



Consequences
Just Ahead

Flitscongres 2023

Irene Zondervan, Henk Heinen

M230032

15 maart 2023



motivaction
insights and strategy

Achtergrond en doelstelling

Thema keuzebegeleiding van werknemers in het nieuwe pensioen

De nieuwe pensioenwetgeving is er eindelijk gekomen. Na discussies tussen de sociale partners en daarna de lange politieke besluitvorming is het nu tijd voor de uitrol van het systeem. Dit heeft vergaande implicaties voor de pensioenuitvoerders in het kader van keuzebegeleiding van de deelnemers.

Aan de keuzebegeleiding worden de volgende eisen gesteld:

- Informatie die pensioenuitvoerders verstrekken, moet 'correct' zijn.
- Pensioenuitvoerders moeten de deelnemers 'op een adequate wijze' begeleiden bij het maken van hun keuzes binnen de pensioenovereenkomst.

Dit roept vragen op als: zijn dit resultaats- of inspanningsverplichtingen? Wat staat uitvoerders en adviseurs te wachten? Wat verwachten werknemers rondom keuzebegeleiding?

In dit rapport geven we antwoord op de vraag wat werknemers verwachten van keuzebegeleiding.

Onderzoeksdoelstelling:

Inzicht geven in de verwachtingen van werknemers die pensioen opbouwen in de tweede pijler, met betrekking tot keuzebegeleiding in het licht van de nieuwe pensioenwetgeving. Dit inzicht dient pensioenuitvoerders en adviseurs handvatten te bieden met betrekking tot hoe zij aan de verplichte keuzebegeleiding op de meest adequate wijze invulling kunnen geven.

Output: 'Things to do'

- De verkregen inzichten dienen politici houvast te geven voor wat er mogelijk nader geregeld moet worden rondom de keuzebegeleiding.
- De verkregen inzichten dienen de pensioenuitvoerders en pensioenadviseurs sturingsinformatie te bieden waarmee zij aan keuzebegeleiding concreet invulling kunnen geven.

Methode en opzet

Doelgroep en steekproef

Onder een representatieve groep Nederlanders die werken en bij hun werkgever pensioen opbouwen via de werkgeversregeling, heeft Motivaction een online kwantitatieve vragenlijst uitgezet. Om betrouwbare uitspraken op totaalniveau te kunnen doen alsmede over subgroepen, hebben we gekozen voor een steekproef van n= 500. Uiteindelijk hebben 517 mensen de vragenlijst ingevuld. Zij kwalificeerden zich wanneer ze werkzaam zijn en pensioen opbouwen, dan wel in loondienst dan wel als zelfstandig ondernemer.

De netto steekproef bestaat uit n= 517 Nederlanders tussen de 18 en 67 jaar.

- 94% van hen is in loondienst
- 3% is in loondienst en werkt daarnaast ook als zelfstandig ondernemer
- 3% is arbeidsongeschikt

- 61% bouwt pensioen op bij een bpf
- 5% bij een opf
- 4% bij een beroepspensioenfonds

- 10% bouwt pensioen op bij een verzekeraar/ppi
- 7% bij een apf
- 13% weet niet waar hij of zij pensioen opbouwt

Vragenlijst

Motivaction heeft in samenspraak met Aegon, TKP en Herman Kappelle, bijzonder hoogleraar Fiscaal Pensioenrecht aan de Vrije Universiteit Amsterdam, de vragenlijst ontwikkeld. De vragenlijst bestaat uit 22 vragen, waarvan 3 open vragen.

Het veldwerk vond plaats van 9 februari tot en met 14 februari 2023.

A stylized illustration of a man in a dark suit standing on the right side, looking out over a vast field of white arrows pointing in various directions against a teal background. The arrows are scattered and point towards different parts of the frame, creating a sense of complexity and choice. A dark grey horizontal band is overlaid across the middle of the image, containing the text.

Conclusies en aanbevelingen



Bekendheid met nieuwe pensioenwet nog steeds laag

Op adequate wijze begeleiding bieden bij het maken van keuzes binnen de pensioenovereenkomst is, zo blijkt uit representatief onderzoek onder meer dan 500 Nederlanders die werken en pensioen opbouwen in de werkgeversregeling, op zijn zachtst gezegd uitdagend. Lage bekendheid met de nieuwe pensioenwet, angst, boosheid of onverschilligheid omtrent deze transitie, gebrek aan urgentie of zicht op het juiste moment, de wens voor gemak en zekerheid spelen een rol bij de uitdagingen om de pensioenopbouwer te begeleiden, binnen de context van de grote verschillen tussen diverse Nederlanders op basis van geslacht, leeftijd, opleiding en inkomen.

Nog steeds lage bekendheid met de introductie van de nieuwe pensioenwet

Waar men in de bubbel niet om het nieuws en de discussies die dat nieuws oplevert heen kan, ontgaat het een groot deel van de werkende Nederlanders nog steeds dat er een nieuwe pensioenwet aankomt. Bijna 80% van de Nederlanders heeft er überhaupt nooit iets over gehoord, gelezen of er slechts vagelijk van gehoord zonder te weten wat de nieuwe wet inhoudt en impliceert. De overige 20%, die meent hier redelijk tot goed van op de hoogte te zijn, heeft spontaan geen inkleuring bij de nieuwe pensioenwet. 15% van de groep die bekend is met de nieuwe pensioenwet is ervan op de hoogte dat de nieuwe pensioenwet keuzes biedt aan de deelnemer in zowel de opbouw- als de uitkeringsfase.

Bijsparen relatief goed bekend als keuzemogelijkheid in de opbouwfase

Pas wanneer het concreter wordt, weet circa 40% van pensioenopbouwend Nederland dat de nieuwe wet het hen mogelijk maakt om bij te sparen in de pensioenregeling en keuze biedt in de mate van beleggingsrisico dat je als deelnemer wil lopen. Met de keuze om partnerpensioen uit te ruilen, is een kwart van de Nederlanders die pensioen opbouwen in de tweede pijler bekend.

Eerder stoppen met werken meest bekend als optie in de uitkeringsfase

Met de keuzemogelijkheid eerder te kunnen stoppen met werken, is bijna de helft (47%) van werkend Nederland bekend. De beide andere mogelijkheden in deze fase die enige bekendheid hebben, zijn bedrag ineens (39%) en de hoog-laagconstructie (38%).

Keuzemogelijkheden wekken angst op

Dát er keuzes te maken zijn, spreekt de ruime meerderheid aan maar maakt tevens bang

61% zegt het (heel) belangrijk te vinden dat er keuzes geboden worden. Anderzijds roept het mogen of moeten maken van keuzes ook angst op: angst dat de gemaakte keuze later verkeerd uitpakt. En dat, een verkeerde keuze maken, druist in tegen de wens voor zekerheid dat men na pensionering de huidige levenswijze en standaard kan voortzetten.

Angst zien we ook terug in de lage mate van aansprekendheid om bewust risico te nemen teneinde de hoogst haalbare pensioenuitkering te kunnen realiseren. Keuzes rond beleggingen, het bepalen van het risico en de keuze voor duurzame beleggingsfondsen, spreken van de keuzemogelijkheden het minst aan.

Bijsparen en hoog-laag zijn bekend en spreken het meeste aan. Voor 48% van de werkenden zijn dit de twee meest aansprekende opties die de nieuwe wet biedt. Eerder stoppen is eveneens aantrekkelijk. Deze drie opties raken zekerheid en geven een goed gevoel.

Keuzemogelijkheden die een gevoel van zekerheid verschaffen, spreken het meest aan. Dit geldt voor het bijsparen, wat als een veilige keuze kan voelen, en de wens om eerst een hoge uitkering en later een lagere uitkering te ontvangen. Je weet immers nooit hoe oud je wordt en binnen is binnen. Ook eerder stoppen met werken is een aantrekkelijk keuze, zolang je er echter geen extra beleggingsrisico's voor dient te nemen.

Gemak en de behoefte aan zekerheid zijn leidend in de afwegingen bij de keuzes

Het vooruitzicht je leven te kunnen blijven leven zoals je dat nu doet, vormt de belangrijkste afweging bij de te maken pensioenkeuzes. Om deze inschatting te kunnen maken, is zoveel mogelijk zekerheid gewenst omtrent de hoogte van de te behalen pensioenuitkering. Een interessante bevinding is dat de werkenden enerzijds zo min mogelijk naar hun pensioen willen omkijken en tegelijkertijd zo veel mogelijk zicht willen houden op hun pensioen.

Passief geïnformeerd worden sluit goed bij aan bij deze ogenschijnlijk tegenstrijdige houding

Twee derde van de doelgroep heeft nog geen actie ondernomen om zich te verdiepen in het pensioenakkoord. Degenen die zich al wel wat hebben verdiept, hebben primair gebruik gemaakt van beschikbare en generieke informatie, zoals de website van de pensioenuitvoerder en berichten in de media. Slechts 6% heeft zich met vragen over deze keuzemogelijkheden actief tot de eigen werkgever gewend en 4% heeft een financieel adviseur gesproken. Ook bij voorgenomen gedrag staat het bezoeken van websites bovenaan de voorkeurslijst van mogelijkheden.

Om overzicht te verkrijgen en keuzes te kunnen maken met betrekking tot het pensioen, heeft men primair behoefte aan heldere informatie op de website mijnpensioenoverzicht.nl. Daarnaast verwacht men ook heldere informatie op de website van de eigen pensioenuitvoerder.

Externe prikkels belangrijk om gedrag te activeren

Gebrek aan kennis in combinatie met een afwerende houding dragen bij tot uitstelgedrag dan wel passiviteit. Ook het ontbreken van een goed moment draagt bij tot passiviteit.

Ook al is men voornemens actie te gaan ondernemen om zich voor te bereiden op de pensioenkeuzes, het ontbreekt hiervoor aan een goed moment: volgens 27% is elk moment een goed moment. Een vijfde van degenen die aangeven van plan te zijn actie te ondernemen, heeft geen idee wanneer hij dat zal doen. 44% geeft aan dat dat binnen 5 jaar zal zijn, 25% nog dit jaar en 9% rond pensionering. Het ontbreekt aan een gevoel van urgentie, en daarnaast is de complexiteit en onbekendheid redenen voor uitstelgedrag waar dit het maken van keuzes betreft.

Meer dan de 35-plussers zien de jongeren (18-35) een huis kopen, gebeurtenissen die gekoppeld zijn aan hun relatie, starten bij een nieuwe werkgever, gezinsuitbreiding en een sabbatical als goede momenten om zich met pensioenkeuzes bezig te gaan houden.

Verwachtingen en voorkeuren met betrekking tot keuzebegeleiding liggen niet altijd op één lijn. Voorkeur gaat uit naar een persoonlijk 1-op-1 gesprek.

Bijna de helft van de doelgroep (43%) geeft de voorkeur aan een persoonlijk gesprek om geïnformeerd te worden over keuzemogelijkheden, waar we ook zien dat zo'n 20% idealiter een persoonlijk gesprek verwacht over pensioenkeuzes. Daarnaast zien we, en dat is wel in overeenstemming met de deelnemersverwachtingen, dat zelf kennis opdoen, waar en wanneer dit je uitkomt, ook voor velen een voorkeursvariant is.

Gemak en de wens zicht te houden op de ontwikkeling van het pensioen, wensen die eerder ter sprake zijn gebracht, komen samen in de wens om jaarlijks via een e-mailbericht te vernemen hoe je ervoor staat qua pensioenuitkering. Het idee om tijdens werktijd een pensioenadviseur te spreken, spreekt aan: ook hier ligt het initiatief buiten de deelnemer die volgen verkiest boven zelf in actie komen. Het spreekt vooral jongeren aan om te leren welke keuzes hun leeftijdsgenoten maken. Ook spreekt het deze doelgroep aan om een alert te ontvangen bij salarisverhoging met de vraag om bij te sparen.

Pensioen APK

41% staat positief en 13% staat afwijzend tegenover het idee van een Pensioen APK. Dit is het recht en de mogelijkheid om een jaarlijks gesprek met een financieel adviseur te voeren over het persoonlijke pensioen. Voor dit idee staan met name hoogopgeleide mannen van boven de 45 jaar open. Jongeren, vrouwen en lager opgeleiden zijn aanmerkelijk minder enthousiast.

Idealiter betaalt de overheid of pensioenuitvoerder de Pensioen APK. Daarna komt de werkgever in beeld om hiervoor geld opzij te zetten, al dan niet uit het opleidingsbudget. De ruime meerderheid (59%) vindt eens per 3 of 5 jaar voor deze APK voldoende. Mannen hebben behoefte aan een hogere frequentie dan vrouwen. Naarmate men ouder wordt, ligt de voorkeursfrequentie ook hoger: 34% van de 55-plussers verkiest eens per jaar, 46% van de 45-54-jarigen eens per 3 jaar, onder de 35 eens per 5 jaar (39%). Face-to-face heeft de voorkeur boven een online gesprek.

Verschillen op het belang dat men hecht aan keuzes

Keuzebegeleiding dient aan te sluiten bij de doelgroep

Een of dé adequate wijze van keuzebegeleiding bestaat niet. Wat voor de één een prettige wijze, goed moment, aansprekend onderwerp of goede frequentie is, is het dat niet voor iedereen. Pensioen differentieert, polariseert wellicht. In de hoogopgeleide mannenwereld, waar een bovenmodaal inkomen verdiend wordt, speelt pensioen een andere rol dan in de wereld van lager opgeleiden, laagverdienenden. Waar de één het zelf maken van pensioenkeuzes aantrekkelijk vindt, vindt de ander dat niet.

Voor een goedpassende invulling van keuzebegeleiding is het daarom noodzakelijk met deze verschillen rekening te houden. We zetten de belangrijkste op rij:

Bekendheid

- Bekendheid met het nieuwe pensioenstelsel en de keuzemogelijkheden die voortkomen uit de nieuwe wet is het laagst onder jongeren, vrouwen, lager opgeleiden en mensen met een beneden modaal inkomen.
- Degenen met het pensioen in zicht (55-plus) zijn al wat beter op de hoogte van eerder of later kunnen stoppen met werken en met de hoog-laag constructie.

Houding

- Tegenover hoger opgeleiden (midden en hoog) vinden lager opgeleiden het kunnen maken van keuzes minder belangrijk. Kijken we naar inkomen dan vindt vooral bovenmodaal dit belangrijk en hecht modaal hier minder belang aan.

- De keuze om bij te sparen in de werkgeversregeling spreekt vooral vrouwen, jongeren onder 35 en werkenden met een bovenmodaal inkomen aan.
- Hoog-laag spreekt meer lager opgeleiden aan en 55-plussers.
- Mannen staan meer open voor het nemen van risico's dan vrouwen, hoogopgeleiden meer dan lager opgeleiden, bovenmodaal meer dan minder verdienenden, aangeslotenen bij een opf, verzekeraar/ppi meer dan elders.
- 45-54-jarigen hebben de meeste interesse in snel kunnen stoppen met werken.
- 18-34-jarigen hechten meer belang aan het leveren van een bijdrage aan een duurzame toekomst. Lager opgeleiden hechten minder belang aan duurzaamheid bij het maken van pensioenkeuzes.
- De jongste groep (18-34 jaar) kampt het meest met onzekerheid en angst dat hun keuzes later verkeerd gaan uitpakken. Zij zijn het minst blij hiermee van alle leeftijdsgroepen. Tevens is dit de groep die onverschillig is: 'het doet niks met me'. Dit zien we vooral onder de lager opgeleiden. Bovenmodaal toont zich het minst onverschillig.
- Het meest blij met de transitie zijn de werkenden die pensioen opbouwen bij een verzekeraar/ppi.

Gedrag

- Mannen zijn actiever in het vergaren van informatie over pensioenkeuzes dan vrouwen, die nog een afwachtende houding aannemen. Ook jongeren en lager opgeleiden nemen een afwachtende en passieve houding aan.

Informatie en keuzebegeleiding op maat

Behoeftes verschillen

Afhankelijk van het onderwerp heeft 15% tot 25% behoefte aan een combinatie van informatie en begeleiding met betrekking tot pensioenkeuzes. 10 tot 20% heeft geen behoefte aan deze vormen van hulp. 1 op 3 heeft er nog geen weet van of een vorm van keuzebegeleiding wenselijk is.

- 35-54-jarigen hebben de meeste behoefte aan informatie en/of begeleiding. 35-44 heeft meer dan de ouderen behoefte aan begeleiding. Dit geldt ook voor de keuzes met betrekking tot de uitkeringsfase.
- Met betrekking tot **eerder stoppen met werken** is de meeste begeleiding en informatie gewenst, meer bij 35-plussers dan bij de jongeren.
- Ouderen, 55-plus, verkiezen over 'eerder stoppen met werken' geïnformeerd te worden boven begeleid te worden. Deze voorkeur zien we ook bij hoogopgeleiden. Onder de 55 jaar verkiezen de werkenden rond dit onderwerp meer de combinatie van beide. Aangeslotenen bij een verzekeraar/ppi verkiezen in hogere mate hierin begeleid te worden dan aangeslotenen bij pensioenfondsen.
- Met betrekking tot **bijsparen** volstaat veelal informeren. Ondanks dat dit een onderwerp is waar ook lager opgeleiden interesse in hebben, hebben ze weinig belangstelling hierover geïnformeerd te worden. Wel achten ze de kans reëel gebruik van deze keuzemogelijkheid te zullen maken.
- Het zelf bepalen van beleggingsrisico's vraagt van de pensioenkeuzes om de meeste begeleiding, vooral van 35-44-jarigen. Lager opgeleiden en laagverdienenden hebben hier het minste interesse in.

Kanaalvoorkeuren verschillen

Vrouwen, jongeren en minder hoog opgeleiden hebben zich nog nauwelijks verdiept in het nieuwe pensioenstelsel. Informatie via de media bereikt vooral hoger opgeleide mannen. Informatie ophalen via de website van de eigen pensioenuitvoerder is het meest gangbaar voor hen die zich willen informeren. Lager opgeleiden zijn de lastigste doelgroep. Met onverschilligheid wapenen zij zich tegen dit onderwerp. Media, webinars bereiken hen niet.

De in het onderzoek voorgelegde ideeën met betrekking tot keuzebegeleiding spreken hoger opgeleiden en meer verdienenden meer aan dan lager opgeleiden en lager verdienenden.

Lage verwachtingen omtrent keuzebegeleiding

Meer dan anderen verwachten jongeren, 18-34 jaar, een persoonlijk adviesgesprek met de werkgever (18%). Hoogopgeleiden verwachten meer dan lager opgeleiden een persoonlijk adviesgesprek met een pensioenadviseur buiten de werkgever om.

1 op de 4 werkenden verwacht geen enkele vorm van begeleiding bij het maken van keuzes en voelt zich op zichzelf aangewezen. Met name opleidingsniveau is een voorspeller van de verwachtingen. Hoe lager opgeleid, hoe minder men verwacht: 44% van de lager opgeleiden verwacht geen enkele vorm van begeleiding tegenover 17% van de hoog opgeleiden.

Aanbevelingen – bied maatwerk

Bekendheid over het intreden van de nieuwe wet en de gevolgen hiervan dient verder vergroot te worden. Differentiatie en maatwerk zijn hierbij noodzakelijk.

Het is belangrijk dat er bij het genereren van bekendheid over de nieuwe pensioenwet focus ligt op vrouwen, op jongeren en op lager opgeleiden. Om de diverse doelgroepen te bereiken, is het zaak hen aan te spreken met die onderwerpen waar ze een positief gevoel bij krijgen, op momenten dat ze er open voor staan en op een wijze die aansluit bij hun kennis, houding en emoties over dit onderwerp. Dit komt terug in onderstaande aanbevelingen.

 **Focus op onderwerpen en keuzemogelijkheden die het meest aanspreken en bijdragen aan een gevoel van zekerheid: bijsparen, eerder stoppen met werken en de mogelijkheid van een hoog-laag-uitkering**

Veel aandacht gaat er nu uit naar keuzes rond beleggingen. Dit is echter een terrein waar de meeste Nederlanders die pensioen opbouwen van willen wegblijven. Het maakt hen bang en onzeker, wat leidt tot passiviteit in plaats van actie. Om keuzemogelijkheden met een positieve emotie te laden en daarmee mensen die nu op afstand staan in de actiemodus te zetten, raden wij aan de communicatie rondom de keuzemogelijkheden in de nieuwe pensioenwet primair te richten op zaken als bijsparen in de werkgeversregeling, eerder kunnen stoppen met werken en de eerste pensioenjaren een hogere uitkering te kunnen ontvangen. Om de angst weg te nemen dat bijsparen ten koste gaat van de huidige koopkracht, is het belangrijk om concreet te maken wat bedragen tot 50 euro per maand al doen, zeker voor jongeren op de langere termijn.


 **Het gevoel van angst dient verlaagd te worden. Communiceer waar kan vanuit dat wat zekerheid biedt**


Vrouwen, jongeren en lager opgeleiden zijn meer wars van risico's. Met als focus 'het behoud van de huidige levensstandaard later' biedt communicatie meer invulling op waar pensioenopbouw bij huidig gedrag op uitkomt en wat er voor mogelijkheden zijn om bij deze gewenste uitkomst te komen. De inhoud van de boodschap is hiermee niet hoe verkrijg ik zoveel mogelijk pensioenuitkering. De boodschap luidt: om je huidige levenswijze voor te kunnen zetten, is het zaak om.... In deze boodschap zitten tips om aan het eigen gewenste doel te kunnen werken al dan niet met hulp van anderen.


 **Inzicht in wat anderen kiezen, is ook een vorm van zekerheid bieden**

Vooraf jongeren zijn gevoelig voor peer pressure: hen wijzen op keuzes die peers maken, helpt hen bij het nadenken over keuzes.


Aanbevelingen

 **Maak van 'elk moment' een specifiek moment waarop de werkende pensioenopbouwer aan zijn pensioenkeuze dient te denken.**
Jongeren ervaren veel levensgebeurtenissen die pensioen raken. Maak hier op een voor hen aantrekkelijke wijze gebruik van. Om ook onder de andere doelgroepen dan jongeren activatie te vergroten, raden wij aan doelgroepgericht concrete momenten te communiceren om actie te kunnen ondernemen. Zo kan het bijvoorbeeld werken om bij het krijgen van het vakantiegeld eind mei te wijzen op de mogelijkheid van bijsparen in de regeling.

 **Speel in op de wens voor gemak en zekerheid**
De websites met pensioeninformatie dienen uiteraard helder, goed te begrijpen en relevant te zijn. Maar dit vereist al wel actie om naar de website te gaan. Speel waar kan in op de wens voor gemak en passiviteit door alerts te sturen, zoals bij salarisverhoging over de mogelijkheid tot bijsparen. Of een alert wanneer het gewenste doel (bepaalde levensstandaard na pensionering aanhouden) aandacht vraagt om gerealiseerd te worden. Geef hiermee invulling aan de wens tot passief zicht houden op de pensioenontwikkeling voor hen die niet graag aan de knoppen zitten.

 **Vergroot de range van informatie op de website mijnpensioenoverzicht.nl**
Informatie over pensioen staat verspreid over diverse websites. Om overzicht te verkrijgen en keuzes te kunnen maken met betrekking tot het pensioen, heeft men primair behoefte aan heldere informatie op de website mijnpensioenoverzicht.nl.

Breid de informatie op deze website uit met informatie over de nieuwe pensioenwet en de keuzemogelijkheden. En werk aan meer bekendheid van deze website via kanalen die de moeilijkst bereikbare doelgroepen gebruiken.

 **Sluit in vorm, middel en kanaal aan bij de doelgroep**
De huidige middelen en kanalen die ingezet worden om te informeren over de nieuwe pensioenwet lijken vooral aan te sluiten op de wensen en behoeften van hoogopgeleide mannen van boven de 45 jaar. Zij worden onder meer bereikt via de media en zijn relatief het best op de hoogte en het meest in staat keuzes te maken en begeleiding hiervoor te vinden. Betrek lager opgeleide jongeren bij de vormgeving en kanaalkeuze over pensioenkeuzes.

Ook in het 1-op-1 contact met een keuzebegeleider, mocht daar sprake van zijn, is een goede match belangrijk, waar het taalgebruik en andere persoonlijkheidskenmerken betreft. Jonge adviseurs opleiden kan hierbij het verschil maken.



Resultaten – 2023



1 op de 5 pensioenopbouwers is op de hoogte van het nieuwe pensioenstelsel

21% van werkend Nederland dat pensioen opbouwt in de tweede pijler vindt zichzelf redelijk tot goed op de hoogte van het nieuwe stelsel en de regelingen die daar onderdeel van uitmaken. Een even groot deel heeft over deze transitie nog niets gehoord of gelezen.

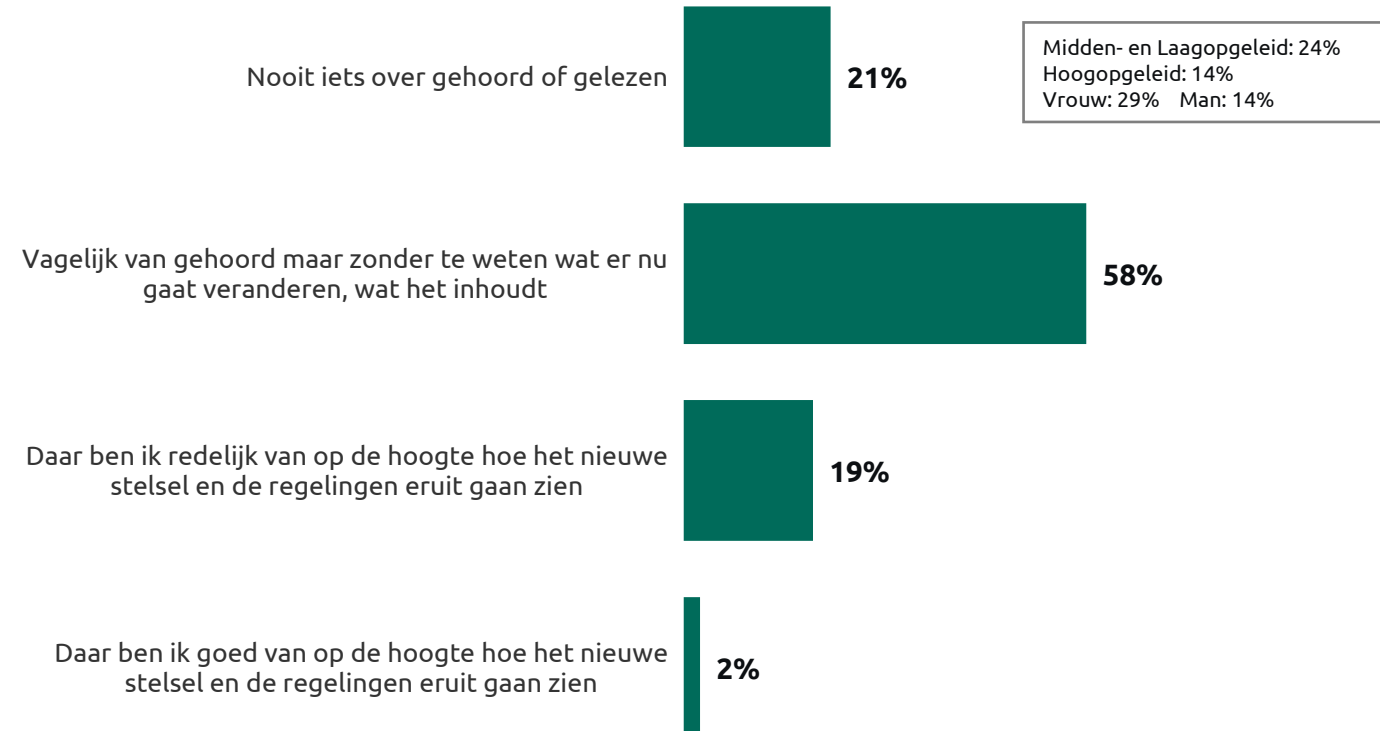
Kennis komt met de jaren: onder de jongeren onder de 35 jaar is slechts 10% hiervan op de hoogte. Een leeftijdscategorie verder, 35-44 jaar, is 19% hiermee bekend. 24% van de 45-55 jarigen vindt zichzelf redelijk tot goed op de hoogte en 55-plussers geven vaker aan dat zij goed op de hoogte zijn (38%).

We zien ook verschil tussen mannen en vrouwen: 30% van de mannen tegenover 11% van de vrouwen geeft aan redelijk tot goed op de hoogte te zijn van het nieuwe pensioenstelsel.

Nederlanders met een bovenmodaal inkomen zijn beter op de hoogte dan zij met een beneden modaal inkomen: onder laatstgenoemden heeft 29% er nooit van gehoord, onder eerstgenoemden 11%.

Omdat hoog inkomen en mannelijk geslacht samenhangen met pensioenopbouw via verzekeraar/ppi zien we meer kennis onder aangeslotenen bij een verzekeraar/ppi dan bij een pensioenfonds.

In hoeverre heb je er over gehoord dat Nederland overgaat op een nieuw pensioenstelsel? (Basis - allen, n=517)



'Er van gehoord' is nog vrij inhoudsloos

Twee derde van degenen die aangeven minimaal van de transitie gehoord te hebben, heeft geen inkleuring bij de nieuwe pensioenwet. Ook niet wanneer hen diverse opties worden voorgelegd.

Onder de overigen, die wel een inhoudelijk antwoord geven op basis van de voorgelegde opties, is de kennis nog vrij minimaal. Bij het voorleggen van vier keuzes, geeft slechts 15% het juiste antwoord. De overigen menen dat je óf in de opbouwfase, óf in de uitkeringsfase individuele keuzes kunt maken. En 5% meent zelfs dat je helemaal geen individuele keuzes kunt maken in het nieuwe pensioenstelsel.

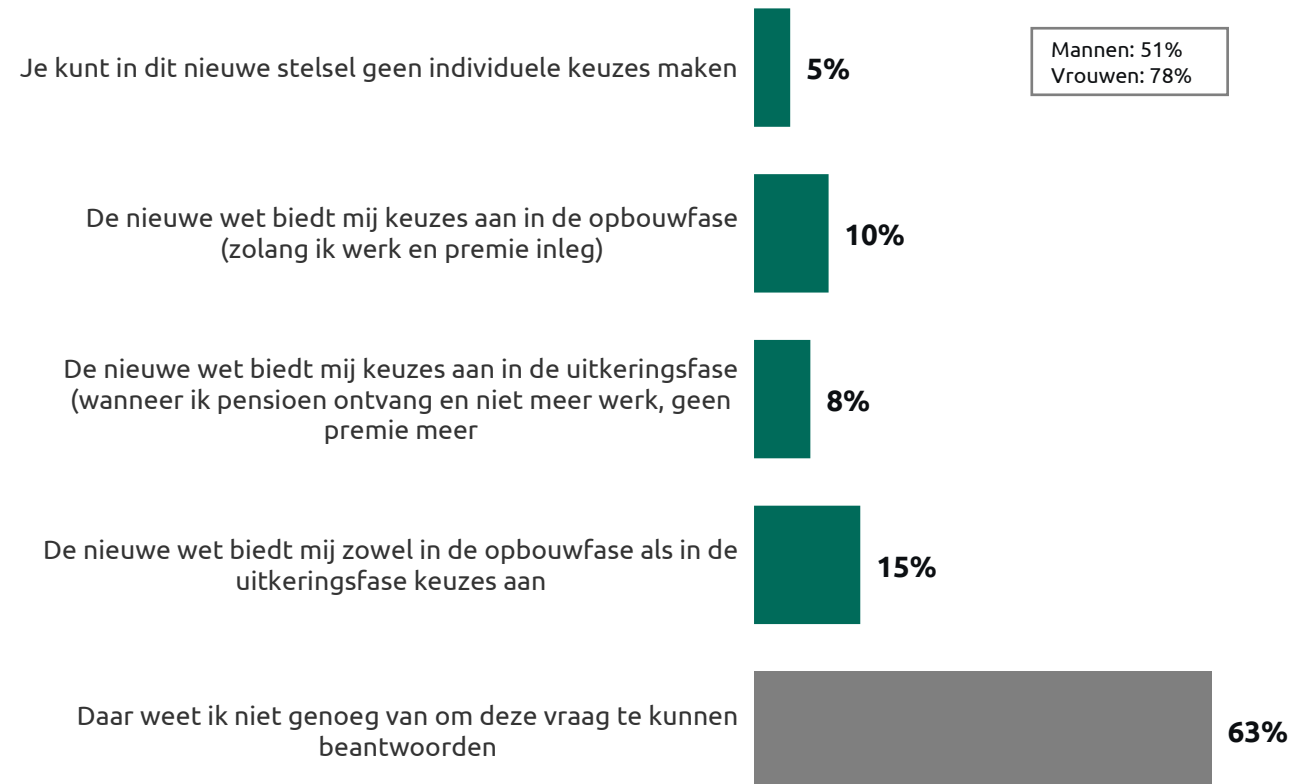
55-plussers onderscheiden zich niet van jongeren op kennis met betrekking tot de keuzes in de uitkeringsfase. Slechts 6% van hen kiest dit antwoord naast 16% die aan keuzes in de opbouwfase denkt.

De kennis over keuzemogelijkheden is hoger onder mannen dan onder vrouwen en hoger onder 35-plussers dan onder jongeren. 60% van de 35-plussers weet er niet genoeg van en 72% van de 18-35 jarigen weet niet genoeg om deze vraag te kunnen beantwoorden.

Ook opleidingsniveau speelt een rol: 80% van de lager opgeleiden kan deze vraag niet beantwoorden. Bij hoog en middenhoog opgeleiden is dat respectievelijk 57% en 61%.

Wat betekent volgens jou de nieuwe pensioenwet voor het kunnen maken van individuele keuzes in je pensioen?

Single respons (Basis - Heeft iets gehoord over nieuw pensioenstelsel, n=408)



Bijsparen meest bekende optie in de opbouwfase

Op basis van het voorleggen van mogelijkheden en onmogelijkheden die de nieuwe pensioenwet biedt, springt de keuze om bij te sparen in je werkgeversregeling er als meest bekende uit.

Jongeren, laagopgeleiden, beneden modaal minst bekend met de opties

58% van de 18-34-jarigen weet niet dat je kan bijsparen. Ook van de overige reële keuzes zijn de jongste pensioenopbouwers het minst op de hoogte. Kijken we naar opleidingsniveau dan zien we dat laagopgeleiden het minst bekend zijn met de keuzemogelijkheden.

Hoogopgeleiden en bovenmodaal meest bekend met de keuzemogelijkheden

Er is geen sprake van aantoonbare leeftijdsverschillen boven de 35 jaar waar het kennis van de nieuwe pensioenwet betreft. Het enige verschil is dat slechts 16% van de 55-plussers tegenover 34% van de 45-55-jarigen van mening is dat je zelf kan bepalen of je met de werkgeversregeling mee wil doen.

Geef aan welke keuzes er dan volgens jou mogelijk zijn door de nieuwe pensioenwet: (Basis - allen, n=517)



Flexibiliteit rond moment stoppen meest bekend in de uitkeringsfase

Bijna de helft van pensioenopbouwend Nederland is er mee bekend dat de nieuwe pensioenwet voorziet in de keuze eerder of later te stoppen met werken. Met het bedrag ineens (lump sum) en de hoog/laag, laag/hoog constructie zijn 4 op de 10 werkenden bekend.

Degenen met het pensioen in zicht (55-plus) zijn al wat beter op de hoogte van eerder of later kunnen stoppen met werken en de hoog/laag constructie. Maar ook onder deze groep is de kennis over de keuzemogelijkheden rond de uitkering nog vrij laag: meer mensen weten er vaker niet van dan wel.

Ook met de keuzemogelijkheden in deze fase zijn de laagopgeleiden en de jongeren minder bekend en degenen met een bovenmodaal inkomen meer bekend.

Geef aan welke keuzes er dan volgens jou mogelijk zijn door de nieuwe pensioenwet: (Basis - allen, n=517)



6 op de 10 vinden keuzes kunnen maken belangrijk

Ook al zijn de meeste werkende Nederlanders die pensioen opbouwen niet gehinderd door kennis over welke keuzemogelijkheden er zijn en wat deze inhouden, dát ze keuze kunnen maken, spreekt de meerderheid wel aan. Slechts 5% vindt dit (zeer) onbelangrijk.

Op dit thema onderscheiden de jongeren zich van de overigen in de nuance 'zeer belangrijk'. Net als de andere leeftijdsgroepen vindt de groep 18-34 jaar keuze hebben belangrijk. De ouderen, ouder dan 35 jaar, vinden het echter vaker 'zeer belangrijk'.

Ten opzichte van de hoger opgeleiden (midden en hoog) vinden lager opgeleiden het kunnen maken van keuzes minder belangrijk. En kijken we naar inkomen dan vindt vooral 'bovenmodaal' dit belangrijk en hecht modaal hier minder belang aan.

Hoe belangrijk vind je het dát je keuzes kunt maken met betrekking tot je pensioen (inleg en uitkering)?
(Basis - allen, n=517)



Bijsparen in de regeling meest aansprekend

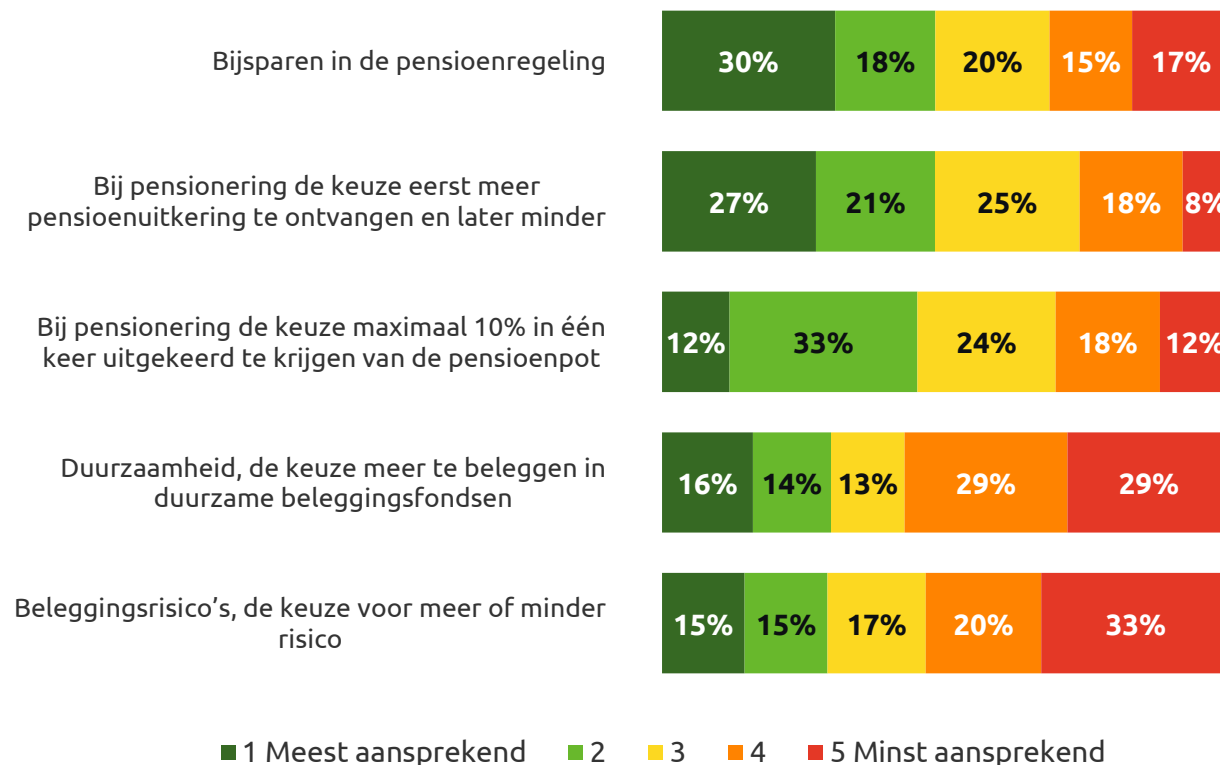
Niet alleen is de keuze om bij te sparen in de werkgeversregeling het meest bekend van de keuzemogelijkheden. Ook is deze optie het meest aansprekend. Nagenoeg de helft van de doelgroep vindt het een aansprekende keuze. Dit geldt meer voor vrouwen dan voor mannen, meer voor pensioenopbouwers onder de 35 jaar dan daarboven, meer voor de middenhoog opgeleiden (ten opzichte van hoger en lager opgeleiden) en meer voor mensen met een bovenmodaal inkomen.

Op de tweede plaats van aansprekendheid staat de keuze voor de hoog/laag constructie. Dit is voor de 55-plussers meer interessant dan voor de 55-minners, voor de laagopgeleiden meer dan voor de hoger opgeleiden, voor bovenmodaal meer dan voor de minder verdienenden.

Duurzaamheid en het kiezen voor beleggingsrisico's zijn de minst aansprekende van de voorgelegde pensioenkeuzes. 35-44-jarigen hechten het meest aan duurzaamheid, lager opgeleiden het minst.

Mannen staan meer open voor het nemen van risico's dan vrouwen, hoogopgeleiden meer dan lager opgeleiden, bovenmodaal meer dan minder verdienenden, aangeslotenen bij een opf, verzekeraar/ppi meer dan elders.

Welke keuzes spreken je vooral aan?
(1=meest aansprekend, 5=minst aansprekend) (Basis - allen, n=517)



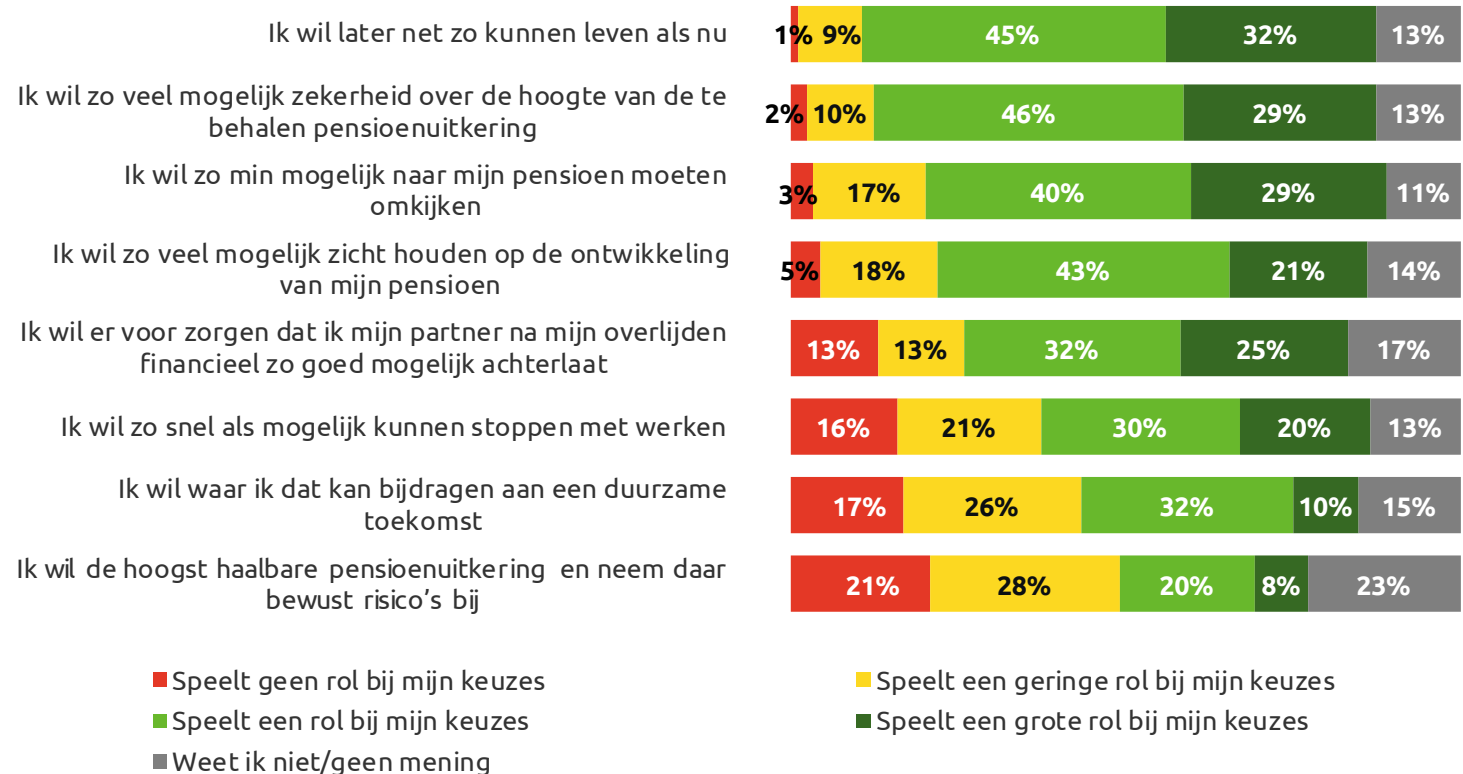
Gemak en zekerheid zijn leidend

Het vooruitzicht je leven te kunnen blijven leven zoals je dat nu doet, vormt – ongeacht achtergrondvariabelen - de belangrijkste afweging bij het maken van pensioenkeuzes. Om deze inschatting te kunnen maken, is zoveel mogelijk zekerheid gewenst omtrent de hoogte van de te behalen pensioenuitkering.

Daarnaast valt op dat 69% eigenlijk zo min mogelijk naar diens eigen pensioen wil omkijken. Tegelijkertijd geeft 54% van de pensioenopbouwers aan zo veel mogelijk zicht te willen houden op de ontwikkeling van hun pensioen. Ook hierop onderscheiden de werkenden zich niet van elkaar. Met andere woorden: hetzelfde type pensioenopbouwer wil wel zicht houden op de ontwikkeling van diens pensioen zonder er naar te moeten omkijken.

De partner financieel goed achterlaten, speelt voor 57% een belangrijke rol bij pensioenkeuzes. Opvallend genoeg geven meer 55-plussers aan dat dit geen rol speelt bij de keuzeafwegingen. Meer verdienenden hechten hier meer belang aan. Dat geldt uiteraard ook voor samenwonenden/gehuwden.

In welke mate spelen de volgende afwegingen een rol bij de keuzes die je maakt voor je pensioen? (n=517)



Snel stoppen met werken zonder risico's nemen

De helft van de pensioenopbouwers wil zo snel als mogelijk kunnen stoppen met werken. Dit zien we vooral bij de groep 45-54-jarigen en bij getrouwden. Dit echter wel met zekerheid over het behoud van de huidige koopkracht en niet door het vergroten van de risico's. Juist deze leeftijdscategorie geeft aan dat de hoogst haalbare uitkering en het bewust nemen van risico's geen enkele keuze speelt bij de afwegingen die zij maken rond hun pensioen.

18-34-jarigen hechten meer belang aan het leveren van een bijdrage aan een duurzame toekomst. Laagopgeleiden hechten minder belang aan duurzaamheid bij het maken van pensioenkeuzes. Op andere achtergrondgegevens onderscheiden de pensioenopbouwers zich onderling niet van elkaar op dit criterium.

In welke mate spelen de volgende afwegingen een rol bij de keuzes die je maakt voor je pensioen? (Basis - allen, n=517)



Keuzes maken onzeker; 1 op 6 wordt geactiveerd

Dat keuzemogelijkheden rond het eigen pensioen niet direct bij iedereen positieve emoties oproept, blijkt uit de figuur hiernaast. Onzekerheid is de meest genoemde emotie. Maar ook onverschilligheid, blijdschap, activatie en boosheid zijn gevolgen die gevoeld worden.

Met name de jongste groep (18-34 jaar) uit onzekerheid en angst dat hun keuzes later verkeerd gaan uitpakken. Zij zijn het minste blij hiermee van alle leeftijdsgroepen. Tevens is dit de groep die onverschillig is: het doet niks met me. Dit zien we vooral onder de laagopgeleiden. Bovenmodaal toont zich het minst onverschillig.

Boos is een emotie die we meer bij ouderen dan bij jongeren waarnemen.

Het meest blij zijn de werkenden die pensioen opbouwen bij een verzekeraar/ppi.

Wat doet het maken van keuzes met betrekking tot je eigen pensioen met jou?
(Basis - allen, n=517)



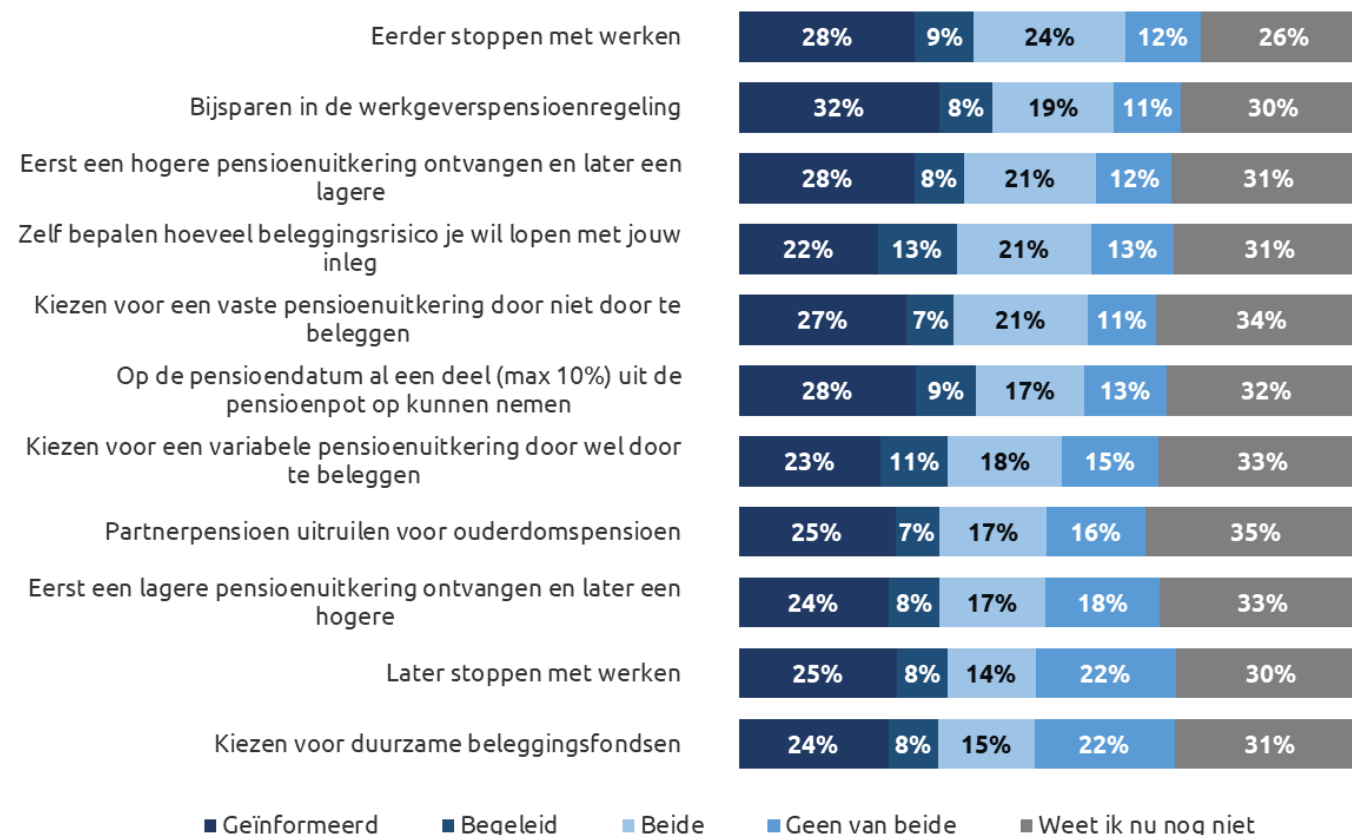
Keuzebegeleiding gewenst rond eerder stoppen

Ongeveer een kwart van de werkenden die pensioen opbouwen via de werkgeversregeling, wil alleen *geïnformeerd* worden over de keuzemogelijkheden. Aan slechts *begeleiding* heeft circa 10% behoefte. Afhankelijk van het onderwerp heeft 15 tot 25% behoefte aan een combinatie van informatie en begeleiding. En 10-20% heeft geen behoefte aan deze vormen van hulp. Daarnaast heeft ongeveer 1 op 3 er nog geen weet van of een vorm van begeleiding gewenst is. 35-54-jarigen hebben de meeste behoefte aan informatie en/of begeleiding. De groep 35-44-jarigen heeft meer dan ouderen behoefte aan begeleiding. Dit geldt ook voor de keuzes met betrekking tot de uitkeringsfase.

Eerder stoppen met werken: combinatie informeren en begeleiden

Niet alleen is men bekend met de keuzemogelijkheid om eerder of later te kunnen stoppen met werken, met betrekking tot eerder stoppen is ook de meeste begeleiding en informatie gewenst. De wens hierover meer te weten zien we meer bij 35-plussers dan bij de jongeren. Ouderen, 55-plus, verkiezen hierbij geïnformeerd boven begeleid worden. Deze voorkeur zien we ook bij hoogopgeleiden. Onder de 55 jaar verkiezen de werkenden meer de combinatie van beide. Aangeslotenen bij een verzekeraar/ppi verkiezen in hogere mate hierin begeleid te worden dan aangeslotenen bij pensioenfondsen.

Rond welke keuzemogelijkheden met betrekking tot pensioen zou je geïnformeerd of begeleid willen worden? (Basis - allen, n=517)



Informereren gewenst rond bijsparen

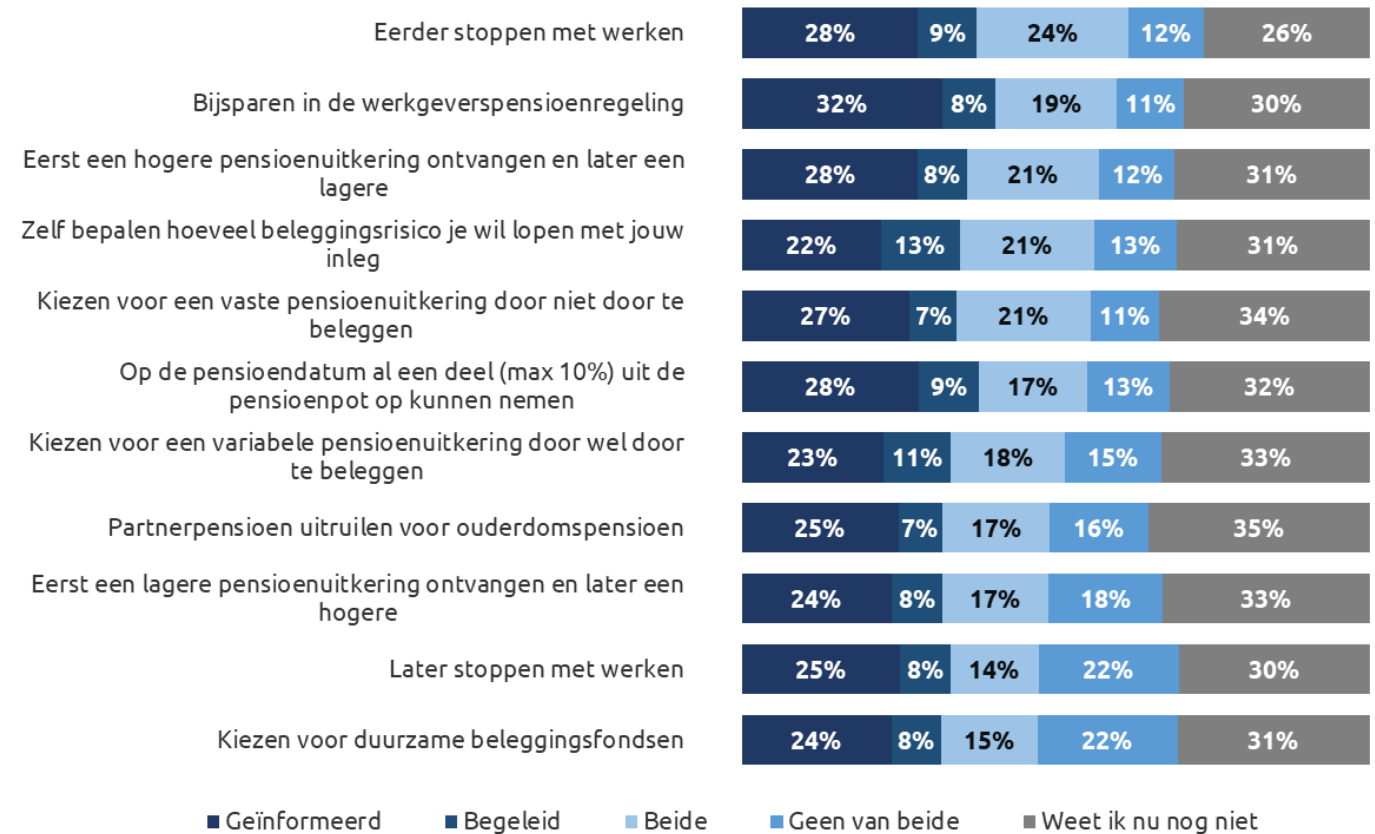
Bijsparen in de werkgeverspensioenregeling: informeren

Ook bijsparen is een relatief bekende keuzemogelijkheid en één waarover de pensioenopbouwers meer willen weten. Hiervoor volstaat informeren voor de meesten. Naarmate men ouder is, 45-plus, is de behoefte aan begeleiding hierbij geringer. Naarmate men hoger opgeleid is, is de behoefte aan informatie hierover groter: 41% van de hoogopgeleiden en 19% van de laagopgeleiden geeft aan over bijsparen geïnformeerd te willen worden. De middengroep zit hier met 31% tussenin. Dit patroon zien we ook terug in de inkomensverschillen: bovenmodaal 41% en benedenmodaal 28%.

Het zelf bepalen van beleggingsrisico's: begeleiding

Deze keuze vraagt om de meeste begeleiding. Met name 35-44-jarigen wensen hierbij begeleid te worden. Voor de oudste werknemers is begeleiding minder belangrijk en volstaat geïnformeerd worden. Dit onderwerp spreekt laagopgeleiden en minst verdienenden minder aan dan hoger opgeleiden en mensen met een bovenmodaal inkomen. Een derde van de hoger opgeleiden wil hier wel over geïnformeerd worden. Benedenmodaal vindt het lastig hier al een uitspraak over te doen.

Rond welke keuzemogelijkheden met betrekking tot pensioen zou je geïnformeerd of begeleid willen worden? (Basis - allen, n=517)



Eerder stoppen lijkt een reële mogelijkheid

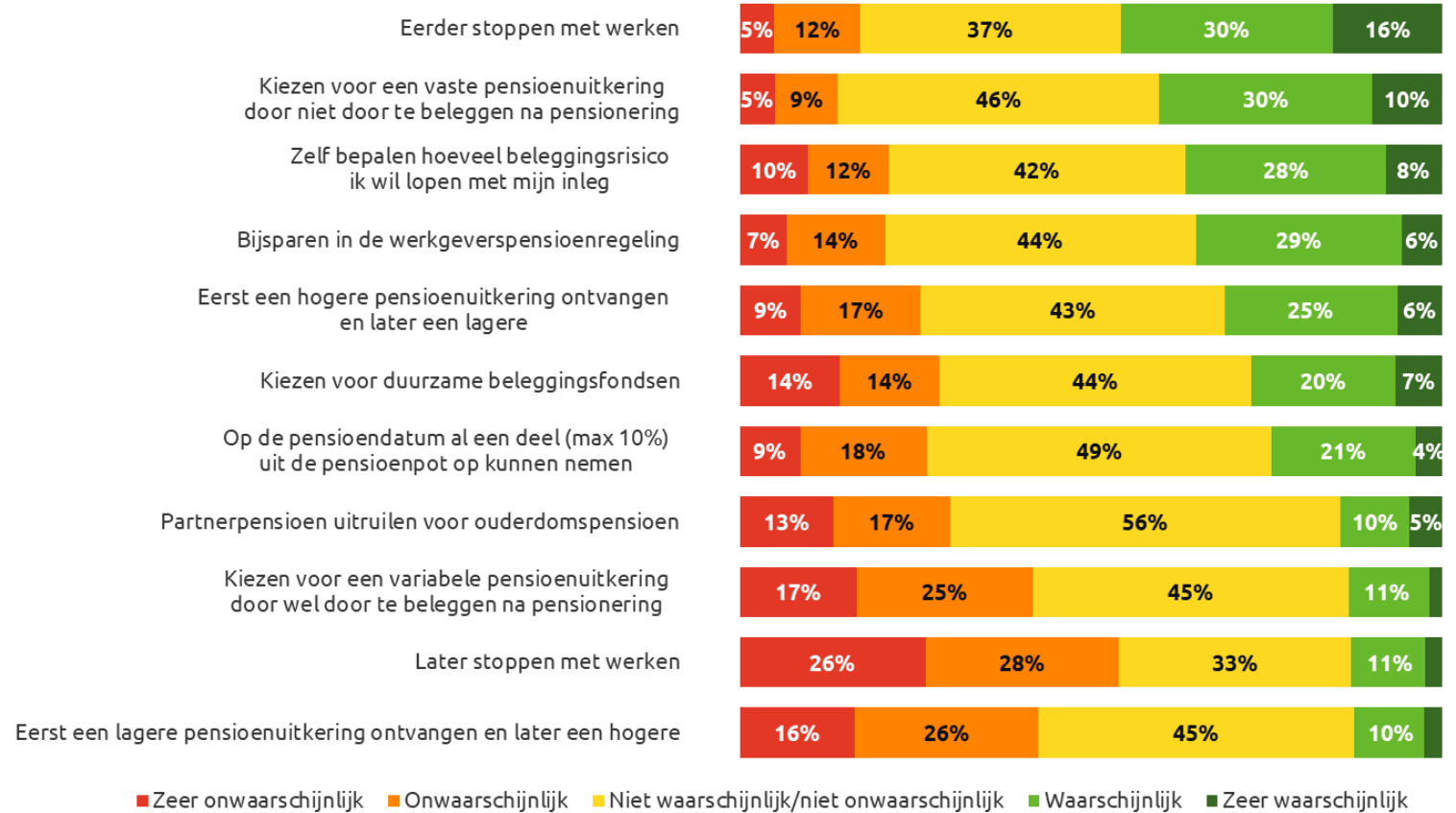
We houden het graag bij het vaste en vertrouwde: zekerheid

De minderheid acht het waarschijnlijk gebruik te gaan maken van de keuzes die het nieuwe stelsel biedt. Naarmate men hoger is opgeleid, is de kans hiervan gebruik te maken hoger.

Niet alleen wenst een substantieel deel van de werkenden eerder te stoppen met werken, en daarover geïnformeerd en begeleid bij te worden, nagenoeg de helft van de werkenden (46%) ziet het voor zichzelf als een keuze waar hij of zij (zeer) waarschijnlijk gebruik van gaat maken. Later stoppen met werken is een aanmerkelijk minder aantrekkelijk alternatief. Geslacht en leeftijd onderscheiden niet op de wens eerder te stoppen, opleidingsniveau wel. Hoger opgeleiden achten dit meer waarschijnlijk dan lager opgeleiden. Een relatie met de hoogte van het inkomen is er niet.

40% kiest voor de vaste uitkering tegenover 13% die een variabele uitkering verkiest. Meer mannen dan vrouwen kiezen variabel. Eerst een hogere pensioenuitkering ontvangen is aantrekkelijker dan eerst een lagere. Opmerkelijk in het licht van eerder beschreven bevindingen is dat gebruik maken van de bijspaarmogelijkheid even hoog ingeschat wordt als het zelf bepalen van het beleggingsrisico. Met name jongeren en de laagstverdienenden achten de kans reëel dat ze gaan bijsparen. 55-plussers zijn hiertoe het minst genegen.

Hoe waarschijnlijk is het dat jezelf gebruik maakt van onderstaande keuzemogelijkheden? (Basis allen, n=517)



Passief in het vergaren van informatie

De uitkomst dat slechts 1 op de 5 werkenden (21%) die pensioen opbouwen in de werkgeversregeling, op de hoogte is van de nieuwe pensioenwet, zien we terug in bijgaande grafiek. Twee derde van de doelgroep heeft, zo blijkt, nog geen actie ondernomen om zich te verdiepen in het pensioenakkoord. Mannen stellen zich actiever op dan vrouwen.

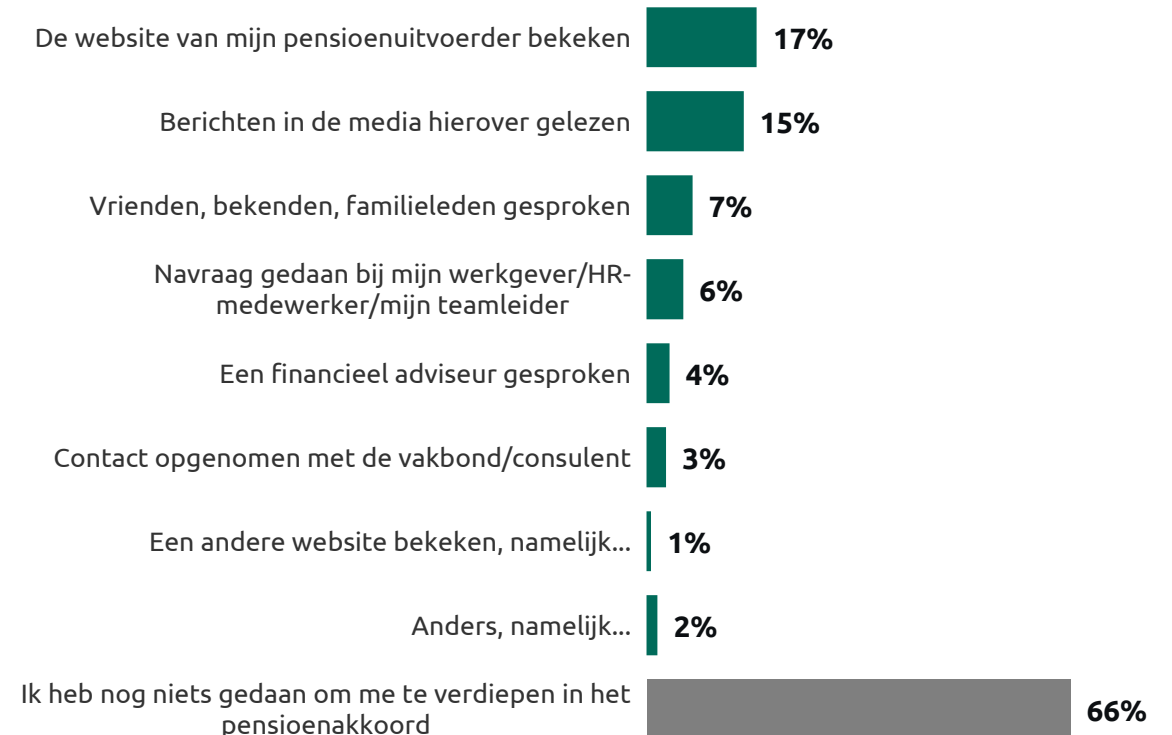
- 77% van de vrouwen en 56% van de mannen heeft zich nog niet verdiept.
- 75% van de jongeren onder de 35 jaar, 67% van de 35-44-jarigen, 59% van de 45-55-jarigen en 61% van de 55-67-jarigen heeft nog niets gedaan om zich in het pensioenakkoord te verdiepen.
- 59% van de hoger opgeleiden, 70 en 67% van de midden en lager opgeleiden hebben zich nog niet verdiept. Deze trend is gelijk aan die van inkomen.

Degenen die zich al wel wat verdiept hebben, hebben primair gebruik gemaakt van beschikbare en generieke informatie. Berichten in de media bereiken met name mannen en hoger opgeleiden.

Tot een gesprek hierover leidt het maar bij enkelen. Slechts 6% heeft zich met vragen over deze mogelijkheden tot zijn werkgever gewend en 4% heeft een financieel adviseur gesproken. De stap naar bekenden is kleiner dan de stap naar een financieel adviseur of vakbondsconsulent.

Wat heb je zelf al gedaan om je te verdiepen in de keuzemogelijkheden die de nieuwe pensioenwet jou biedt?

(Basis - allen, n=517)



Goede voornemens heeft men wel

Dat de werkenden nog geen actie ondernomen hebben om zich meer voor te bereiden op keuzes, wil niet zeggen dat ze dat niet van plan zijn. Althans de meerderheid van 55% heeft dit goede voornemens wel. De overigen (45%) wacht het nog even af.

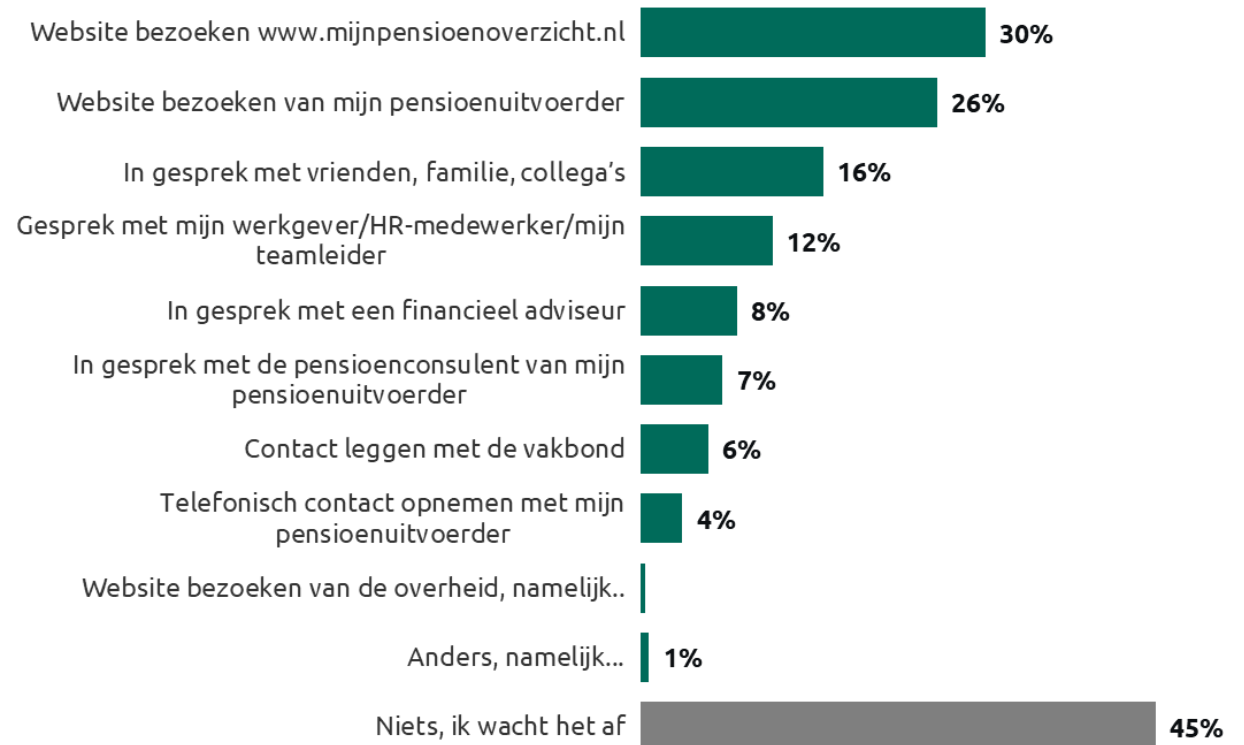
Vrouwen zijn afwachtender dan mannen (52% vs. 39%), 35-minners afwachtender dan 35-plussers (52% vs. 42%), lager opgeleiden afwachtender (57%) dan midden (47%) of hoger opgeleiden (37%) en benedenmodaal afwachtender (52%) dan modaal (48%) of bovenmodaal (36%).

Ook hier zien we dat passief informatie vergaren via websites makkelijker gedaan wordt dan persoonlijk hierover met iemand in gesprek gaan. En dat persoonlijk met bekenden de voorkeur verdient boven persoonlijk met een werkgever of pensioenspecialist.

- Mannen gaan eerder in gesprek met de werkgever dan vrouwen (15% vs. 8%).
- Onder de 35 jaar bezoekt men minder de website mijnpensioenoverzicht.nl
- 45-plussers gaan vaker naar een financieel adviseur dan 45-minners
- Hoger opgeleiden, bovenmodaal bezoeken meer de websites dan lager opgeleiden en modaal, beneden modaal.

Wat ga je zelf ondernemen om hier goede keuzes in te kunnen maken?

(Basis - allen, n=517)

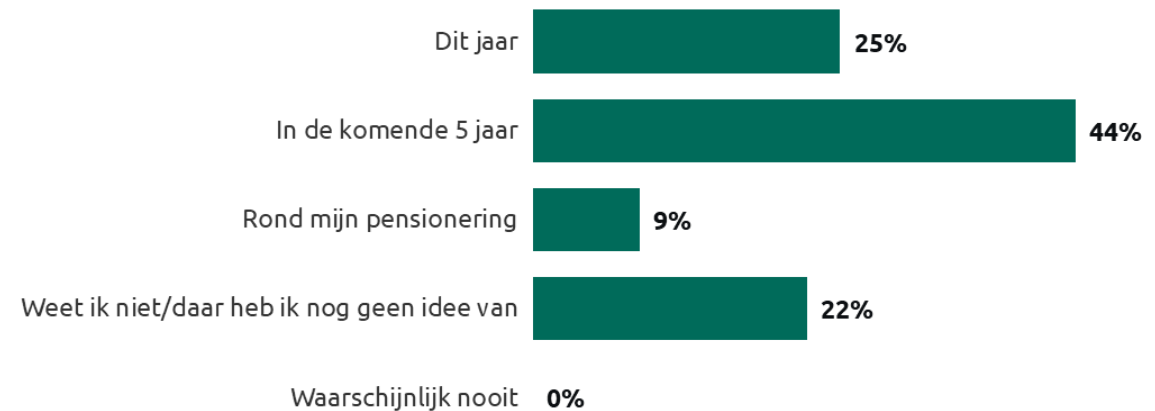


Het ontbreekt nog aan urgentie

Dat men actie gaat ondernemen, indien men dat van plan is, staat voor de persoon zelf vast. Maar het kan nog wel even wachten. In de komende 5 jaar is het meest genoemde antwoord.

- 'Dit jaar' wordt het meest genoemd door 55-plus (47% van de 55-plussers die voornemens zijn actie te ondernemen)
- 'Rond pensionering' noemen meer 18-34-jarigen dan 35-plussers. (16% vs. 3% van 45-54-jarigen)

Wanneer verwacht je deze actie(s) te gaan ondernemen om je voor te bereiden op het maken van keuzes omtrent je pensioen?
(Basis - gaat actie ondernemen om tot keuze te komen, n=283)



Het ontbreekt aan een bepaald goed moment

Om zich te verdiepen in keuzemogelijkheden rond het pensioen, heeft de werkende niet echt een bepaald moment op zijn vizier. Of hij weet niet wanneer of het kan elk moment. Dit laatste antwoord geven vooral 55-plussers. (35% t.o.v. 20% van de 35-minners). Dit gevoel dat het elk moment kan, draagt niet bij aan urgentie en het nemen van acties. Meer dan de helft van de laagopgeleiden (57%) weet niet wat voor hen het juiste moment is.

Indien men actie hierop koppelt aan een levensgebeurtenis, dan zijn werkgerelateerde gebeurtenissen het meest logisch om je met pensioenkeuzes bezig te houden: uit dienst, minder werken, in dienst. Ook persoonlijke levensgebeurtenissen zien de werkenden als een logisch moment om zich met hun pensioen en de keuzemogelijkheden die ze hebben, bezig te gaan houden.

Meer dan de 35-plussers zien de jongeren (18-35 jaar) een huis kopen, gebeurtenissen die gekoppeld zijn aan hun relatie, starten bij een nieuwe werkgever, gezinsuitbreiding en een sabbatical als goede momenten om zich met pensioenkeuzes bezig te gaan houden.

Wat vind je een goed moment om je met deze keuzes bezig te gaan houden?
(Basis - allen, n=517)



Alles bij elkaar op één website

Om overzicht te verkrijgen en keuzes te kunnen maken met betrekking tot het pensioen, heeft men primair behoefte aan heldere informatie op de website mijnpensioenoverzicht.nl.

Daarnaast verwacht men ook heldere informatie op de website van de eigen pensioenuitvoerder. Dit geldt meer voor hoogopgeleiden.

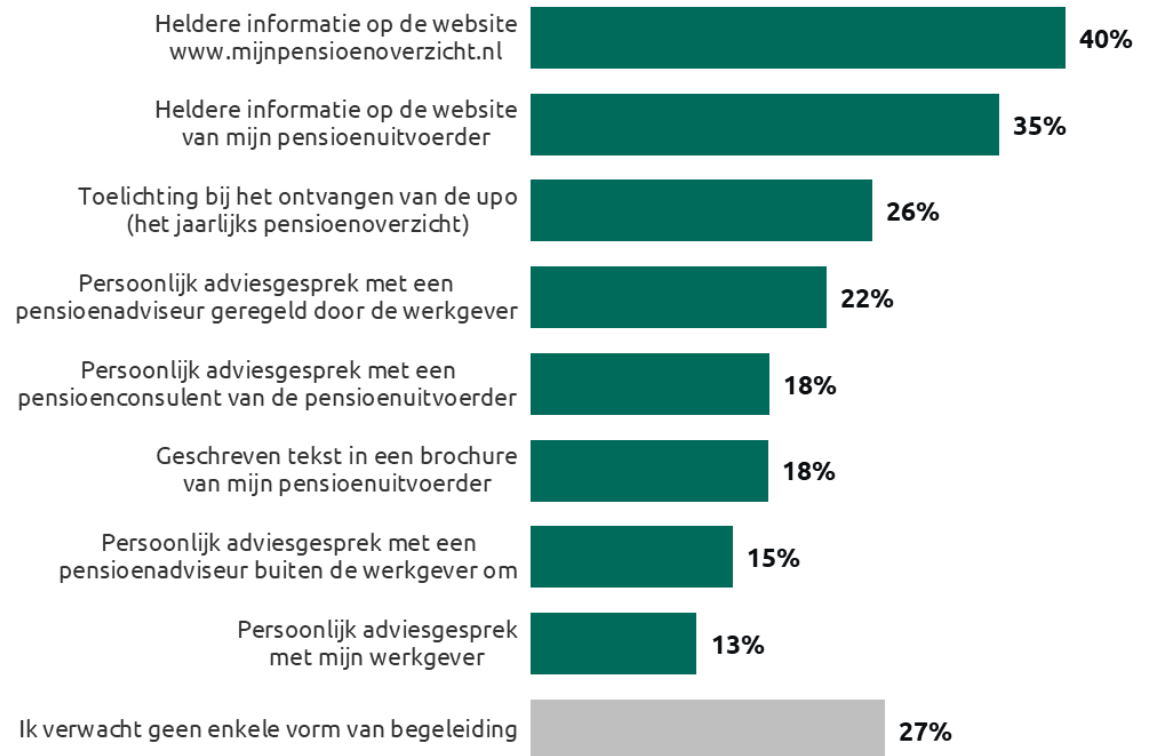
Een persoonlijk adviesgesprek is een vorm die circa 1 op de 5 werkenden verwacht. Meer dan anderen verwachten jongeren, 18-34, een persoonlijk adviesgesprek met de werkgever (18%).

Hoogopgeleiden verwachten meer dan lager opgeleiden een persoonlijk adviesgesprek met een pensioenadviseur buiten de werkgever om.

1 op de 4 werkenden verwacht geen enkele vorm van begeleiding bij het maken van keuzes en voelt zich op zichzelf aangewezen. Met name opleidingsniveau is een voorspeller van de verwachtingen. Hoe lager opgeleid, hoe minder men verwacht: 44% van de lager opgeleiden verwacht geen enkele vorm van begeleiding tegenover 17% hoog opgeleiden.

Welke vormen van begeleiding verwacht je idealiter om te zorgen dat je de juiste keuzes met betrekking tot je pensioen maakt?

(Basis - allen, n=517)



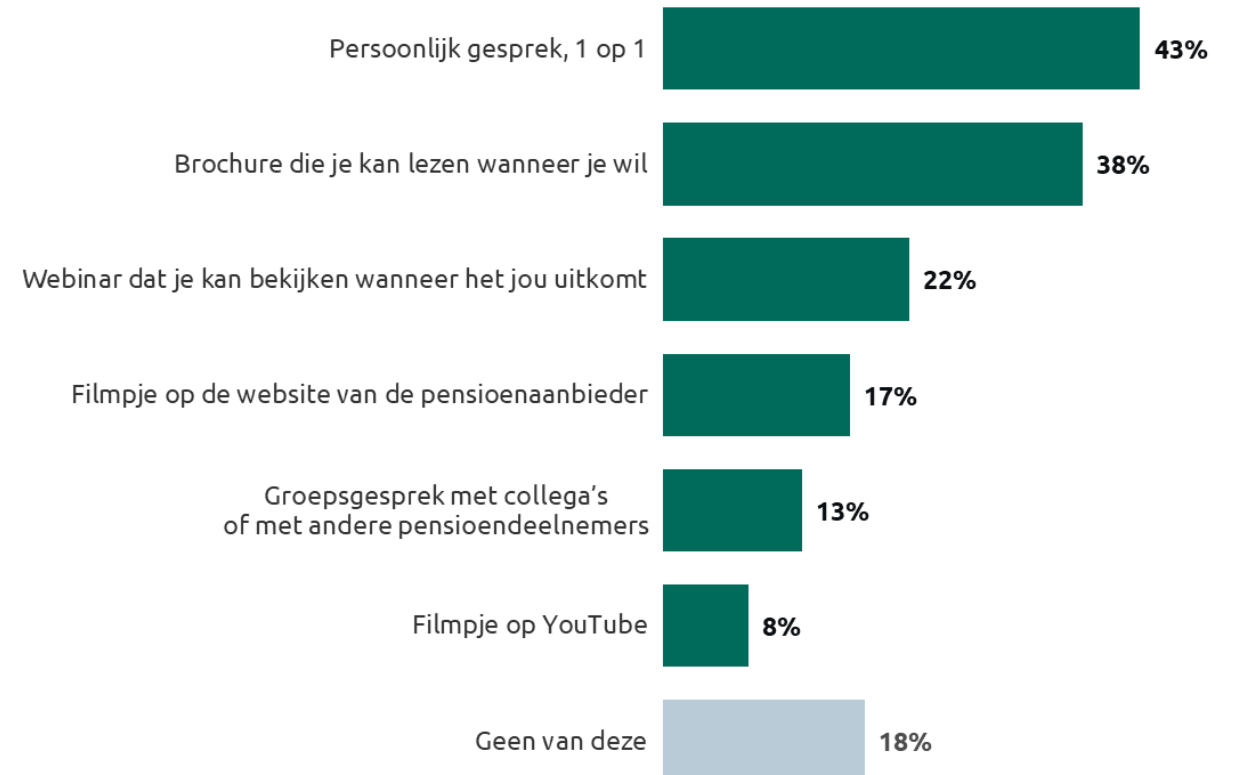
Verwachtingen en eigen voorkeur lopen uiteen

Bijna de helft van de doelgroep (43%) geeft de voorkeur aan een persoonlijk gesprek om geïnformeerd te worden over keuzemogelijkheden, waar we op de vorige sheet zagen dat zo'n 20% idealiter een persoonlijk gesprek verwacht over pensioenkeuzes. Daarnaast zien we, in overeenstemming met de verwachtingen, dat zelf kennis opdoen, waar en wanneer dit je uitkomt, ook voor velen een voorkeursvariant is.

Het idee van een gezamenlijk gesprek, spreekt slecht 1 op de 7 werkenden aan. Dit zijn vooral jongeren onder 35 jaar. De voorkeur gaat bij ieder duidelijk naar 1-op-1 om zo de eigen persoonlijke situatie te behandelen. Los van het gezamenlijk gesprek zijn er geen leeftijdsverschillen gekoppeld aan voorkeuren. Ook tussen mannen en vrouwen zijn er geen verschillen. Opleiding differentieert wel: een webinar spreekt 30% van de hoog opgeleiden aan en slechts 5% van de lager opgeleiden. Een brochure spreekt hoog opgeleiden meer aan dan lager opgeleiden: 47% vs. 24%, net als een filmpje op de website (26% vs. 9%).

30% van de lager opgeleiden geeft aan dat geen van deze opties hen aanspreekt. Een persoonlijk 1-op-1 gesprek is ook bij hen het meest wenselijk.

Waar gaat jouw voorkeur naar uit om je over deze keuzes te informeren?
(Basis - allen, n=517)



Twee op de drie voelt zich (enigszins) aangesproken tot een Pensioen APK

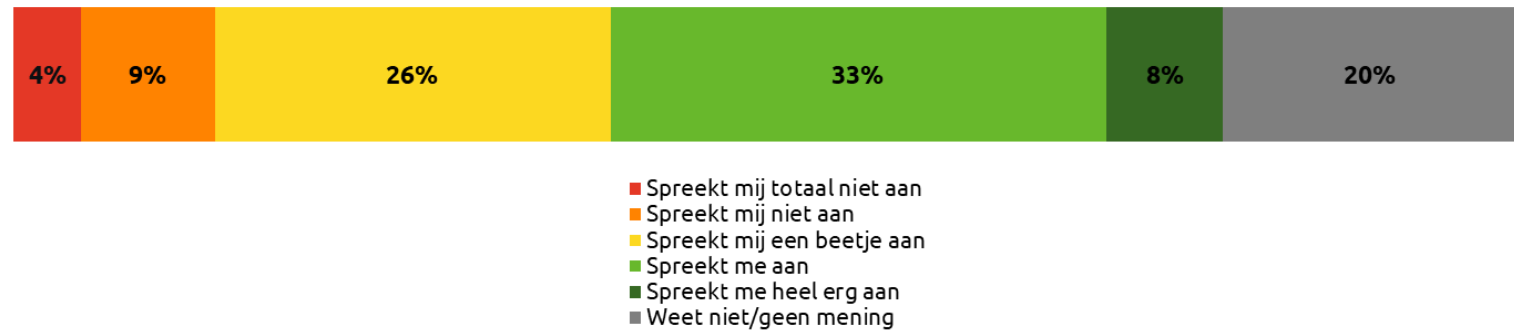
41% staat positief en 13% staat afwijzend tegen het idee van een Pensioen APK. Een idee dat in de vragenlijst als volgt voorgelegd is:

Wat vind je van het idee van een pensioen-apk. Dit is het recht en de mogelijkheid om een jaarlijks gesprek met een financieel adviseur te voeren over jouw persoonlijke pensioen?

Dit idee komt voor jongeren te vroeg: een derde van de 18-34-jarigen vindt het aansprekend. Bij de 45-plussers is dit percentage 45%.

Vrouwen vinden het lastiger zich hierover uit te spreken dan mannen: 26% (vs. 13% mannen) weet dit idee niet te beoordelen. Meer mannen dan vrouwen spreekt het idee aan. Ook hier zien we opleidingsverschillen: hoogopgeleiden zijn enthousiaster (49%) over een Pensioen APK dan laagopgeleiden (22%). Dit beeld zien we ook bij de inkomensverschillen: benedenmodaal (29%) en bovenmodaal (52%) 'dit idee spreekt me (heel erg) aan.

Wat vind je van het idee van een Pensioen APK?
(Basis - allen, n=517)

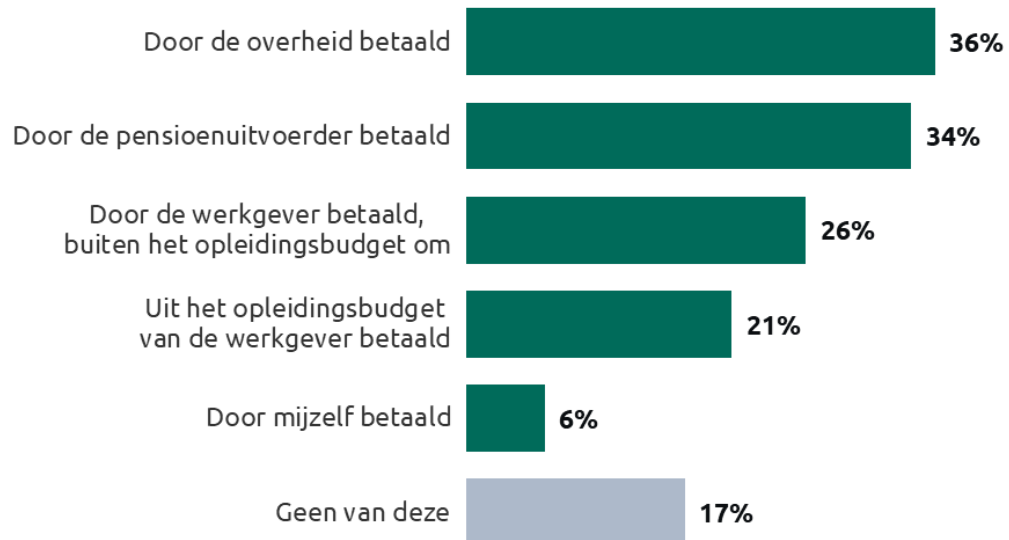


Pensioen APK idealiter niet betaald door werknemer

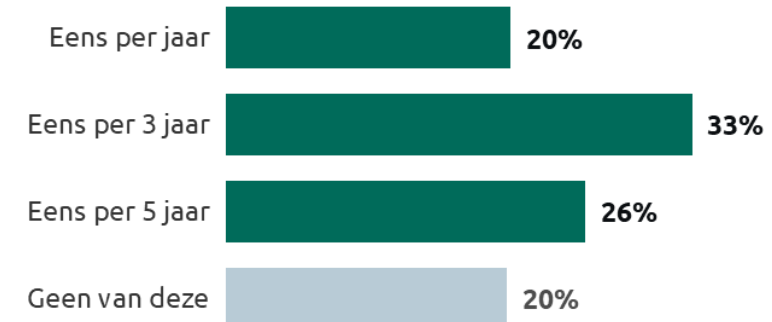
Idealiter betaalt de overheid of pensioenuitvoerder de Pensioen APK. Daarna komt de werkgever in beeld om hiervoor geld opzij te zetten, al dan niet uit het opleidingsbudget. (Mannen: 26%, vrouwen 14%). Slechts 6% van de werkenden in Nederland die pensioen opbouwen via de werkgeversregeling is bereid zelf een Pensioen APK te betalen. De minste steun hiervoor zien we onder de jongste pensioenopbouwers. De helft van deze 6% kan er geen bedrag aan koppelen. De overigen hebben hier gemiddeld 75 euro voor over (spreiding is 15 tot 250 euro).

De frequentie van zo'n APK hoeft niet hoog te liggen. De ruime meerderheid (59%) vindt eens per 3 of 5 jaar voldoende. Mannen hebben behoefte aan een hogere frequentie dan vrouwen. Naarmate men ouder wordt, ligt de voorkeursfrequentie hoger: 34% van de 55-plussers verkiest eens per jaar, 46% van de 45-54-jarigen eens per 3 jaar, onder de 35 eens per 5 jaar (39%).

Hoe ziet deze service, Pensioen APK, er voor jou idealiter uit (Wie betaalt)?
(Basis - allen, n=517)



Hoe ziet deze service, Pensioen APK, er voor jou idealiter uit (Hoe vaak)? (Basis - allen, n=517)

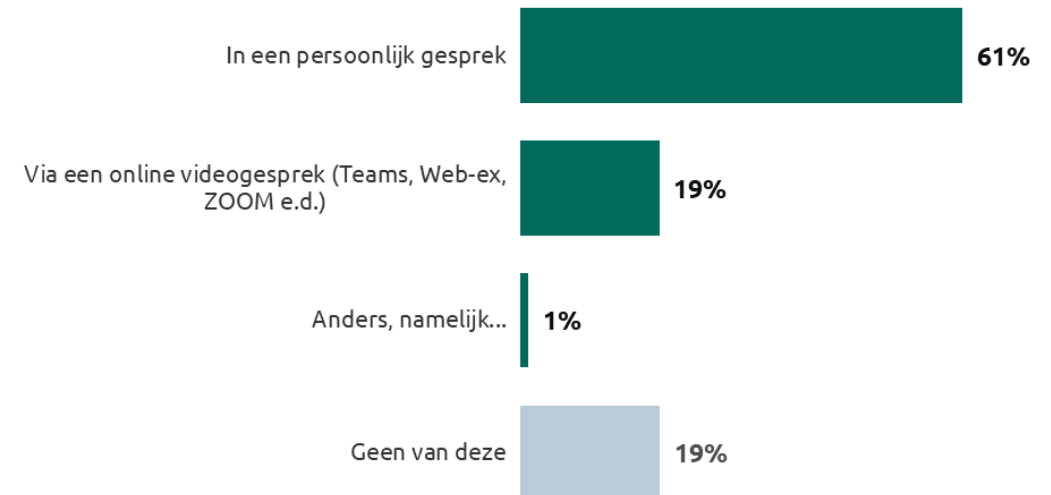


De kracht van Pensioen APK zit in het persoonlijke

Pensioenzaken bespreken de werkenden het liefst in een face-to-face gesprek. Online is een optie die een minderheid aanspreekt.

Lager opgeleiden geven meer dan hoger opgeleiden aan dat geen van deze opties hen aanspreekt. Op de andere variabelen verschillen de werkenden die pensioen opbouwen niet met betrekking tot de gewenste service.

Hoe ziet deze service, Pensioen-apk, er voor jou idealiter uit
(Op welke manier)? (Basis - allen, n=517)



Maak mij alert op passieve wijze

Gemak en de wens zicht te houden op de ontwikkeling van het pensioen, wensen die eerder ter sprake kwamen, komen hier samen in de wens om jaarlijks via een e-mailbericht te vernemen hoe men ervoor staat qua pensioenuitkering. Iets meer actie vereist het van de deelnemer om naar de 'mijnomgeving' te gaan en hier inzicht te verkrijgen in de gevolgen van de gemaakte keuzes op de pensioenuitkering later.

Het idee om tijdens werktijd een pensioenadviseur te spreken, spreekt aan: ook hier ligt het initiatief buiten de deelnemer die volgen verkiest boven zelf in actie komen. Al deze ideeën spreken hoger opgeleiden en meer verdienenden meer aan dan laagopgeleiden en lager verdienenden.

Wat zou jou helpen bij het maken van goede en voor jou passende keuzes?

(Basis - allen, n=517)



De nieuwe Pensioenwet draagt bij aan bewustwording

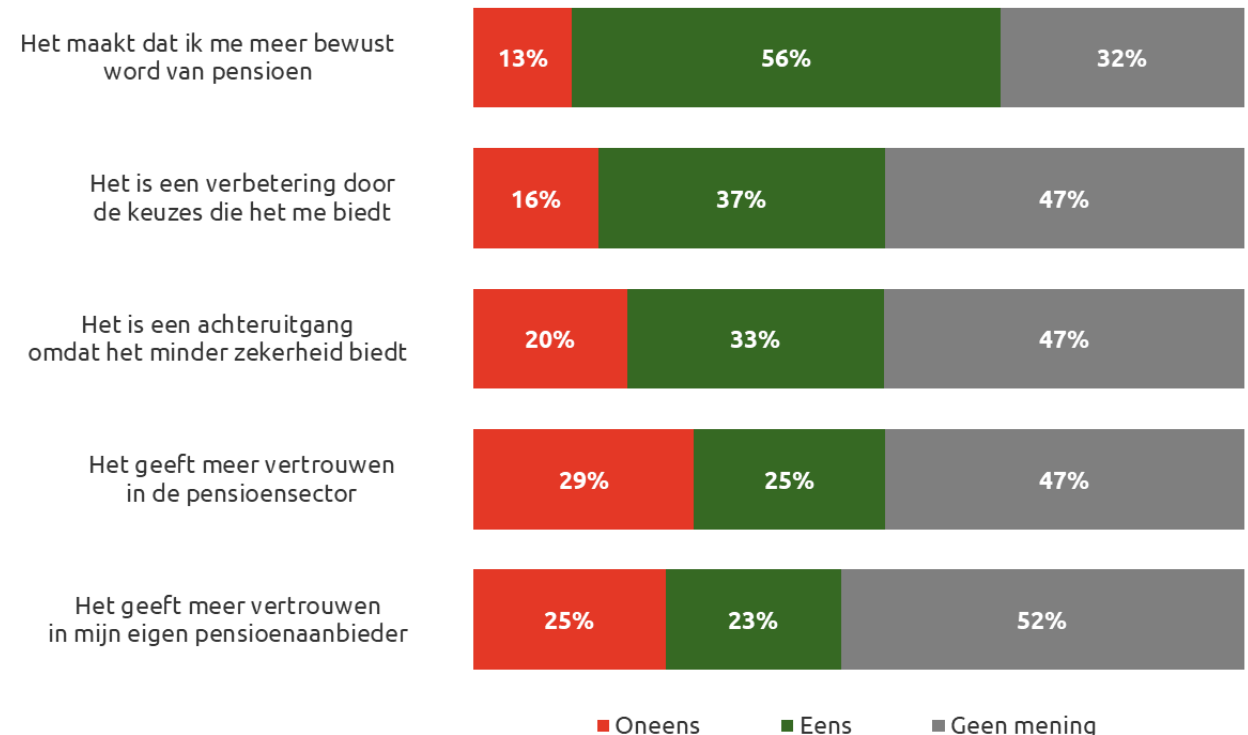
Ook al zegt men niet direct in actie te zullen komen en geïnformeerd worden verkiest boven zichzelf informeren, toch geeft ruim de helft van de werkenden die pensioen opbouwen aan dat de nieuwe Pensioenwet hen meer bewust maakt van pensioen. Dat is dan ook het grootste voordeel zover men dat nu kan inschatten. Dit geldt in hogere mate voor hoogopgeleiden. De groep 45-54-jarigen ziet de nieuwe wet het minst als een verbetering. Zij zien het vergeleken met de jongere en oudere deelnemers minder als verbetering door de keuzes, meer als achteruitgang, het geeft het niet meer vertrouwen in de sector of eigen aanbieder.

Of de geboden keuzes echt een verbetering zijn ten opzichte van het oude stelsel, daarover is men niet unaniem. Ruim een derde gelooft hier wel in. Dit zijn meer mannen dan vrouwen.

Hetzelfde zien we bij de stelling rond de achteruitgang door het bieden van minder zekerheid. Hier zien we een derde die van mening is dat minder zekerheid achteruitgang betekent. Opvallend genoeg zijn ook hier meer mannen dan vrouwen het mee eens. Een vijfde, een minderheid, is het hier niet mee eens.

Aan het vertrouwen in de sector of in de eigen pensioenaanbieder geeft het nieuwe stelsel nog geen boost. Kortom, het gebrek aan kennis dat we hiervoor beschreven, zien we terug in de aantallen deelnemers die het antwoord op deze stellingen achterwege moesten laten.

Met welke van onderstaande uitspraken over de nieuwe Pensioenwet ben je het eens of niet eens? (Basis - allen, n=517)

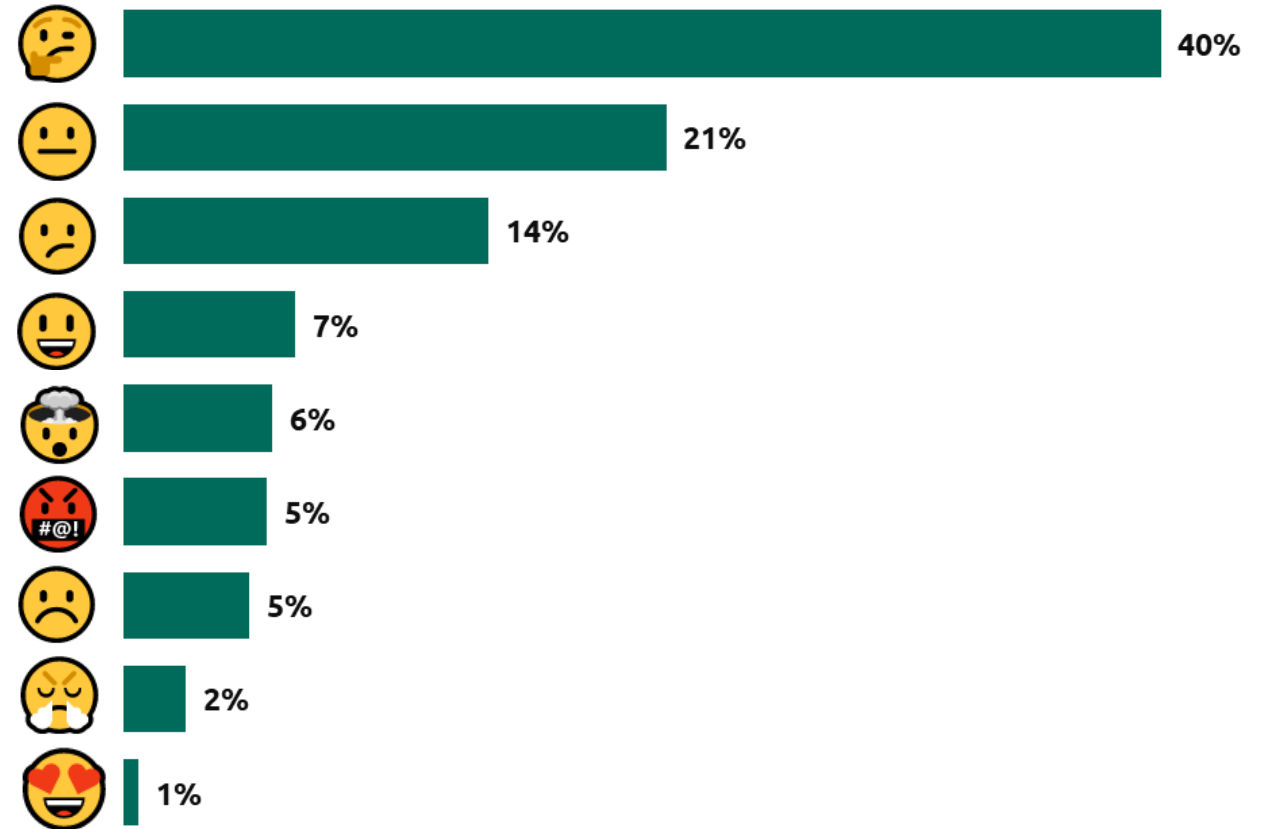


Veel vraagtekens met betrekking tot de nieuwe wet

Echt blij worden de werkenden nog niet van de nieuwe Pensioenwet. Het merendeel is door de wijzigingen vooral nog in het ongewisse.

- Meer vrouwen dan mannen uiten hun gevoel aan de hand van een denkend emoticon (47% vs. 33%)
- Verward is vooral een gevoel dat jongeren voelen: 18-34: 24% voelt zich verward 🤔
- Onder degenen die boos zijn, zijn de 45-54-jarigen het meest vertegenwoordigd, evenals degenen met een modaal inkomen. 😡

Tot slot: Wat is je gevoel bij de nieuwe Pensioenwet?
(Basis - allen, n=517)



Bijlagen



Bijlage

Onderzoekstechnische informatie

Veldwerkperiode

Het veldwerk is uitgevoerd in de periode 9 februari 2023 t/m 14 februari 2023

Methode respondentenselectie

Uit het StemPunt-panel van Motivaction.

Incentives

De respondenten hebben als dank voor deelname aan het onderzoek punten voor het StemPunt spaarprogramma 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 sociodemografische gegevens gewogen naar de Gouden Standaard van het CBS.

Bewaartermijn primaire onderzoeksbestanden

Digitaal beschikbare primaire onderzoeksbestanden worden tot tenminste 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard. Hetzelfde geldt voor schriftelijke primaire bestanden zoals ingevulde vragenlijsten. Een uitzondering vormen beeld- en geluidsopnames van respondenten, deze worden ten hoogste 6 maanden bewaard.

Overige onderzoekstechnische informatie

Overige onderzoekstechnische informatie en een exemplaar van de bij dit onderzoek gehanteerde vragenlijst is op aanvraag beschikbaar voor de opdrachtgever.

Bijlage | Ongewogen en gewogen data

Leeftijd	Ongewogen n	Ongewogen %	Gewogen n	Gewogen %
18 t/m 34 jaar	89	17,2	161	31,1
35 t/m 44 jaar	121	23,4	120	23,2
45 t/m 54 jaar	165	31,9	136	26,3
55 t/m 67 jaar	142	27,5	100	19,3

Opleidingsniveau	Ongewogen n	Ongewogen %	Gewogen n	Gewogen %
Hoog (wo/hbo)	176	34,0	158	30,6
Middel (havo/vwo/mbo/mavo)	262	50,7	280	54,2
Laag /praktisch (ibo/basisschool/ geen opleiding)	79	15,3	79	15,2

Geslacht	Ongewogen n	Ongewogen %	Gewogen n	Gewogen %
Mannen	291	56,3	271	52,5
Vrouwen	226	43,7	246	47,5

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.

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.

Pers- en publicatiebeleid

Het vermelden van de naam van Motivaction in persberichten en/of andere publicaties over door Motivaction uitgevoerd onderzoek is gebonden aan een aantal voorwaarden, zoals vastgelegd in ons [Pers- en publicatiebeleid](#).



Motivaction International
info@motivaction.nl
www.motivaction.nl

