tenzij zulks uitdrukkelijk is vermeld.



STUDEREN WAT JE DAGELIJKS IN DE KRANT LEEST?



EMAS

EXECUTIVE MASTER OF ACTUARIAL SCIENCE

Start in januari 2021

EEN NIEUWE GENERATIE ACTUARISSEN

Het Actuarieel Instituut biedt je een leeromgeving om jezelf en jouw competenties te ontwikkelen en waar kennis wordt gedeeld die je direct in de praktijk kunt brengen.

Young Professionals

Je bent een (young) professional met een afgeronde bachelor of masteropleiding in actuariaat, econometrie, scheikunde, natuurkunde, wiskunde of een vergelijkbare kwantitatieve opleiding.

Geïnteresseerd in wat EMAS jou te bieden heeft?

Op basis van je vooropleiding en eventuele vrijstellingen kijken we samen naar jouw studietraject.

Heb je vragen of wil je meer informatie? Neem dan contact op met Leandra Pennartz, 030 - 686 61 90 of per e-mail leandra.pennartz@ag-ai.nl.

Wat biedt EMAS jou?

-  Persoonlijke en betrokken begeleiding
-  Een deeltijd WO executive masteropleiding (MSc) met een optimale verbinding tussen theorie en praktijk in een persoonlijke leeromgeving
-  Speciaal (op maat) ontwikkeld om je in korte tijd te specialiseren als actuaris
-  Intensieve band met je medestudenten en een sterk netwerk
-  Topdocenten van toonaangevende universiteiten en bedrijven
-  Hoorcolleges en praktijkopdrachten (cases) in Utrecht
-  Voldoet aan alle opleidingseisen voor de titel Actuaris AG (AAG)

KIES VOOR DE KORTSTE ROUTE NAAR DE TITEL AAG

WWW.AG-AI.NL/EMAS

 Actuarieel Instituut®

 **nva**
accredited programme

