

Pensioenkennis en vertrouwen gaan hand in hand

DENSIOEN
FEDERATIE

Erasmus
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM

motivaction
research and strategy

ZEGWAART
CONSULTANCY



Inhoudsopgave



- **Achtergrond, doel- en probleemstelling** 3
- **Samenvatting en conclusies** 5
- **Methode opzet en leeswijzer** 12
- **Vertrouwen, zorgen en kennis** 15
- **Het ideale pensioenstelsel** 26
- **Switchintentie en acceptabele kosten** 34
- **Segmenten** 39
- **Bijlage: steekproefverantwoording en achtergrondgegevens** 46



Achtergrond

De toekomstbestendigheid van het Nederlandse pensioenstelsel staat ter discussie. Oorzaken zijn factoren als vergrijzing, hogere leeftijdsverwachting, lagere rente en turbulente financiële markten, waardoor de uitkeringsovereenkomsten niet meer betaalbaar zijn. Daarnaast is er de roep om individualisering, keuzevrijheid en transparantie.

De Pensioenfederatie heeft in die context de vraag gesteld of er werkelijk sprake is van een behoefte aan keuzevrijheid en individualisering en in hoeverre die behoefte het gevolg is van een gebrek aan vertrouwen in en onbegrip over pensioen. De vraag is dus of individualisering en keuzevrijheid de oplossing vormen om het vertrouwen in het Nederlandse pensioenstelsel te herstellen.

Zegwaart Consultancy, Motivaction en de Erasmus Universiteit voerden samen in opdracht van de Pensioenfederatie een onderzoek uit om deze vraag te beantwoorden. De Erasmus Universiteit is vooral betrokken geweest bij de methodologische aspecten van het onderzoek en de analyse van de data.

Het onderzoek bestaat uit een kwalitatief vooronderzoek in de vorm van focusgroepen en een grootschalig kwantitatief online onderzoek. Dit rapport beschrijft de resultaten uit het kwantitatief onderzoek. De inzichten uit het kwalitatief vooronderzoek zijn al eerder in een separaat rapport opgeleverd. Op hoofdlijnen sluiten de inzichten uit het vooronderzoek goed aan op de resultaten en conclusies van de kwantitatieve fase.



Doel en probleemstellingen

Het onderzoek dient de volgende vragen te beantwoorden:

- Welke aspecten bepalen bij deelnemers de beeldvorming rond pensioen, hoe zwaar wegen die en in welke mate is er sprake van differentiatie naar variabelen als geslacht, leeftijd en opleiding?
- In welke mate is er sprake van misperceptie, gebrek aan kennis en onbegrip als het gaat om de beeldvorming rond pensioen en de toekomst daarvan?
- Wat betekenen keuzevrijheid en individualisering voor deelnemers en in welke mate vormt dat een ontwikkeling die het pensioen in Nederland sterker en aantrekkelijker maakt, in de ogen van de deelnemers? Gaat meer keuzevrijheid ten aanzien van een pensioenfonds of –regeling het vertrouwen in pensioen herstellen?
- Hoe wegen deelnemers de voor- en nadelen van keuzevrijheid en maatwerk tegen elkaar af? Meer maatwerk betekent bijvoorbeeld hogere kosten en die vertalen zich in een lagere pensioenuitkering of een hogere premie. Is men bereid om die prijs te betalen?
- In welke mate worden de principes van collectiviteit en solidariteit onderschreven en begrijpt men wat die begrippen betekenen?
- Zijn deelnemers nog bereid om risico's met elkaar te delen, om welke risico's gaat het dan en hoe stuurt dat het oordeel over 'het eigen potje'?



1. **Weinig vertrouwen, maar ook weinig concrete kritiek**

Nagenoeg driekwart van de werknemers die pensioen opbouwen, spreekt een matig tot laag vertrouwen uit in het huidige pensioenstelsel (een 6 of lager op een schaal van 10). Een derde van hen kan dit gevoel niet onderbouwen met feiten; 14% wijt dit aan een gevoel van onzekerheid over de toekomst. De uitleg voor een hoog vertrouwen is evenmin heel concreet. De belangrijkste verklaring die men hiervoor geeft, is het geloof in het goede stelsel dat Nederland heeft, wat er voor zorgt dat fondsen niet failliet zullen gaan.

2. **Onzekerheid en boosheid over maatschappelijke ontwikkelingen**

Slechts 40% van de antwoorden die het matige en lage vertrouwen verklaren, hebben een directe link met de pensioensector. De angst dat hun pensioenrechten verdampen, is de meest genoemde (22%) reden voor dit lage vertrouwen. Slechts een enkeling (2 tot 4%) schrijft het gebrekkige vertrouwen toe aan foute beleggingen en de rentestand. Onzekerheid over maatschappelijke ontwikkelingen kleuren het sentiment (70%). Men uit zorgen over de daadkracht van de politiek (59%) en de omgang met het vluchtelingenprobleem (60%). De financiële sector verwijt men (69%) eigen belang te laten prevaleren boven het belang van de consument.

3. **Hoger vertrouwen bij ondernemings- en beroepspensioenfondsen**

Mensen die pensioen opbouwen bij een ondernemings- of beroepspensioenfondsen hebben meer vertrouwen in het pensioenstelsel dan mensen die dat doen bij een bedrijfstakpensioenfonds of verzekeraar. Het vertrouwen in het eigen pensioenfonds is hoger dan in het pensioenstelsel in het algemeen, maar ook hier slaat het sentiment door naar de negatieve kant: tweederde van de werknemers heeft een laag tot matig vertrouwen en een derde deel heeft een hoog vertrouwen in het eigen pensioenfonds (of de eigen verzekeraar).



4. Mispercepties leiden tot wantrouwen

De meerderheid (59%) van de werknemers verwacht dat beleggen na 40 jaar meer pensioen oplevert dan sparen. En dus denkt 41% van de werknemers dat ze uiteindelijk meer pensioen opbouwen wanneer het pensioenfonds het geld 40 jaar op een spaarrekening zet.

Over wat de ingelegde euro uiteindelijk aan pensioen oplevert, is het kennisniveau zeer gering. Slechts 3% meent dat elke ingelegde euro €3,- of meer aan pensioenuitkering zal opleveren. Een derde (30%) denkt dat ze evenveel of nog minder aan pensioen terugkrijgen dan aan premie is betaald, terwijl bijna de helft geen idee heeft.

5. Belangrijke misperceptie: pensioen is omslagstelsel

Het pensioenstelsel is in de beleving van de werknemers een omslagstelsel: 79% denkt dat met de nu ingelegde pensioenpremie de pensioenuitkering van de huidige gepensioneerden wordt betaald. Een kwart (24%) meent te weten dat de pensioenpremie die zij betalen voor hen apart wordt gezet. Deze misvatting kan verklaren waarom er in de huidige economie en in een tijd van vergrijzing en ontgroening angst is dat de pensioenrechten verdampen en er later geen pensioen meer is. Werknemers die in de waan verkeren van een omslagstelsel hebben minder vertrouwen in zowel het pensioenstelsel als in hun eigen pensioenfonds.

Op een ander gebied constateren we meer kennis ten opzichte van enige jaren geleden: waar voorheen de grote meerderheid heilig geloofde in het feit dat pensioen 70% van je laatst verdiende salaris betreft, zien we dat dit percentage nu nog 'slechts' 26% is.

6. Kennis en vertrouwen

Mensen met meer kennis over pensioen en mensen met een hogere opleiding hebben ook significant meer vertrouwen. Daarnaast zien we dat informatie (meer kennis na het lezen van informatie over het rendement) een positief effect heeft op het vertrouwen in het pensioenstelsel en het vertrouwen in de huidige pensioenfonds/verzekeraar.



Ook leidt deze hogere kennis tot minder behoefte aan veranderingen in het pensioenstelsel.

Een negatief sentiment over ontwikkelingen die mensen om zich heen zien c.q. minder vertrouwen in het pensioenstelsel gaat vaker gepaard met het zelf treffen van aanvullende voorzieningen voor het pensioen. Met nieuwe informatie over de risico's en rendementen van beleggen wordt de behoefte aan veranderingen in het pensioenstelsel c.q. om zelf voor het pensioen te gaan sparen of beleggen minder.

7. Ideale pensioenstelsel biedt keuze in de mate van garantie en keuze voor het pensioenfonds

Wanneer werknemers keuzes kunnen maken via een een samengestelde regeling (conjunct meten), prevaleren twee aspecten waaraan het meeste belang wordt gehecht: zelf kunnen kiezen voor een bepaalde mate van garantie van de pensioenuitkering (31%) en zelf kunnen kiezen van het pensioenfonds (19%). Deze twee aspecten bepalen de helft van de keuzes voor de meest ideale pensioenregeling. Hoewel de mate van garantie dus heel belangrijk is, blijkt de keuze die de werknemers maken uiteenlopend. De helft van de werknemers kiest voor een gegarandeerde uitkering van 50% van het salaris. De andere helft kiest voor een pensioenuitkering die naar verwachting op 70% van het salaris uitkomt, maar zonder garantie.

Overige aspecten zoals keuze van het beleggingsrisico, keuzevrijheid over de premiehoogte, duurzaamheid van de beleggingen, keuzevrijheid van de manier waarop pensioen wordt uitgekeerd en collectiviteit van de regeling spelen een relatief minder zware rol bij de samenstelling van het ideale pensioenstelsel.

8. Solidariteit essentieel

Solidariteit is in de ogen van de werknemers heel belangrijk. In een eigen potje dat leeg kan raken ziet men weinig en zo'n individuele pensioenrekening gaat, zo stelt men, het vertrouwen in het pensioenstelsel niet vergroten. Een belangrijke component van het ideale stelsel betreft solidariteit als het gaat om de 'pech- en gelukgeneratie' (87%) en het 'langleven risico' (88%). Daarom kiest driekwart (72%) van de werknemers collectiviteit boven individualiteit.



9. **Weinig actief switchgedrag tussen pensioenregelingen**

Een hypothetische keuze tussen twee verschillende regelingen, waarbij een regeling overeenkomt met de huidige en een tweede regeling meer keuzevrijheid maar ook meer risico biedt, leidt in een kwart van de gevallen tot een switch, ongeacht welke regeling als uitgangspunt wordt gepresenteerd. Het is opvallend dat deze percentages gelijk zijn: er blijkt dus geen duidelijke voorkeur voor een bepaalde regeling. Een derde van de werknemers zou ongeacht de regeling willen blijven waar ze nu zitten en 43% kan op dit moment de vraag of ze willen switchen niet beantwoorden. Uit analyses blijkt dat ouderen en laag opgeleide mensen minder geneigd zijn tot actief switch-gedrag. Er is derhalve sprake van terughoudendheid in het werkelijke switchgedrag van deelnemers.

10. **Keuzevrijheid niet de sleutel tot herstel van vertrouwen**

Deze inertie of terughoudendheid doet zich met name voor bij de groep die keuzevrijheid het sterkst bepleit (werknemers met weinig pensioen kennis en veel wantrouwen), een groep voor wie het lastig is om de eventueel aangeboden keuzes te maken. De facto zou keuzevrijheid maar voor een fractie van de totale populatie aan werknemers tot switchgedrag en een groter vertrouwen in het pensioenstelsel leiden.

11. **Keuzes mogen € 100 per jaar kosten**

De mogelijkheid keuzes in de eigen pensioenregeling te maken, mag volgens de helft van degenen die dat willen, maximaal €100,- per jaar kosten. De meerderheid wil alleen bij aanvang van de regeling of indiensttreding dan wel eens in de vijf jaar kunnen kiezen.



1. Laag vertrouwen is slechts deels toe te schrijven aan het pensioenstelsel zelf

Bij driekwart van de werknemers ontbreekt het aan voldoende vertrouwen in het huidige pensioenstelsel in Nederland. Ruim een kwart (28%) heeft daar zelfs heel weinig vertrouwen in. De redenen voor dit wantrouwen zijn vaak (60%) niet direct terug te voeren op het pensioenstelsel, maar hangen samen met een gevoel van boosheid, onzekerheid en wantrouwen.

2. Kennis is een sleutel tot meer vertrouwen: misperceptie omslagstelsel, rendement op premie-inleg en overschatten beleggingsrisico

Waar de pensioen kennis het laagst is, is de behoefte aan keuzevrijheid het grootst. Gebrek aan vertrouwen en de preferentie voor verandering komen voor een fors deel voort uit gebrek aan kennis over het huidige stelsel (dat onterecht als omslagstelsel wordt gezien) en gebrek aan kennis over de waardevermeerdering van de ingelegde pensioenpremie over een tijdsspanne van 40 jaar. Toename van kennis over beleggingsrisico's en het rendement op de ingelegde premies leidt tot toename van het vertrouwen en een afname van de behoefte aan verandering in het pensioenstelsel.

3. Keuzevrijheid betekent niet automatisch meer vertrouwen

Meer keuzevrijheid zorgt als zodanig slechts in beperkte mate voor meer vertrouwen in het pensioen. Immers, de misverstanden die de aanleiding zijn tot het beperkte vertrouwen blijven bestaan. Voor herstel van vertrouwen is het aanpakken van de mispercepties (omslagstelsel, beperkt rendement op ingelegde premie en overschatting beleggingsrisico's) essentieel.



4. Meer keuzevrijheid wordt omarmd door de groep werknemers die het minst is geëquipeerd om daarop te acteren en dat ook het minst zal doen

De werknemers met weinig pensioenkennis en lager opgeleiden omarmen keuzevrijheid, uit boosheid en onbegrip over wat er nu met hun pensioen gebeurt. Maar juist deze groep laat, samen met de ouderen, een geringe switchbereidheid zien.

5. Kunnen kiezen voor wel of geen garantie is het belangrijkste onderdeel van ideale pensioenregeling

De mogelijkheid zelf te kunnen kiezen om wel of geen garantie in te bouwen en de mogelijkheid het eigen pensioenfonds te kunnen kiezen, bepalen de helft van de keuzes die men wil maken bij het samenstellen van de ideale pensioenregeling. De helft van de werknemers (jongeren, weinig pensioenkennis, lagere inkomens) kiest voor een gegarandeerde uitkering van 50% van het salaris, de andere helft (ouderen, meer pensioenkennis, hogere inkomens) voor een verwachting van 70% van het salaris, maar zonder garanties.

6. Solidariteit belangrijk

Werknemers in Nederland hechten zeer aan collectiviteit en solidariteit. In een eigen potje dat leeg kan raken ziet men weinig en dat gaat in die vorm het vertrouwen niet vergroten. Het delen van langlevens- en beleggingsrisico's vindt men erg belangrijk.





Achtergrond, doel- en probleemstelling 3



Samenvatting en conclusies 5

Methode opzet en leeswijzer 12



Vertrouwen, zorgen en kennis 15

Het ideale pensioenstelsel 26



Switchintentie en acceptabele kosten 34

Segmenten 39



Bijlage: steekproefverantwoording en achtergrondgegevens 46

Methode en opzet

- Om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over de Nederlandse werknemers die pensioen opbouwen, is kwantitatief onderzoek uitgevoerd. De respondenten komen uit het online panel van Motivaction: Stempunt.
- De doelgroep van dit onderzoek bestaat uit Nederlanders die pensioen opbouwen via hun werkgever. Om deze doelgroep te bereiken zijn respondenten van 18 tot 65 jaar uit het panel geworven door middel van propensity sampling en waar nodig is de steekproef achteraf propensity gewogen. Hiermee is de steekproef representatief voor: leeftijd, geslacht, opleiding, regio, waardenoriëntatie (Mentality-milieu) en de interacties hiertussen. Vervolgens is uit deze steekproef een selectie gemaakt van mensen die nu pensioen opbouwen via hun werkgever (werknemers).
- In de periode van 22 tot en met 29 maart 2016 hebben 1.607 werknemers aan het onderzoek deelgenomen.
- Het onderzoek is uitgevoerd door middel van een online vragenlijst. Respondenten ontvingen een uitnodigingsmail van waaruit zij via een link direct in de vragenlijst terecht kwamen.
- Onderdeel van de vragenlijst is een conjunct meting. Een speciale vraag- en analyse techniek waarbij we per onderdeel van de pensioenregeling kunnen uitrekenen of deze een positieve of negatieve bijdrage levert aan de keuze die men maakt en hoe groot die bijdrage is. Verdere uitleg over deze analyse wordt bij de resultaten gegeven.
- Verdere onderzoekstechnische informatie is te vinden in de bijlage.



Leeswijzer

- We starten dit rapport met de resultaten van alle Nederlanders die pensioen opbouwen via hun werkgever (aangeduid als werknemers). Deze resultaten zijn in hoofdstukken ingedeeld aan de hand van drie thema's:
 - Vertrouwen, zorgen en kennis
 - Het ideale pensioenstelsel (gewenste solidariteit, focus op duurzaamheid en keuzevrijheid)
 - Gewenste keuzevrijheid, switchintentie en acceptabele kosten
- De resultaten van de conjunctmeting bespreken we binnen het thema 'het ideale pensioenstelsel' en daarbij geven we tevens een uitleg van deze analysetechniek.
- Na de bespreking van de resultaten op hoofdniveau gaan we in op vier verschillende *typen* (segmenten) werknemers. Deze typen zijn samengesteld op basis van het vertrouwen dat zij hebben in het pensioenstelsel en de mate waarin zij willen dat het pensioenstelsel gebaseerd is op solidariteit. De segmenten die we bespreken zijn:
 - Segment 1: hoog/ matig vertrouwen en laag/matig solidariteit -> willen matige keuzevrijheid
 - Segment 2: laag vertrouwen en laag/matig solidariteit -> willen veel keuzevrijheid
 - Segment 3: matig /hoog vertrouwen en hoge solidariteit -> willen weinig keuzevrijheid
 - Segment 4: laag vertrouwen en hoge solidariteit -> willen matige keuzevrijheid
- Voor elk van deze segmenten vatten we de resultaten van het onderzoek samen: hun vertrouwen, zorgen en kennis, hun ideale pensioenstelsel en hun gewenste keuzevrijheid, switchintentie en acceptabele kosten.





Achtergrond, doel- en probleemstelling	3
Samenvatting en conclusies	5
Methode opzet en leeswijzer	12
Vertrouwen, zorgen en kennis	15
Het ideale pensioenstelsel	26
Switchintentie en acceptabele kosten	34
Segmenten	39
Bijlage: steekproefverantwoording en achtergrondgegevens	46

Gebrek aan vertrouwen in het pensioenstelsel hangt voor groot deel samen met factoren buiten het pensioenstelsel

- De gemiddelde mate van vertrouwen in het pensioenstelsel in Nederland is uitgedrukt in een rapportcijfer 5,3. Het vertrouwen in het eigen pensioenfonds of de eigen pensioenverzekeraar is iets hoger, maar nog steeds vrij laag met een 5,6.
- Voor een deel ligt de grond voor deze lage mate van vertrouwen **binnen het pensioenstelsel**. Men twijfelt of er later nog wel pensioen is. Deze twijfel komt voort uit foutieve aannames over het stelsel. 80% is van mening dat ons pensioenstelsel een omslagstelsel is. Driekwart van de werknemers maakt zich zorgen over hun eigen pensioen.
- Een hoger vertrouwen in het pensioenstelsel berust op geloof in de goede werking van dit stelsel. Dit wordt verder niet met concrete feiten ingevuld.
- Veel mensen zeggen in onzekere tijden te leven. Het is mogelijk dat een deel van het wantrouwen in het pensioenstelsel voortkomt uit ontwikkelingen **binnen de samenleving**: we leven in onzekere tijden en de meerderheid van de Nederlandse werknemers heeft er geen vertrouwen in dat de politiek een oplossing heeft voor de problemen waarmee we te maken krijgen.

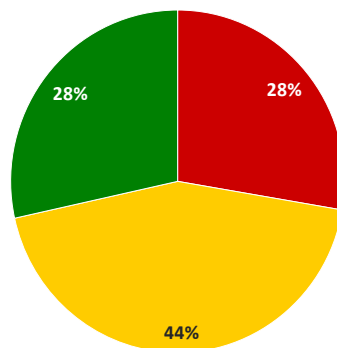


Ruim een kwart werknemers heeft uitgesproken laag vertrouwen

De aan- of afwezigheid van vertrouwen wordt grotendeels verklaard door de aan- of afwezigheid van de juiste pensioen kennis.

Daarnaast stuurt het type fonds waar men pensioen opbouwt de mate van vertrouwen. Werknemers die pensioen opbouwen bij een ondernemingspensioen fonds (6.5) of beroepspensioen fonds (6.0) hebben meer vertrouwen dan werknemers die pensioen opbouwen bij een bedrijfstakpensioen fonds (5.6) of pensioenverzekeraar (5.7).

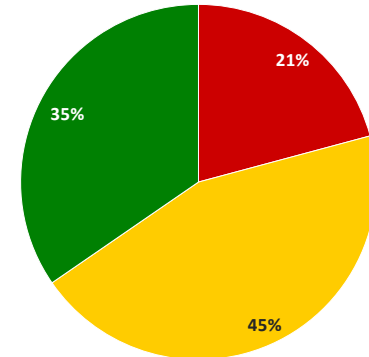
Vertrouwen in het pensioenstelsel in Nederland
(n=1.607)



Gemiddelde
vertrouwen:
5,3

Vertrouwen in je huidige pensioen fonds of pensioenverzekeraar
(n=1.607)

- Laag (rapportcijfer 1-4)
- Matig (rapportcijfer 5-6)
- Hoog (rapportcijfer 7 of hoger)



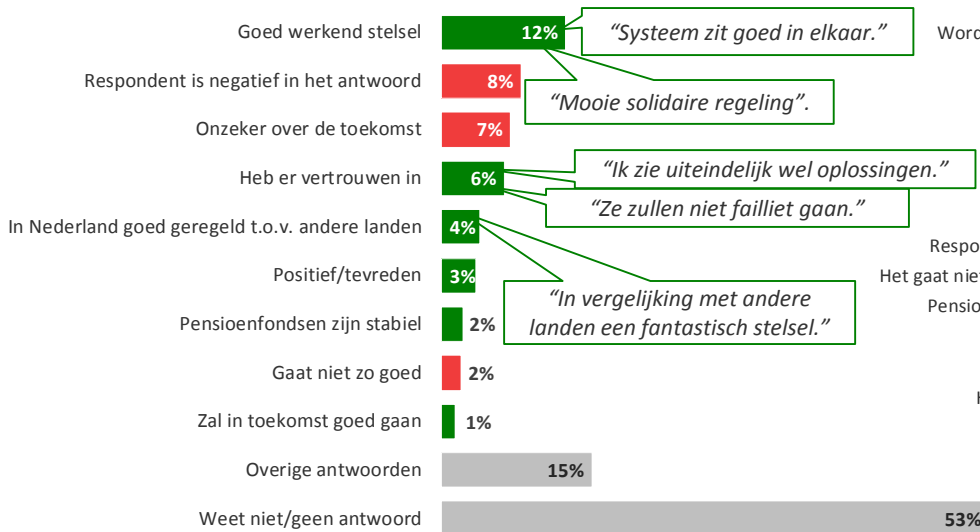
Gemiddelde
vertrouwen:
5,6



- Negatieve antwoorden
- Positieve antwoorden

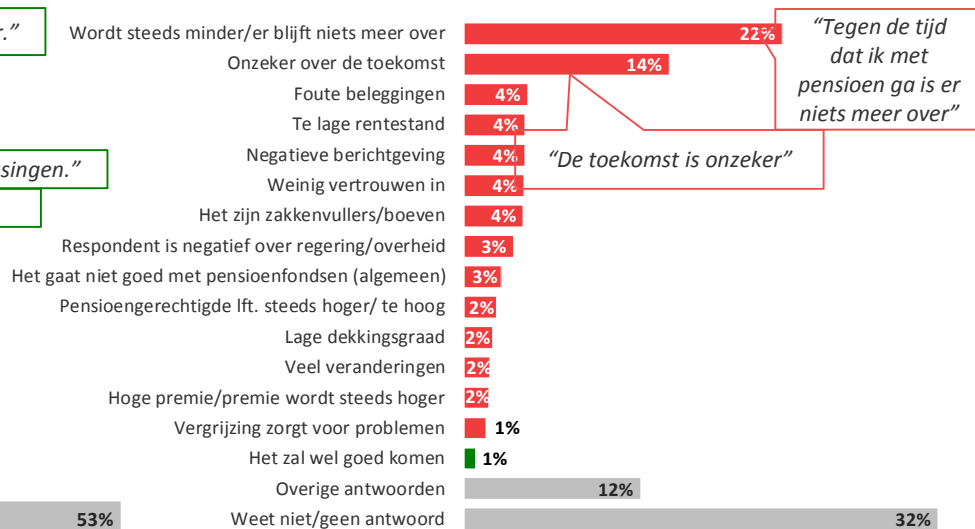
Hoog vertrouwen

Kun je je antwoord toelichten?
(Basis - Cijfer tussen 7 en 10, n=457)



Matig tot laag vertrouwen

Kun je je antwoord toelichten?
(Basis - Cijfer tussen 1 en 6, n=1.149)



Deze vraag is open gesteld, mensen konden zelf een antwoord intikken. De antwoorden zijn later gecodeerd.

Onzekerheid en weinig vertrouwen in financiële sector en politiek overheersen

Een meerderheid uit zich onzeker of negatief over een aantal grote recente maatschappelijke ontwikkelingen. Zo vindt 70% dat we in onzekere tijden leven en heeft 59% er geen vertrouwen in dat de politiek een oplossing heeft voor de 'problemen die op ons afkomen'. 60% denkt dat we onzekere tijden tegemoet gaan door het vluchtelingenprobleem.

Ook over de financiële sector is men negatief. 69% vindt dat de sector alleen gericht is op eigen belang en hierdoor de crisis heeft veroorzaakt.

De eigen financiële toekomst ziet 37% positief tegemoet.



In hoeverre ben je het eens met de onderstaande stellingen?

(n=1.607)



Meerderheid denkt dat tweede pijlerpensioen een omslagstelsel is

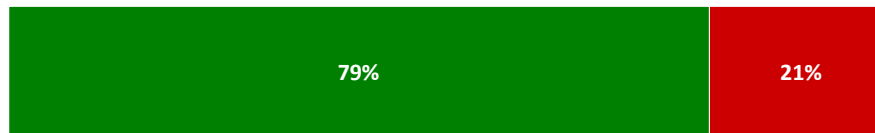
Een grote meerderheid van de werknemers denkt ten onrechte dat de huidige pensioenpremies volledig worden gebruikt om het pensioen van de huidige gepensioneerden te betalen.

Deze gedachte leidt tot een belangrijke misperceptie, namelijk dat door de vergrijzing de huidige jongeren later geen of een laag pensioen zullen ontvangen.



Zijn onderstaande stellingen volgens jou waar of niet waar?
(n=1.607)

Van mijn pensioenpremie wordt het pensioen betaald van de huidige gepensioneerden



De pensioenpremie die ik betaal wordt voor mij apart gezet



■ Waar ■ Niet waar

Vertrouwen in
pensioenstelsel
rapportcijfer



Werknemers die denken dat het tweede pijlerpensioen een omslagstelsel is, hebben minder vertrouwen in het pensioenstelsel dan werknemers die dat niet denken.

Misperceptie over omslagstelsel voedt angst dat uitkering onzeker is

Er bestaan grote misverstanden over de werking van het pensioenstelsel. De belangrijkste mispercepties betreffen:

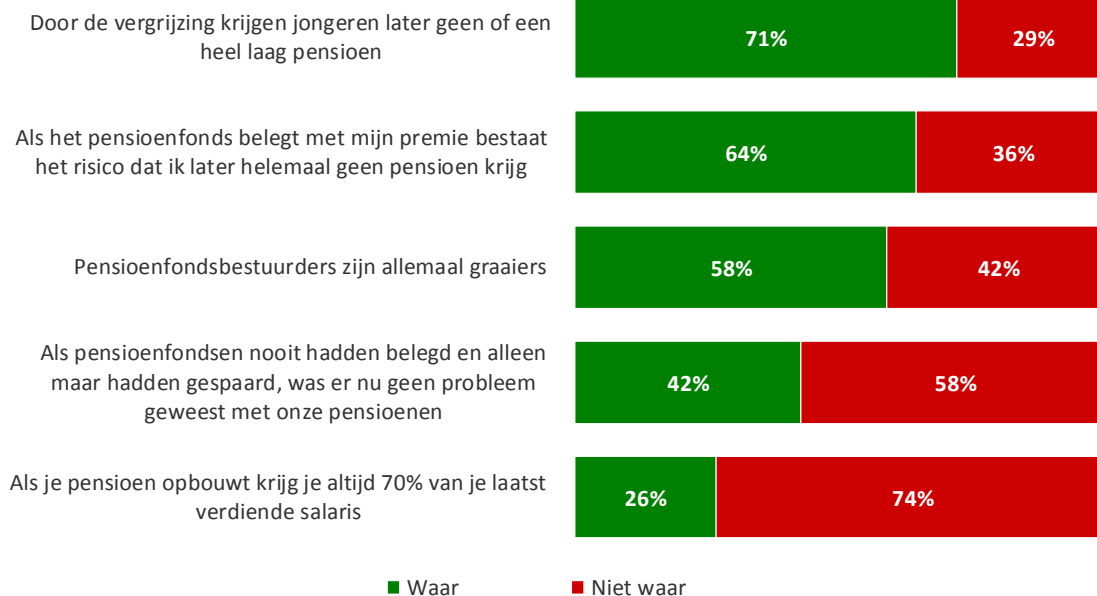
1: Volgens driekwart van de werknemers staat het pensioen van jongeren door de vergrijzing op het spel.

2: Tweederde vreest dat er door beleggen later helemaal geen pensioen is en tweevijfde dat er met sparen in plaats van beleggen helemaal geen probleem was geweest.

3: Zes van de tien werknemers meent dat pensioenfondsbestuurders allemaal graaiers zijn.



Zijn de onderstaande stellingen volgens jou waar of niet waar? (n=1.607)



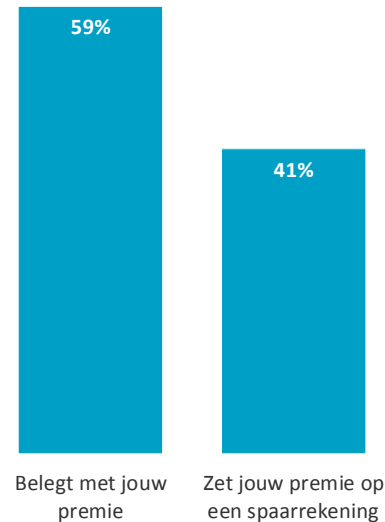
Kennis over beleggen en sparen nodig om angst en overschatting risico's te reduceren

We zagen bij de vorige grafiek dat tweederde van de werknemers grote risico's ziet in beleggen. Anderzijds levert volgens de meerderheid (59%) beleggen over 40 jaar wel meer op dan sparen.

Vier van de tien werknemers denken echter dat als de pensioenfondsen het geld gespaard hadden er nu geen probleem was geweest met onze pensioenen. Zij menen dat 40 jaar sparen een hoger pensioen oplevert dan 40 jaar beleggen.



Wat levert volgens jou na 40 jaar een hoger pensioen op? Jouw pensioenfonds:
(n=1.607)



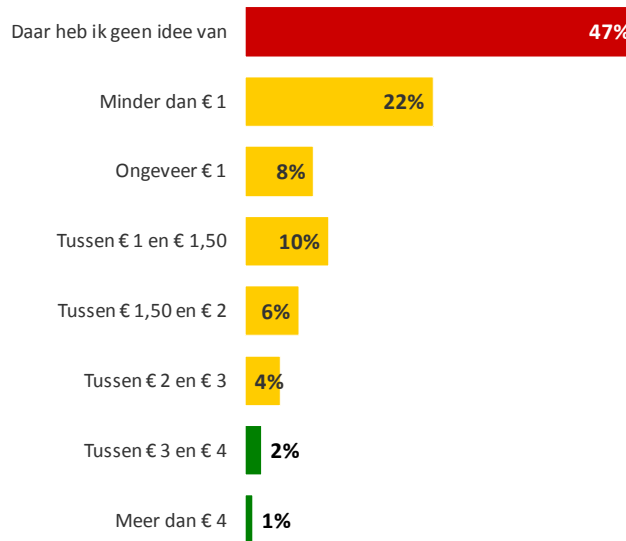
97% weet niet dat de ingelegde pensioeneuro minimaal 3x zijn waarde behaalt

Slechts 3% van de werknemers verwacht dat de pensioenuitkering minimaal 3x zo hoog is als de inleg.

Bijna de helft (47%) van de werknemers geeft aan geen idee te hebben van het bedrag dat zij terugkrijgen voor elke euro die zij aan hun pensioenpremie hebben betaald.

De helft (50%) is van mening dat je minder dan €3,- terugkrijgt, een aanzienlijk deel van deze groep verwacht minder dan de inleg terug.

Stel je wordt zo oud als de gemiddelde Nederlander (mannen 79 jaar, vrouwen 83 jaar).
Wat krijg je dan aan pensioen terug van iedere euro die jij en je werkgever aan pensioenpremie hebben betaald?
(n=1.607)



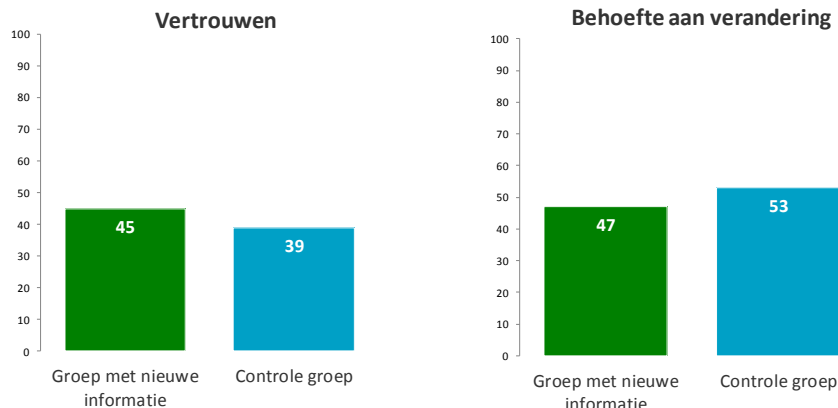
Uitleg over rendement op inleg door beleggen draagt bij aan kennisstoe name

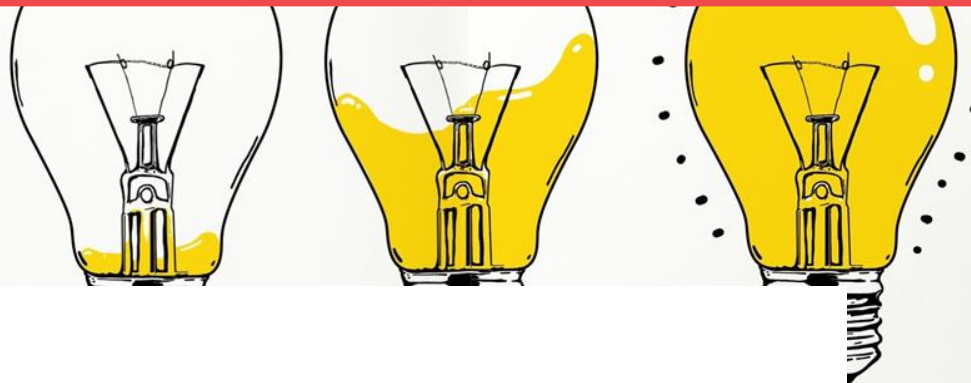
Stel je wordt zo oud als de gemiddelde Nederlander (mannen 79 jaar, vrouwen 83 jaar).
Wat krijg je dan aan pensioen terug van iedere euro die jij en je werkgever aan pensioenpremie hebben betaald?
(Deelnemers aan het experiment, n=127)



Uitleg over rendement op inleg door beleggen vergroot vertrouwen en reduceert behoefte aan verandering

- Na het verkrijgen van kennis geven werknemers aan meer vertrouwen in het pensioenstelsel te hebben. Het vertrouwen neemt onder de groep die informatie heeft gekregen toe met 15%; dit is het zuivere effect, alleen toe te schrijven aan het geven van nieuwe informatie en gecorrigeerd voor de effecten van achtergrondkenmerken.
- Kennis reduceert ook de behoefte aan verandering in het pensioenstelsel en aan zelf gaan sparen of beleggen voor pensioen.





Achtergrond, doel- en probleemstelling	3
Samenvatting en conclusies	5
Methode opzet en leeswijzer	12
Vertrouwen, zorgen en kennis	15
Het ideale pensioenstelsel	26
Switchintentie en acceptabele kosten	34
Segmenten	39
Bijlage: steekproefverantwoording en achtergrondgegevens	46

Toelichting conjunctmeting

In een conjunctmeting leggen we random samengestelde pensioenregelingen voor met de vraag voor welk scenario de respondent de voorkeur heeft. Per onderdeel kunnen we uitrekenen of ze een positieve of negatieve bijdrage leveren aan de keuze die men maakt en hoe groot die bijdrage is (hoe zwaar deze meetelt in de uiteindelijke beslissing). Op attribuutniveau (bijvoorbeeld premiehoogte) kunnen we uitrekenen hoe belangrijk het attribuut is voor de keuze voor een pensioenregeling. Hiernaast staat een voorbeeld van een dergelijke keuze.

Op deze manier is bepaald welke afwegingen men maakt in de keuze voor een pensioenregeling op basis van de voorgelegde attributen.

Op de volgende schermen laten we je steeds 2 mogelijkheden zien voor een pensioenregeling. Kun je per scherm aangeven naar welke pensioenregeling jouw voorkeur uitgaat?

Keuze voor fonds	Je hebt geen keuze. Je pensioenfonds wordt geregeld via de werkgever	Je kiest zelf waar je pensioen opbouwt
Type regeling	Collectieve regeling. De hoogte van je pensioenuitkering is gebaseerd op je salaris en het aantal jaren dat je gewerkt hebt	Eigen pensioenrekening. De hoogte van je pensioenuitkering is afhankelijk van de voor jou ingelegde premies en het daarop behaalde rendement
Keuze beleggingsrisico	Het pensioenfonds kiest met welk risico jouw premie aan het werk wordt gezet	Je kunt zelf kiezen met welk risico jouw premie aan het werk wordt gezet, van heel laag (sparen) tot hoog
Type beleggingen	Alle beleggingen zijn duurzaam en maatschappelijk verantwoord	Alle beleggingen zijn gericht op zo hoog mogelijk rendement
Pensioenuitkering	Een vast maandbedrag	Een aantal jaren een hoger en daarna een lager maandbedrag
Premiehoogte	Je werkgever bepaalt de hoogte van je premie	Je bepaalt zelf de hoogte van je premie
Mate van garantie	Je pensioenuitkering is de helft van je laatst verdiende salaris en gegarandeerd	Je pensioenuitkering is naar verwachting 70% van je laatst verdiende salaris en niet gegarandeerd
		

De onderstaande attributen zijn gebruikt:

- Keuze voor pensioenfond
- Type regeling
- Keuze beleggingsrisico
- Type beleggingen
- Pensioenuitkering
- Premiehoogte
- Mate van garantie

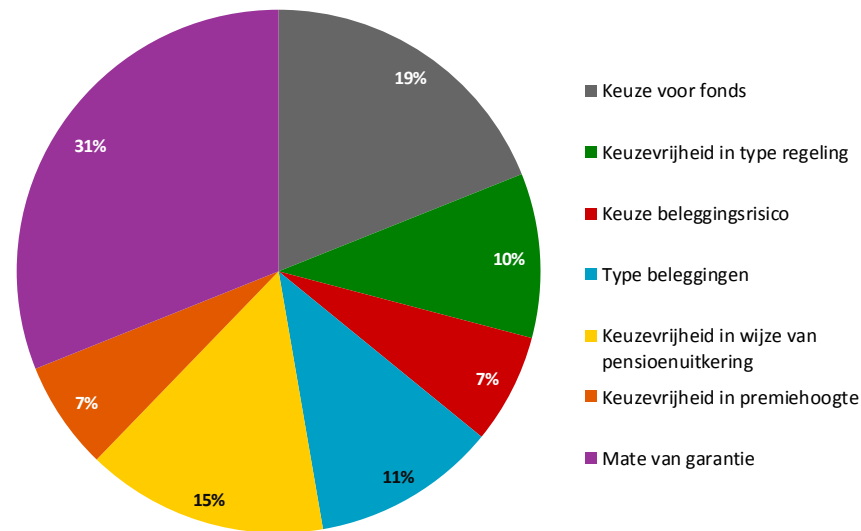
Keuzevrijheid gewenst: mate van zekerheid van uitkering en keuze voor pensioenfond

Van groot belang: De mate van garantie rond de pensioenuitkering is het belangrijkste aspect bij de invulling van keuzevrijheid voor de ideale pensioenregeling.

Van belang: Daarnaast is met name de keuzevrijheid waar pensioen wordt opgebouwd van belang. Werknemers hebben lichte voorkeur voor het zelf kunnen kiezen waar zij hun pensioen opbouwen. Ook keuzes in uitkering maken idealiter deel uit van keuzevrijheid. Wat uitkering betreft heeft men uitgesproken voorkeur voor een pensioenuitkering die iedere maand gelijk is.

Relatief minder belang: Keuzevrijheid met betrekking tot het risico waarmee belegd en de hoogte van de premie spelen een minder zware rol. Dat geldt ook voor de keuzevrijheid in type regeling.

Aandeel in keuze per aspect



Keuzevrijheid gewenst met betrekking tot mate van zekerheid van uitkering en keuze voor pensioenfondsen



1. Mate van garantie (31%)

De mate van garantie speelt de belangrijkste rol in de keuze voor een pensioenregeling. We zien dat even grote groepen kiezen voor garantie en een lagere uitkering als voor geen garantie en een hogere verwachte uitkering.

Voor beide groepen is deze verwachte uitkering erg belangrijk in de keuze voor een pensioenregeling.



2. Keuze voor pensioenfondsen (19%)

Binnen de keuze voor het pensioenfondsen gaat de voorkeur uit naar zelf kunnen kiezen waar het pensioen wordt opgebouwd.



3. Keuzevrijheid in wijze van pensioenuitkering (15%)

Men heeft de voorkeur voor een pensioenuitkering waarbij men iedere maand een vast bedrag krijgt uitgekeerd. Eenmalig een hoog bedrag en daarnaast een vast lager bedrag is minder wenselijk.



4. Type beleggingen (11%)

Men verkiest duurzame beleggingen boven beleggingen gericht op een zo hoog mogelijk rendement. Apart gevraagd heeft 65% een voorkeur voor duurzaam.

5. Keuzevrijheid in type regeling (10%)

De voorkeur gaat uit naar een collectieve regeling, waarbij de hoogte van de pensioenuitkering is gebaseerd op het salaris en het aantal gewerkte jaren. Apart gevraagd geeft 72% daar de voorkeur aan.

6. Keuze beleggingsrisico (7%)

Hoewel niet zwaar wegend, verkiest men zelf te kunnen kiezen met welk risico de premie aan het werk wordt gezet.

7. Keuzevrijheid in premiehoogte (7%)

Ook dit aspect een beperkte rol. Als men mag kiezen, geeft men de voorkeur aan zelf bepalen wat de hoogte van de premie is.

Solidariteit moet beleggings- en lang leven risico opvangen

Solidariteit wordt in algemene zin belangrijk gevonden, maar men heeft geen idee wat dat in relatie tot pensioen betekent. Solidariteit is niet meegenomen in de conjunct meting en het relatieve belang is daarom niet vast te stellen, maar in separate vragen en in het kwalitatieve onderzoek komt naar voren dat men dit uiterst belangrijk vindt. In meerderheid wil men dat de ideale regeling de gevolgen opvangt voor de pech- en gelukgeneratie en het langlevensrisico; voor een eigen potje dat leeg kan raken opteert ruim een kwart en driekwart kiest voor een collectieve regeling. Tweederde wil dat het pensioenfonds duurzaam belegt. Ook tweederde wil kunnen kiezen voor wel of geen nabestaandenpensioen en bijna de helft wil dat bij arbeidsongeschiktheid de pensioenopbouw zonder premievrij doorgaat.



Meneer A bouwt pensioen op in economisch goede tijden en meneer B bouwt pensioen op in economisch slechte tijden. **Met welke uitspraak ben je het eens?**



88% Meneer A en meneer B moeten **evenveel** pensioen ontvangen



12% Meneer A moet **meer** pensioen ontvangen dan meneer B

Wat vind je belangrijker/waar gaat je voorkeur naar uit?



87% Pensioenfonds bouwen met een deel van de ingelegde premies een **buffer** op (langlevensrisico)



13% Pensioenfonds gebruiken de premies helemaal voor het pensioen en bouwen **geen buffer** op



72% Meedoen aan een **collectieve** pensioenregeling en ontvangen levenslang een pensioenuitkering



28% **Eigen pensioenpotje** dat je naar eigen inzicht kunt gebruiken, maar dat ook leeg kan raken



65% Pensioenfonds focussen op **maatschappelijk verantwoord/ duurzaam** beleggen



35% Pensioenfonds focussen op een hoog **beleggingsrendement**



66% Mensen moeten zelf kunnen kiezen of ze een pensioen voor hun nabestaanden willen opbouwen



45% Als mensen arbeidsongeschikt worden moet de pensioenopbouw voor deze mensen doorgaan zonder dat ze premie hoeven door te betalen

De helft kiest voor 50% van salaris en garantie, de helft voor 70% zonder garantie

De voorkeur voor een regeling wordt het meest bepaald door te kunnen kiezen voor wel of geen garantie op de uitkering. Binnen deze optie kiest de helft van de werknemers voor een gegarandeerde uitkering van 50% van het salaris. De overige helft kiest voor een verwachting van 70% van het salaris zonder garanties.

Garantie of ambitie is voor beide groepen zeer belangrijk in de keuze voor een pensioenregeling.

De werknemers die kiezen voor een regeling met garantie heeft voorkeur voor een pensioenregeling met weinig keuzevrijheid en (logischerwijs) minder risico.



Wat vind je belangrijker/waar gaat je voorkeur naar uit?



50%

Je ontvangt een pensioenuitkering die 50% van je laatste salaris is en **gegarandeerd**



50%

Je ontvangt een pensioenuitkering die naar verwachting 70% van je laatste salaris is en **niet gegarandeerd**

Hoe ziet deze groep eruit?

Deze mate van garantie speelt voor 33% een rol in de keuze voor een pensioenregeling.

Vertrouwen in pensioenstelsel: 5,2
Vertrouwen in pensioenfonds: 5,6

Relatief lage mate pensioenkennis



Veelal lagere inkomens, alle opleidingsniveaus, 49% mannen.

Oververtegenwoordiging van jongeren.

Sterkere voorkeur voor een pensioenregeling met weinig keuzevrijheid en weinig risico.

Hoe ziet deze groep eruit?

Het uitsluiten van garantie i.c.m. de kans op hoger rendement speelt voor 29% een rol in de keuze voor een pensioenregeling.

Vertrouwen in pensioenstelsel: 5,4
Vertrouwen in pensioenfonds: 5,6

Relatief hoge mate pensioenkennis



Veelal hogere inkomens, alle opleidingsniveaus, 66% mannen.

Oververtegenwoordiging van ouderen.

Sterkere voorkeur voor een pensioenregeling met meer keuzevrijheid en meer risico.

Ondanks meer inspraak wil meerderheid dat werkgever het pensioen regelt

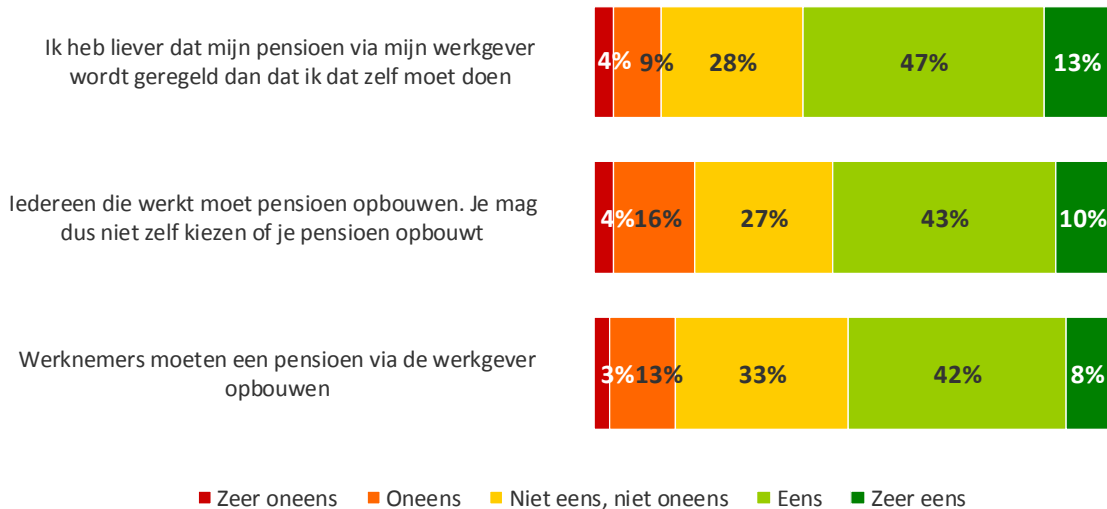
De meerderheid van de werknemers heeft het liefst dat de werkgever het pensioen regelt.

Wel geven werknemers aan dat ze inspraak willen in de manier waarop hun pensioen wordt belegd en in de mate van risico die daarbij genomen wordt.

Echter: de keuze voor het type beleggingen en de mate van risico spelen bij de invulling van keuzevrijheid ten behoeve van de ideale regeling, zoals blijkt uit de conjunct meting, geen grote rol.



Ben je het eens of oneens met onderstaande uitspraken?
(n=1.607)



Meerderheid wil vrijheid bij invulling van eigen pensioenregeling, maar binnen collectieve context

Bijna tweederde stelt dat een eigen pensioenpotje niet leidt tot meer vertrouwen in het pensioen.

Wanneer men te zien krijgt dat het eigen pensioenpotje ook leeg kan raken, is de voorkeur voor een collectieve pensioenregeling zelfs nog groter.



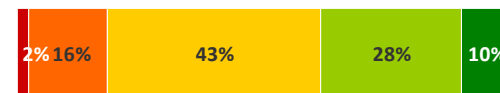
Ben je het eens of oneens met onderstaande uitspraken?

(n=1.607)

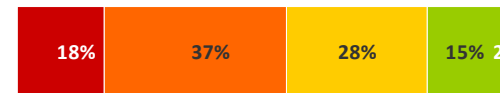
Mensen moeten zelf kunnen bepalen hoe risicovol hun pensioengeld wordt belegd



Een individuele pensioenrekening (vergelijkbaar met bankrekening) geeft mij meer vertrouwen in mijn pensioen dan een collectieve pensioenregeling



Ik vind het logisch dat ik geen inspraak heb in de manier waarop mijn pensioen wordt belegd



■ Zeer oneens ■ Oneens ■ Niet eens, niet oneens ■ Eens ■ Zeer eens



72%

Meedoen aan een **collectieve** pensioenregeling en ontvangen levenslang een pensioenuitkering



28%

Eigen pensioenpotje dat je naar eigen inzicht kunt gebruiken, maar dat ook leeg kan raken



Achtergrond, doel- en probleemstelling	3
Samenvatting en conclusies	5
Methode opzet en leeswijzer	12
Vertrouwen, zorgen en kennis	15
Het ideale pensioenstelsel	26
Switchintentie en acceptabele kosten	34
Segmenten	39
Bijlage: steekproefverantwoording en achtergrondgegevens	46

Switchintentie bij keuze tussen twee regelingen: uitleg

Aan de helft van de respondenten is een pensioenregeling voorgelegd met veel keuzevrijheid en veel risico met de vraag zich in te beelden dat zij deze regeling nu hebben. Aan de andere helft is een pensioenregeling voorgelegd met weinig keuzevrijheid en weinig risico. Hierna is aan iedereen de *andere* regeling voorgelegd met de vraag of ze willen switchen.

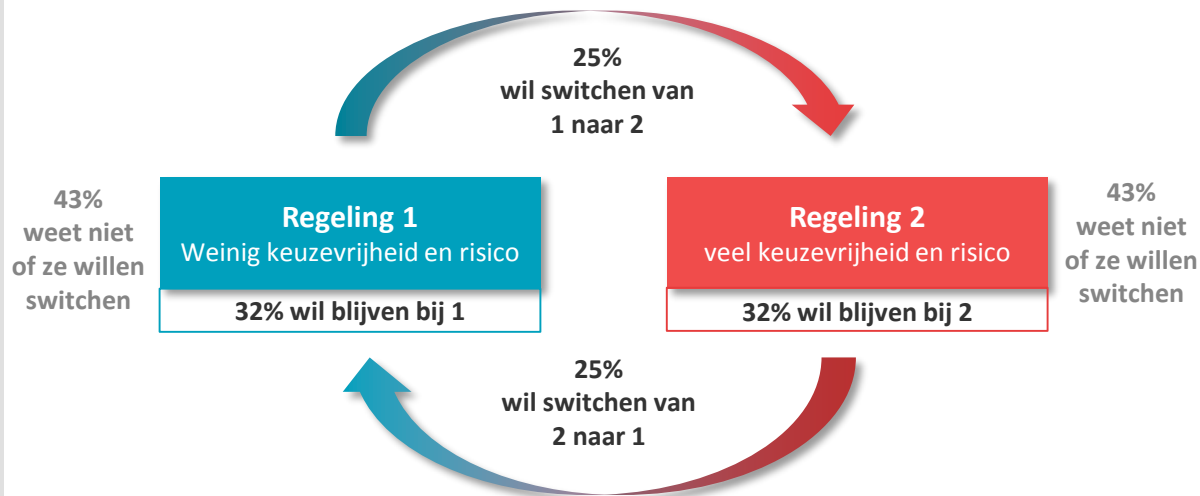
	Regeling 1: weinig keuzevrijheid en risico	Regeling 2: veel keuzevrijheid en risico
Keuzevrijheid waar je pensioen wordt opgebouwd:	Je hebt geen keuze, je pensioenfonds wordt geregeld via je werkgever	Je hebt geen keuze, je pensioenfonds wordt geregeld via je werkgever
Type pensioenregeling:	Collectieve regeling. De hoogte van je pensioenuitkering is afhankelijk van je salaris en het aantal jaren dat je gewerkt hebt	Een eigen pensioenrekening. De hoogte van je pensioenuitkering is afhankelijk van het rendement op je totale ingelegde premie
Keuzevrijheid beleggen	Het pensioenfonds kiest met welk risico jouw premie aan het werk wordt gezet	Je kunt zelf kiezen met welk risico jouw premie aan het werk wordt gezet, van heel laag (sparen) tot hoog
Duurzaam en maatschappelijk verantwoord beleggen:	Alle beleggingen zijn gericht op zo hoog mogelijk rendement	Alle beleggingen zijn gericht op zo hoog mogelijk rendement
Wijze van pensioenuitkering:	Een vast maandbedrag	Je krijgt eenmalig een hoog bedrag en daarnaast een vast, lager bedrag
Hoogte van je premie	Je werkgever bepaalt de hoogte van je premie	Je werkgever bepaalt de hoogte van je premie
Hoogte en zekerheid van je pensioenuitkering	Je pensioenuitkering is de helft van je laatst verdiende salaris en gegarandeerd	Je pensioenuitkering is naar verwachting 70% van je laatst verdiende salaris en niet gegarandeerd



Switchintentie is *onafhankelijk* van welke regeling men heeft; kwart wil switchen

Uit de switchintentie blijkt geen duidelijke voorkeur voor regeling 1 of 2. Van de mensen die eerst regeling 1 kregen voorgelegd (weinig keuzevrijheid en risico) wil 32% graag bij deze regeling blijven, 25% wil liever switchen naar regeling 2 (met meer keuzevrijheid en risico). 43% geeft aan dit niet te weten. Van de mensen die eerst regeling 2 kregen voorgelegd is de switchintentie precies hetzelfde. Mensen met een lagere opleiding en ouderen switchen minder snel. Mensen met weinig vertrouwen in het pensioenstelsel switchen eerder naar de regeling met meer keuzevrijheid en risico.

- 817 mensen hadden eerst regeling 1, en kregen de vraag of ze wilden switchen naar 2 of blijven
- 790 mensen hadden eerst regeling 2, en kregen de vraag of ze wilden switchen naar 1 of blijven



Een kwart van de werknemers wil überhaupt geen keuzes in pensioenregeling

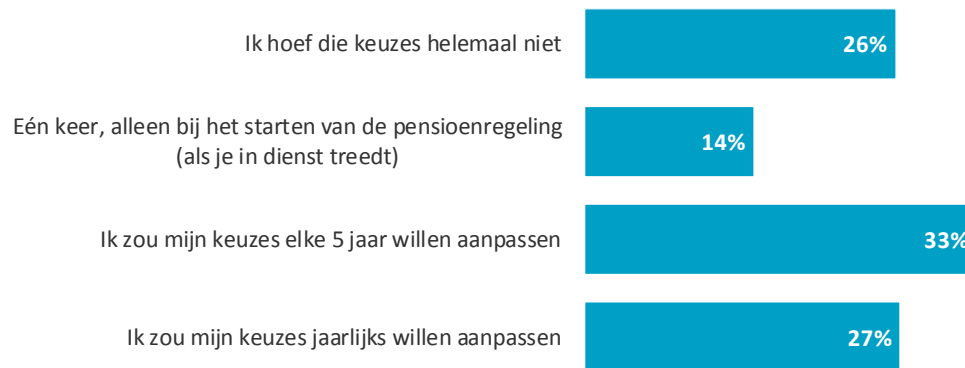
Onder de werknemers bestaat geringe behoefte hun keuzes frequent aan te passen.

Van alle werknemers wil een kwart helemaal geen keuzes maken. Een derde (en 44% van de groep die wel keuzes wil) vindt eenmaal in de vijf jaar de keuzes kunnen aanpassen voldoende en voor 14% (19% van de groep die wil kiezen) is één keer, bij indiensttreding, genoeg. Een kwart (37% van de groep die wil kunnen kiezen) wenst jaarlijks de gemaakte keuzes aan te kunnen passen.



Stel je kunt zelf keuzes maken in je pensioenregeling, bijvoorbeeld over de hoogte van je inleg of over het beleggingsprofiel. Hoe vaak zou je dat soort keuzes willen maken?

(n=1.607)

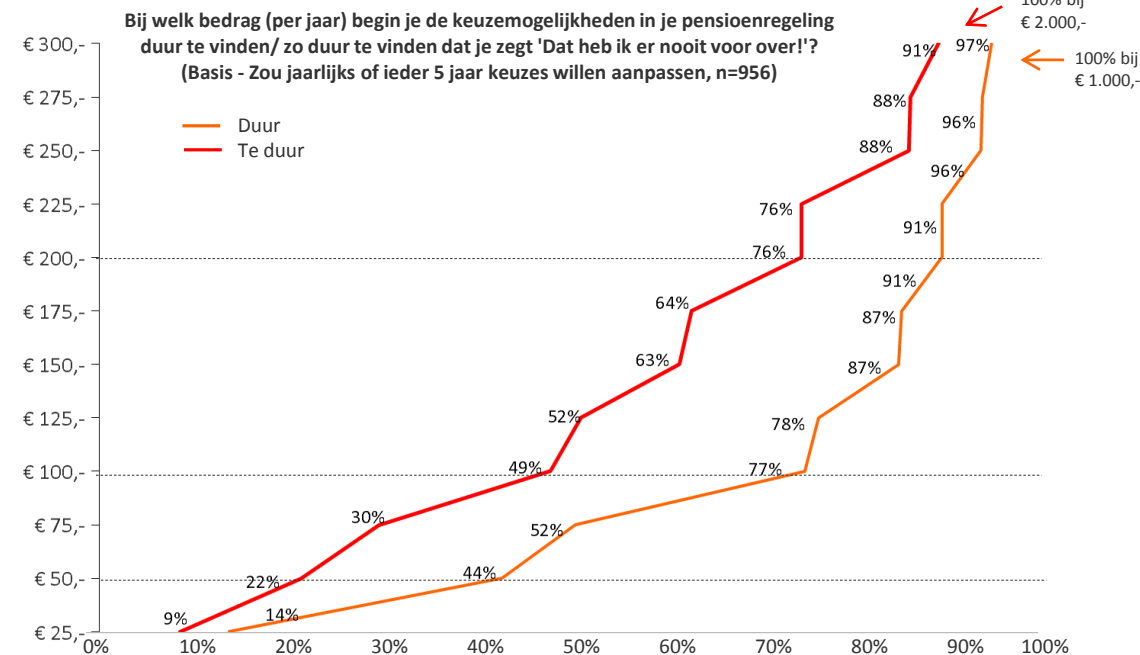


€ 100,- voor helft van de doelgroep maximum aan kosten keuzemogelijkheden

Aan alle werknemers die (5-) jaarlijks zelf keuzes over hun pensioenregeling zouden willen maken, is gevraagd welk bedrag zij hiervoor over hebben. Dat deden we door te vragen wanneer ze het 'duur' vinden en 'zo duur dat ze het er niet meer voor over zouden hebben'.

Bij € 50,- vindt 44% het duur en zou 22% het er niet meer voor over hebben. Bij € 100,- vindt ruim driekwart (77%) dit 'duur' en zou de helft (49%) het er niet meer voor over hebben. Bij € 200,- vindt 91% het duur en zou 76% het er niet meer voor over hebben.

Keuzes maken binnen je pensioenregeling brengt extra kosten met zich mee voor de uitvoerder. Afhankelijk van jouw wensen, liggen de verwachte kosten tussen de 50 en 250 euro per jaar. Dit gaat ten koste van jouw pensioen





Achtergrond, doel- en probleemstelling 3



Samenvatting en conclusies 5



Methode opzet en leeswijzer 12

Vertrouwen, zorgen en kennis 15

Het ideale pensioenstelsel 26

Switchintentie en acceptabele kosten 34



Segmenten 39



Bijlage: steekproefverantwoording en achtergrondgegevens 46

Door middel van een regressieanalyse op de gehele populatie is gekeken welke variabelen het meest bijdragen aan de mate waarin men keuzevrijheid in het pensioenstelsel wenst; we zijn nagegaan of er op basis van de correlaties tussen de onafhankelijke variabelen (vertrouwen, solidariteit, leeftijd en geslacht etc.) en de afhankelijke variabele (mate van keuzevrijheid), een voorspellend verband is. Met andere woorden: we kijken welke variabelen een effect hebben op (en dus verklarend zijn voor) de mate waarin men keuzevrijheid in het pensioenstelsel wenst.

De volgende variabelen werden in deze analyse meegenomen:

- Pensioenkennis
- Risicobereidheid
- Solidariteit
- Zorgen
- Vertrouwen in pensioenstelsel en pensioenfonds
- Leeftijd
- Geslacht
- Hoogst voltooide opleiding

Uit de analyse blijkt dat alle variabelen, behalve leeftijd en geslacht, een significant effect hebben op de mate waarin men keuzevrijheid wenst. Solidariteit en vertrouwen zijn de belangrijkste factoren die bepalen of iemand keuzevrijheid wenst in het pensioen. Op basis van deze twee variabelen is vervolgens een segmentatie gemaakt, waarbij we gekeken hebben naar de scores per groep op de mate waarin werknemers keuzevrijheid wensen.

Op basis van deze indeling hebben we de 4 groepen beschreven om een goed beeld te krijgen wie keuzevrijheid wenst en hoe dit zich verhoudt tot vertrouwen en solidariteit.

De groepen zijn ook beschreven op de variabelen leeftijd en geslacht, hoewel deze variabelen geen significant effect hebben. Het geeft wel een beeld hoe de groepen eruit zien, maar zijn dus geen verklarende variabelen.

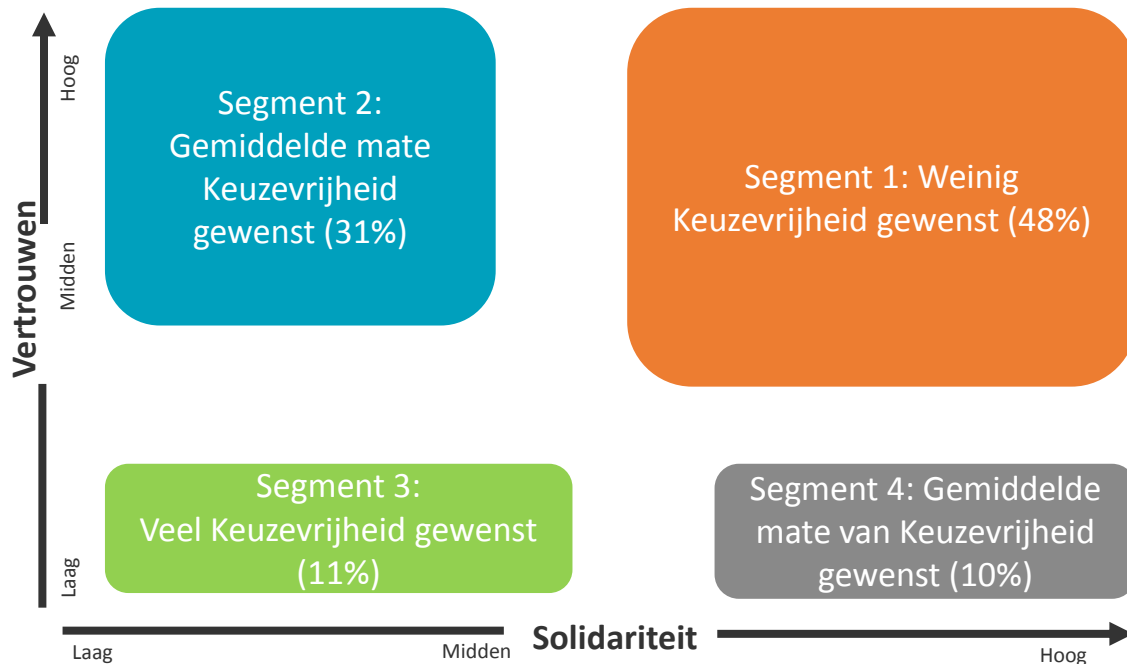


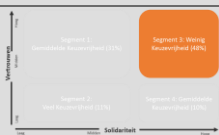
Belang aan keuzevrijheid het hoogst bij laag vertrouwen/laag solidair (11% van de werknemers)

Vertrouwen en belang van solidariteit zijn de belangrijkste drivers voor keuzevrijheid

De mate waarin men *vertrouwen* heeft (in het eigen pensioenfonds, het Nederlandse pensioenstelsel en de economie) samen met het belang van *solidariteit* zijn de belangrijkste voorspellers of iemand keuzevrijheid wenst in het pensioen.

De meeste groei in vertrouwen door keuzevrijheid te bieden, is te behalen bij 11% van de werknemers (segment 3).





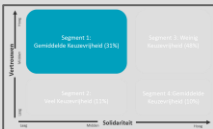
De aanwezigheid van vertrouwen en de wens voor solidariteit maken keuzevrijheid geen aantrekkelijke optie voor circa de helft van de werknemers. Keuzevrijheid zal bij hen vermoedelijk niet bijdragen aan hoger vertrouwen.

Waar de andere segmenten een voorkeur hebben voor keuzevrijheid in het pensioenfonds, heeft dit segment een duidelijke voorkeur voor een pensioenfonds dat via de werkgever wordt geregeld. Ook hebben ze een sterkere voorkeur voor een collectieve pensioenregeling en een vast maandbedrag als uitkeringsvorm.



- + Hebben hoog vertrouwen in het pensioenstelsel
- + Solidariteit is heel belangrijk
- Willen weinig keuzevrijheid
- + Zijn het minst bezorgd
- + Gemiddelde of hoge pensioenkennis





Pensioenkennis, vertrouwen en individualiteit motivatie achter keuzevrijheid.

Vergeleken met alle werknemers is keuzevrijheid belangrijker voor dit segment, waartoe nagenoeg een derde van de werknemers behoort (31%). Dat geldt voor de keuze voor het pensioenfonds, de type regeling (lichte voorkeur individuele rekening, minder garanties), het type beleggingen en de wijze van pensioenuitkering (hoog-laag variant).

Een kwart van hen (28%) zegt bereid te zijn naar een andere regeling over te stappen, indien deze meer keuzevrijheid en meer risico biedt.

Gezien de aanwezigheid van een relatief hoge mate van vertrouwen, zal het aanbieden van keuzes bij hen in beperkte mate bijdragen tot het verhogen van vertrouwen.

- + Hebben matig tot hoog vertrouwen in het pensioenstelsel
- Solidariteit is voor hen minder belangrijk dan gemiddeld
- + Pensioenkennis is hoger dan in andere segmenten
- + 5% spaart bij door in te leggen in deposito's (gem is 2%)*





Gebrek aan vertrouwen belangrijkste reden voor wens meer keuzes. Keuzevrijheid kan bijdragen aan verhogen vertrouwen.

Vergeleken met alle werknemers is keuzevrijheid voor dit segment, waartoe 11% van de werknemers behoort, het meest van belang.

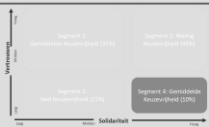
Zij willen keuze in het pensioenfonds, in de mate van risico waarmee de premie aan het werk wordt gezet en de hoogte van de premie. Het type regeling is voor dit segment minder relevant. Indien hen de keuze geboden wordt, hebben zij een sterke voorkeur voor gegarandeerde pensioenuitkering. Aan duurzaam beleggen hechten zij relatief weinig belang.

Een derde van hen (35%) zegt te bereid te zijn naar een andere regeling over te stappen, indien die meer keuzevrijheid en meer risico bevat (ondanks dat zij geen risico nastreven).

Gezien de lage mate van vertrouwen kan het aanbieden van keuzes bij hen in belangrijke mate bijdragen tot het verhogen van vertrouwen.

- Hebben laag vertrouwen in het pensioenstelsel
- Solidariteit minder belangrijk dan gemiddeld
- Willen veel keuzevrijheid
- Zijn zeer bezorgd
- Zeer lage pensioenkennis
- 64% doet niets om zijn pensioenregeling aan te vullen (gem. is 57%)*






Wens voor solidariteit in combinatie met lage pensioen kennis maken keuzevrijheid geen aantrekkelijke optie.

Vergeleken met alle werknemers is keuzevrijheid voor dit segment, waartoe 10% van de werknemers behoort, slechts van gering belang.

Deze groep heeft een zeer laag pensioen kennisniveau. In de keuze voor een pensioenregeling is dit duidelijk terug te zien; ze zijn aanzienlijk minder uitgesproken in hun voorkeur voor een regeling.

Indien de mogelijkheid zich zou voordoen om te switchen van de huidige regeling naar één die meer keuzevrijheid en risico biedt, geeft 8 op de 10 (81%) aan niet te willen switchen of hier geen mening over te hebben.

- Hebben laag vertrouwen in het pensioenstelsel
- + Solidariteit is heel belangrijk
- Zeer bezorgd
- Zeer lage pensioen kennis
- 63% doet niets om zijn pensioenregeling aan te vullen (gem. is 57%)

 Vaker laag opgeleid





Overzichtstabel

Werknemers	Laag	Matig	Hoog
Vertrouwen			
In Nederlands pensioenstelsel	28%	44%	28%
In eigen pensioenfonds of verzekeraar	21%	45%	35%
Zorgen			
Algemeen (maatschappelijke ontwikkelingen)	24%	34%	42%
Eigen pensioen	18%	59%	24%
Kennis mbt pensioen	52%	33%	15%
Gewenste solidariteit	11%	31%	58%
Duurzaamheidsbelang	35%		65%
Gewenste keuzevrijheid	26%	14%	60%
Risicobereidheid	50%		50%
Switchgedrag			
Wens tot mogelijkheid switchen	26%		74%
Intentie: van weinig naar veel keuzevrijheid en risico	75%		25%
Intentie: van veel naar weinig keuzevrijheid en risico	75%		25%

Verschillen naar achtergrondvariabelen

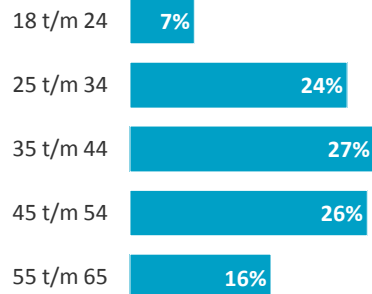
Leeftijd	Opleidingsniveau	Inkomen	Geslacht
<ul style="list-style-type: none"> • 18- tot 24-jarigen maken zich het minste zorgen om hun pensioen • 35- tot 44-jarigen willen het vaakst een individuele regeling in plaats van een collectieve • 55- tot 65-jarigen vinden niet dat mensen zelf moeten bepalen hoe risicovol er belegd wordt • In de leeftijd 18-34 jaar denkt de meerderheid dat sparen meer oplevert dan beleggen • 55- tot 65-jarigen hebben de meeste pensioen kennis • Onder de 35 jaar zijn werknemers minder risicobereid 	<ul style="list-style-type: none"> • 72% van de laagopgeleiden heeft geen idee welk type pensioenregeling men heeft • Hoogopgeleiden hebben het meeste vertrouwen en maken zich het minste zorgen • Hoogopgeleiden hebben de meeste pensioen kennis • Hoogopgeleiden vinden het vaker belangrijk dat pensioenfondsen een buffer opbouwen • Laagopgeleiden zijn het minst switchbereid • 42% van de laagopgeleiden wil helemaal geen keuzes in zijn pensioenregeling 	<ul style="list-style-type: none"> • Mensen met een bovenmodaal inkomen hebben meer vertrouwen en maken zich minder zorgen • Mensen met een bovenmodaal inkomen hebben meer vertrouwen in oplossingen van de politiek • Mensen met een bovenmodaal inkomen hebben de meeste pensioen kennis • Mensen met een bovenmodaal inkomen zijn meer risicobereid • Mensen met een bovenmodaal inkomen willen meer keuzevrijheid 	<ul style="list-style-type: none"> • Mannen hebben meer vertrouwen in het Nederlandse pensioenstelsel dan vrouwen • Mannen hebben meer kennis van pensioenen dan vrouwen • Vrouwen vinden solidariteit belangrijker • Mannen zijn meer bereid om risico te nemen • Vrouwen zijn minder switchbereid



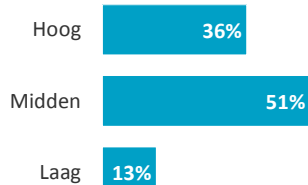
Geslacht (n=1.607)



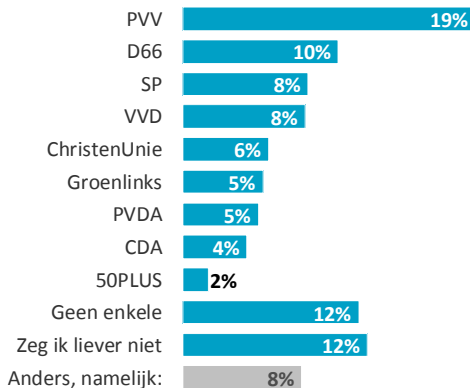
Leeftijd (n=1.607)



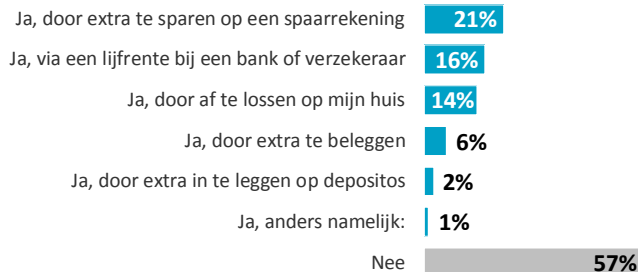
Opleiding voltooid (n=1.607)



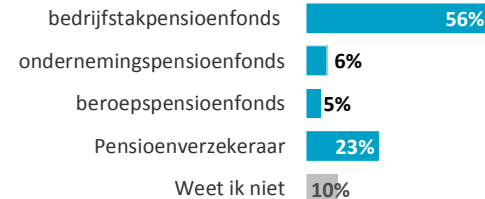
Op welke politieke partij zou je stemmen als er nu Tweede Kamerverkiezingen gehouden zouden worden? (n=1.607)



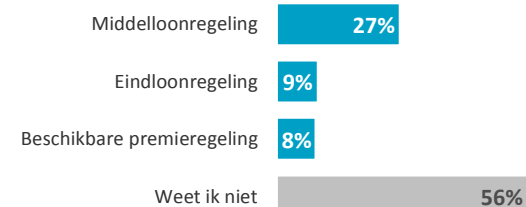
Doe je daarnaast, los van je werkgever, zelf nog iets om je pensioen aan te vullen? (n=1.607)



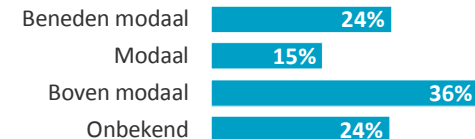
Waar bouw je nu pensioen op via je werkgever? (n=1.607)



Wat voor type pensioenregeling heb je op dit moment bij je werkgever? (n=1.607)



Inkomen (n=1.607)



- Veldwerkperiode
 - Het veldwerk is uitgevoerd in de periode 22 maart 2016 tot en met 29 maart 2016
- Methode respondentenselectie
 - Uit het StemPunt-panel van Motivaction
- Incentives
 - De respondenten hebben als dank voor deelname aan het onderzoek een kleine vergoeding ontvangen
- Weging
 - De onderzoeksdata zijn gewogen (zie ook bijlage gewogen en ongewogen data), daarbij fungeerde het Mentality-ijkbestand als herwegingskader. Dit ijkbestand is wat betreft socio-demografische gegevens gewogen naar de Gouden Standaard van het CBS
- Responsverantwoording online onderzoek
 - In de veldwerkperiode is aan 11.104 personen een uitnodigingsmail verstuurd. Een derde van hen repondeerde. 1.607 werknemers kwamen door de selectievragen heen en vulden de gehele vragenlijst in
- Bewaartermijn primaire onderzoeksbestanden
 - Digitaal beschikbare primaire onderzoeksbestanden worden tenminste 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard. Beeld- en geluidsopnames op cd en niet digitaal beschikbare schriftelijke primaire bestanden zoals ingevulde vragenlijsten, worden tot 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard
- Overige onderzoekstechnische informatie
 - Overige onderzoekstechnische informatie en een exemplaar van de bij dit onderzoek gehanteerde vragenlijst is op aanvraag beschikbaar voor de opdrachtgever



Ongewogen en gewogen data

Kenmerken	Ongewogen		Gewogen	
	N	%	N	%
Leeftijd				
16 t/m 24 jaar	212	6,4	438	13,2
25 t/m 34 jaar	342	10,3	631	18,9
35 t/m 44 jaar	525	15,8	711	21,4
45 t/m 54 jaar	958	28,8	781	23,4
55 t/m 70 jaar	1293	38,8	769	23,1
Opleidingsniveau				
Hoog (wo/hbo)	952	28,6	915	27,5
Middel (havo/vwo/mbo/mavo)	1671	50,2	1761	52,9
Laag (ibo/basisschool/geen opleiding)	707	21,2	654	19,6
Geslacht				
Mannen	1713	51,4	1634	49,1
Vrouwen	1617	48,6	1696	50,9



Ongewogen en gewogen data

Kenmerken	Ongewogen		Gewogen	
	N	%	N	%
Regio				
3 grote gemeenten	328	9,8	410	12,3
West	964	28,9	980	29,4
Noord	341	10,2	318	9,6
Oost	736	22,1	705	21,2
Zuid	828	24,9	792	23,8
Randgemeenten	133	4,0	124	3,7



Auteursrecht

Het auteursrecht op dit rapport ligt bij de opdrachtgever. Voor het vermelden van de naam Motivaction in publicaties op basis van deze rapportage – anders dan integrale publicatie – is echter schriftelijke toestemming vereist van Motivaction International B.V.

Zie ook ons [Pers- en publicatiebeleid](#).

Beeldmateriaal

Motivaction heeft datgene gedaan wat redelijkerwijs van ons verwacht kan worden om de rechthebbenden op beeldmateriaal te achterhalen. Mocht u desondanks menen recht te kunnen doen gelden op gebruikt beeldmateriaal, neem dan contact op met Motivaction.

