



Onderzoeksresultaten in het kader van consumentenbehoeften pensioenen

Julie Visser & Maarten de Pril

G5704 | juni 2013

VERBOND VAN VERZEKERAARS



Inhoud

	Inleiding	4
1	De scenario's	5
1.1	De Nationale pensioenregeling	6
1.2	De Sector- of Ondernemingspensioenregeling	6
1.3	De Semi-Vrijwillige pensioenregeling	7
1.4	De Individuele Vrijwillige pensioenregeling	8
1.5	Onderwerpen die niet aan de orde zijn gesteld	8
2	Conclusies	9
3	Mate van vertrouwen	11
3.1	Vertrouwen onder werknemers	11
3.2	Vertrouwen onder zelfstandigen	12
4	Behoeften van werkend Nederland	13
4.1	Behoeften werkend Nederland vs. werknemers vs. zelfstandigen	15
4.2	Behoeften naar inkomen	16
4.3	Behoeften naar vertrouwen	17
4.4	Behoeften naar AFM-beslisstijlen	18
4.5	Behoefte aan flexibele pensioenuitkering	19
4.5.1	Behoefte aan flexibele pensioenuitkering onder werknemers	19
4.5.2	Behoefte aan flexibele pensioenuitkering onder zelfstandigen	20
4.6	Mate van risicobereidheid	21
4.7	Betaalbereidheid voor meer zekerheid	22
5	De werknemers nader bekeken	23
5.1	Werknemersprofiel per gekozen scenario	23
5.2	Risicobereidheid naar leeftijd	24
5.3	Draagvlak voor solidariteit	25
6	Zelfstandigen nader bekeken	27
6.1	Zelfstandigenprofiel per gekozen scenario	27
6.2	Risicobereidheid naar ZZP-er en DGA	28
6.3	Draagvlak voor solidariteit	28
7	Het onderzoeksproces	30
7.1	Een iteratief onderzoeksproces	30
7.2	Een speciale aanpak	30
7.3	Uitleg van de speciale onderzoeks aanpak	32
	Bijlagen	
1	Onderzoeksopzet kwalitatief onderzoek	
2	Onderzoeksopzet kwantitatief onderzoek	

	<i>Inhoud figuren en tabellen</i>	
1	<i>Mate van vertrouwen in constituties werknemers</i>	11
2	<i>Mate van vertrouwen in constituties zelfstandigen</i>	12
3	<i>Voorkeur pensioenstelsel en afwegingen werkend Nederland</i>	13
4	<i>Afwegingen: wie moet bepalen? Volgens werkend Nederland</i>	14
5	<i>Overzicht voorkeur scenario's en afwegingen: werkend Nederland vs. werknemers vs. zelfstandigen</i>	15
6	<i>Voorkeur scenario's naar inkomen</i>	16
7	<i>Voorkeur scenario's naar mate vertrouwen</i>	17
8	<i>Voorkeur scenario's naar AFM-beslisstijl</i>	18
9	<i>Voorkeur pensioenuitkering naar voorkeur scenario & behoefte aan eerder uitkeren-werknemers</i>	19
10	<i>Voorkeur pensioenuitkering naar voorkeur scenario & behoefte eerder pensioen uitkeren-zelfstandigen</i>	20
11	<i>Mate van risicobereidheid werknemers vs. zelfstandigen</i>	21
12	<i>Betaalbereidheid voor meer zekerheid- werknemers vs. zelfstandigen</i>	22
13	<i>Werknemersprofiel per scenario</i>	23
14	<i>Risicobereidheid naar leeftijd</i>	24
15	<i>Draagvlak voor solidariteit-werknemers</i>	25
16	<i>Profiel zelfstandigen per scenario</i>	27
17	<i>Risicobereidheid ZPP-ers en DGA vs representatief zelfstandigen vs. werkend Nederland</i>	28
18	<i>Draagvlak voor solidariteit-zelfstandigen</i>	29

Inleiding

Het Verbond van Verzekeraars wil de consumentenbehoeften ten aanzien van het toekomstig Nederlandse pensioenstelsel in kaart brengen.

De recente wijzigingen van het pensioenstelsel, de veranderingen op de pensioenmarkt en de huidige maatschappelijke discussie over de duurzaamheid van ons stelsel zijn hier de aanleiding voor.

Het Verbond ontwikkelt een toekomstvisie op het Nederlandse pensioenstelsel en wil deze mede baseren op de wensen en behoeften van werkenden in Nederland ten aanzien van hun pensioen.

Meer inzicht dient te worden verkregen in de mate van vertrouwen en behoeften ten aanzien van individuele keuzevrijheid, solidariteit, risicobereidheid, betaalbaarheid, zekerheid en verplichte pensioenopbouw.

In het kader hiervan heeft TNS NIPO een kwalitatief en kwantitatief onderzoek verricht onder werkenden in Nederland. Hiermee bedoelen we: werknemers en zelfstandigen (w.o. ZZP'ers en DGA's). De onderzoeksverantwoording is in de bijlage van dit rapport opgenomen.

Deze geïntegreerde rapportage bevat de belangrijkste resultaten van beide onderzoeken.

1 De scenario's

Een complicerende factor bij dit onderzoek is dat de meeste werkenden weinig pensioenkennis hebben, zich niet betrokken voelen bij het onderwerp en meestal de samenhang tussen de elementen van een pensioenregeling en/of pensioenstelsel niet kunnen doorzien. Mede hierom is bewust gekozen voor een speciaal onderzoeksproces en –aanpak.

Aan de hand van het kwalitatieve vooronderzoek is vastgesteld dat een onderzoek naar de wensen en behoeften van de doelgroep valide resultaten oplevert en ook gekwantificeerd kan worden.

De resultaten die hieruit voortvloeiden en de uitkomsten van stuurgroep- en klankbordgroep bijeenkomsten zijn bepalend geweest voor de aanpak van het kwantitatieve onderzoek.

De woordkeuze blijkt sterk van invloed te zijn op de keuze die men maakt en/of leidt soms tot een verwarring. Ook de mate van vertrouwen blijkt de keuze sterk te beïnvloeden. Dit vraagt om een neutrale beschrijving van de onderdelen die onderzocht moeten worden en een woordkeuze die beter aansluit op de belevingswereld van de doelgroep. Daarom heeft er een pre-test plaatsgevonden van de vragenlijst.

Daarnaast zijn vertrouwensvragen aan het onderzoek toegevoegd. Er is gekozen om de elementen zowel in samenhang als los van elkaar te testen. Tijdens het kwantitatieve onderzoek is daarom voor de samenhang gebruik gemaakt van vier beschrijvende scenario's van een mogelijk nieuw pensioenstelsel, te weten:

- De Nationale pensioenregeling
- De Sector- of Ondernemerspensioenregeling
- De Semi-Vrijwillige pensioenregeling
- De Individuele Vrijwillige pensioenregeling

De Sector-of Ondernemingspensioenregeling is daarbij het meest vergelijkbaar met het huidige pensioenstelsel. Ook de namen van de scenario's zijn in de pre-test getoetst.

In de navolgende paragrafen worden de scenario's nader beschreven. Dit zijn de letterlijke teksten die in dit onderzoek aan de respondenten zijn voorgelegd.

1.1 De Nationale pensioenregeling

De Nationale pensioenregeling is als volgt omschreven:

Hoe werkt het?

'Iedereen' die in Nederland woont, ontvangt via de overheid AOW.

Daarnaast doen alle mensen die werken (dit zijn dus de werknemers in loon- en overheidsdienst, ZZP'ers en zelfstandige ondernemers) mee aan de nationale pensioenregeling. Deze regeling wordt bepaald door de overheid en wordt opgebouwd bij een "nationale pensioenuitvoerder". Dit is een onafhankelijke uitvoeringsinstelling. De hoogte van de pensioenpremie en de pensioenuitkering zijn afhankelijk van het inkomen. Deze worden dus door de overheid bepaald. Ook de mate van zekerheid van de uitkering wordt door de overheid bepaald.

Wat is de consequentie?

Voor de werkenden:

Het voordeel van dit scenario is dat het pensioen altijd automatisch voor iedereen die werkt, geregeld is en je er verder voor dit deel geen omkijken hebt naar je pensioen. Wisselt men van werkgever dan blijven de werkenden bij dezelfde pensioenuitvoerder en verandert de pensioenregeling niet. Een nadeel is dat je zelf geen invloed kan uitoefenen op de keuze van de pensioenuitvoerder, de regeling en de mate van zekerheid.

Voor onze maatschappij:

Iedereen in Nederland die werkt, bouwt hierdoor automatisch pensioen op en daardoor zijn er in de toekomst veel mensen die meer pensioen ontvangen dan alleen maar de AOW.

1.2 De Sector- of Ondernemingspensioenregeling

De Sector- of Ondernemingspensioenregeling is als volgt omschreven:

Hoe werkt het?

'Iedereen' die in Nederland woont, ontvangt via de overheid AOW.

Daarnaast doen alle werknemers in loon- en overheidsdienst mee aan de pensioenregeling van de onderneming of van de sector waarin zij werkzaam zijn.

Deze regeling wordt bepaald door de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers (waaronder vakbonden of ondernemingsraad). Zij bepalen ook bij welk pensioenfonds of bij welke verzekeraar de regeling wordt ondergebracht. De hoogte van de pensioenpremie en de pensioenuitkering zijn afhankelijk van het inkomen. Deze worden dus bepaald door de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. Ditzelfde geldt voor de mate van zekerheid van de uitkering.

ZZP'ers en zelfstandige ondernemers zorgen zelf voor hun pensioenregeling en bepalen dus zelf of ze een pensioen willen opbouwen en wat de hoogte van hun premie en de mate van zekerheid voor hun pensioenuitkering zal zijn.

Wat is de consequentie?

Voor werknemers in loon- en overheidsdienst:

Het voordeel van dit scenario is dat het pensioen altijd automatisch voor iedereen in de sector of onderneming geregeld is.

Bij wisseling van werkgever binnen de sector blijven deze werknemers pensioen opbouwen bij dezelfde pensioenuitvoerder. Als werknemers van baan wisselen naar een andere sector, dan bouwen zij pensioen op bij een andere pensioenuitvoerder. Dit laatste geldt ook voor werknemers die een ondernemingspensioenregeling hebben en van werkgever veranderen.

Voor ZZP'ers en zelfstandige ondernemers:

Zelfstandigen hebben zelf invloed op hun pensioen en de eventuele regeling die ze treffen. Zij kunnen voor zichzelf bepalen of en hoe ze het regelen.

Voor onze maatschappij:

Veel zelfstandigen bouwen waarschijnlijk geen aanvullend pensioen op en zijn daardoor voor een deel of volledig afhankelijk van de AOW.

1.3 De Semi-Vrijwillige pensioenregeling

De Semi-Vrijwillige pensioenregeling is als volgt omschreven:

Hoe werkt het?

'Iedereen' die in Nederland woont, ontvangt via de overheid AOW.

Daarnaast vallen alle mensen die werken (dit zijn dus de werknemers in loon- en overheidsdienst, ZZP'ers en zelfstandige ondernemers) onder deze "semi-vrijwillige pensioenregeling".

Elke werkende bepaalt echter voor zichzelf bij welk pensioenfonds of verzekeraar hij zijn pensioen onderbrengt. De hoogte van de premie en het pensioen zijn afhankelijk van het inkomen. Voor de premie is er een minimum gesteld, maar de werknemer kan zelf bepalen om meer pensioen op te bouwen. Ook kan de werkende zelf kiezen voor de mate van zekerheid van de uitkering.

Wat is de consequentie?

Voor de werkenden:

Iedere werkende heeft zelf invloed op de pensioenregeling en de keuze van de pensioenuitvoerder, maar moet dat wel zelf regelen. Ieder jaar kan je overstappen naar een andere pensioenuitvoerder. Als werknemers van baan wisselen, kunnen zij pensioen blijven opbouwen bij dezelfde pensioenuitvoerder.

Voor onze maatschappij:

Iedereen in Nederland die werkt, bouwt hierdoor pensioen op en daardoor zijn er in de toekomst veel mensen die meer pensioen ontvangen dan alleen maar de AOW.

1.4 De Individuele Vrijwillige pensioenregeling

De Individuele Vrijwillige pensioenregeling is als volgt omschreven:

Hoe werkt het?

'Iedereen' die in Nederland woont, ontvangt via de overheid AOW.

Daarnaast bepalen alle mensen die werken (dit zijn dus de werknemers in loon- en overheidsdienst, ZZP'ers en zelfstandige ondernemers) voor zichzelf of ze een pensioenregeling treffen.

Als ze een pensioenregeling willen treffen, dan bepalen ze voor zichzelf bij welk pensioenfonds of verzekeraar of bank zij dit willen onderbrengen.

De hoogte van de premie en de uitkering is afhankelijk van wat die persoon er voor over heeft. Ook de mate van zekerheid van de uitkering bepaalt men zelf.

Wat is de consequentie?

Voor de werkenden:

Iedere werkende kan voor zichzelf bepalen wat hij/zij wil. De werkende kan zelf bepalen of hij/zij een pensioen wil opbouwen. Ook heeft de werkende zelf invloed op de pensioenregeling en de keuze van de pensioenuitvoerder, maar moet dat dan wel zelf regelen.

Voor onze maatschappij:

Niet iedereen die werkt en inkomen heeft zal een aanvullende pensioenregeling treffen, waardoor in de toekomst de kans bestaat dat er daardoor veel mensen voor een groot deel of volledig afhankelijk zijn van de AOW.

1.5 Onderwerpen die niet aan de orde zijn gesteld

De volgende onderwerpen, die belangrijke onderdelen vormen van (discussies over) het huidige pensioenstelsel, zijn niet meegenomen in het kwantitatieve onderzoek (zowel afzonderlijk als in de scenario's):

- Nominale en reële zekerheid: hiervoor dient een apart onderzoek te worden ingericht. Om dit goed te kunnen onderzoeken is een uitgebreide vragenlijst nodig;
- Doorsneepremie: dit thema – zo bleek uit kwalitatief onderzoek – wordt niet begrepen door de doelgroep en is ook bijna niet uit te leggen en dus zeer lastig te onderzoeken;
- Ambitieniveau pensioenregeling: dit element is in alle scenario's in te bedden;
- Scenario's gecombineerd met de verschillende vormen van solidariteit: de verschillende vormen kunnen op verschillende manieren in de meeste scenario's worden ingebed. Dit werd te complex;
- Uitvoeringskosten per scenario: daarover verschillen de meningen van de experts om hier een eenvoudig beeld van te geven aan de ondervraagden.

2 Conclusies

De meest voorname conclusies die uit het onderzoek naar voren komen, zijn:

1) **Het draagvlak voor het scenario dat het meeste lijkt op het huidige pensioenstelsel is vrij laag**

Opvallend is dat 'De sector –of Ondernemingspensioenregeling' - het scenario dat het meest lijkt op ons huidige stelsel - niet de meeste voorkeur krijgt. Slechts één op de vijf werknemers en één op de tien zelfstandigen kiest hiervoor.

2) **Het vertrouwen in het huidige pensioenstelsel is vrij laag**

Slechts een kwart heeft (heel) veel vertrouwen in ons pensioenstelsel. Het meeste vertrouwen heeft men nog in het pensioenbeleid van de werkgever en de eigen pensioenuitvoerder. Hoewel dit slechts voor één op drie werknemers geldt. We zien verder niet veel verschil naar leeftijd voor de mate van vertrouwen.

Het vertrouwen in de overheid en het overheidsbeleid ten aanzien van pensioen zijn zowel onder werknemers als onder zelfstandigen het laagst ten opzichte van de andere constituties (pensioenuitvoerder, werkgever, vakbonden en stelsel algemeen).

3) **Draagvlak voor een vorm van verplichte pensioenopbouw is groot**

Dit geldt zowel voor de werknemers als - opvallend genoeg - voor de zelfstandigen. Dit komt naar voren als we er rechtstreeks naar vragen, maar ook bij de keuze van de scenario's, waarin een vorm van verplichte opbouw/ -inleg is opgenomen. Het gezamenlijk draagvlak voor deze verplichte opbouw geldt bij driekwart van werkend Nederland. Onder de zelfstandigen kiest 53% voor verplichte opbouw en 47% voor een optie met een vrijwillige keuze voor pensioenopbouw.

4) **Het merendeel van de werkenden wil meer keuzevrijheid**

Het merendeel van de werkenden en vooral ook de zelfstandigen zegt zelf invloed te willen hebben op:

- a. de keuze van de hoogte van hun pensioenpremie, uitkering en de verdere voorwaarden
- b. de keuze van de pensioenuitvoerder
- c. de mate van risico en zekerheid dat in het pensioen wordt ingebouwd.

De werknemers zijn over de laatste keuzemogelijkheid echter iets meer verdeeld. Een deel wil dit liever overlaten aan de overheid of aan de sociale partners c.q. werkgever/OR. De zelfstandigen zijn meer uitgesproken in hun keuze; zij willen in ieder geval meer keuzevrijheid en individualiteit.

5) **Het merendeel kiest voor de semi-vrijwillige pensioenregeling**

De werknemers zijn echter wat meer verdeeld in hun voorkeur. Een derde van de werknemers kiest uiteindelijk voor de Semi-Vrijwillige pensioenregeling. De zelfstandigen zijn wat eenduidiger in hun keuze. Twee-vijfde kiest voor de Semi-Vrijwillige pensioenregeling en een derde voor de Individuele Vrijwillige pensioenregeling.

Werkenden met hogere inkomens kiezen ook meer voor de vrijwillige pensioenregelingen (semi of individueel).

- 6) **Behoeftte aan keuzevrijheid hangt samen met mate van vertrouwen in ons pensioenstelsel**
Werkenden met (heel) weinig vertrouwen kiezen vaker voor meer keuzevrijheid en voor de Individuele Vrijwillige pensioenregeling.
Werkenden met (heel) veel vertrouwen kiezen vaker voor de Sector-of Ondernemingspensioenregeling en vaker bij de losse elementen voor het niet zelf bepalen van de aspecten van de pensioenregeling.
- 7) **Keuze voor een flexibele pensioenuitkering is beperkt**
Het merendeel wil een vast maandelijks pensioeninkomen. Ook wil het merendeel tijdens de pensioenopbouw tussentijds geen geld onttrekken uit hun pensioen. De voorkeur ten aanzien van flexibiliteit verschilt wel naar het type scenario dat gekozen is.
- 8) **De risicobereidheid is laag**
Het merendeel (zowel van de werknemers als van de zelfstandigen) kiest voor zekerheid over de hoogte van het pensioen en zegt dan genoeg te nemen met een eventueel lager pensioen. We zien hierin geen verschil naar leeftijd. Er is ook een grote bereidheid extra premie te betalen voor het bepalen van zekerheid van de uitkering. Een grote meerderheid is bereid om extra premie te betalen voor het verkrijgen van een hogere mate van zekerheid van de uitkering. Dit geldt voor zowel werknemers als zelfstandigen.
- 9) **Draagvlak voor de verschillende aspecten van solidariteit is vrij groot**
Dit geldt voor alle leeftijdsgroepen onder werknemers. We zien echter wel dat de groep van 26-40 jaar op alle onderzochte aspecten het minst solidair is. De 55-plussers zijn minder solidair als het gaat om het langlevens- en beleggingsrisico.
Het draagvlak voor de risicosolidariteit ten aanzien van overlijden (nabestaandenpensioen) en rendement is relatief het laagst. Dit geldt nog eens in sterkere mate voor de zelfstandigen. Ook de werkenden die kiezen voor de Individuele Vrijwillige pensioenregeling zijn solidair, echter wel het minst. Werkenden, die kiezen voor de Nationale pensioenregeling, zijn echter het meest solidair.

3 Mate van vertrouwen

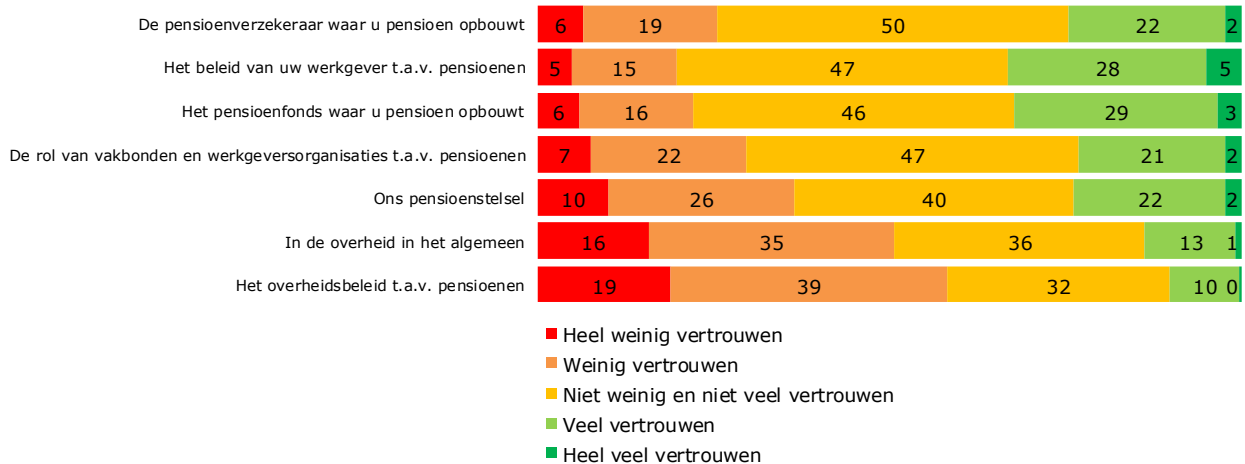
3.1 Vertrouwen onder werknemers

Het vertrouwen onder werknemers is voor alle onderdelen vrij laag tot neutraal. Het vertrouwen is het laagst ten aanzien de overheid en haar pensioenbeleid. Het meeste vertrouwen heeft men nog in het pensioenbeleid van de werkgever en het eigen pensioenfonds. Hoewel dit slechts voor één op drie van de werknemers geldt. We zien verder niet veel verschil naar leeftijd.

Werknemers die niet openstaan voor pensioeninformatie hebben het meest vaak geen mening en/of hebben het laagste vertrouwen met uitzondering van het vertrouwen in de overheid en haar pensioenbeleid. Werknemers met een hoger inkomen hebben veel meer vertrouwen dan de lagere inkomens.

1 | *Mate van vertrouwen in constituties werknemers*

Hoeveel vertrouwen heeft u in:



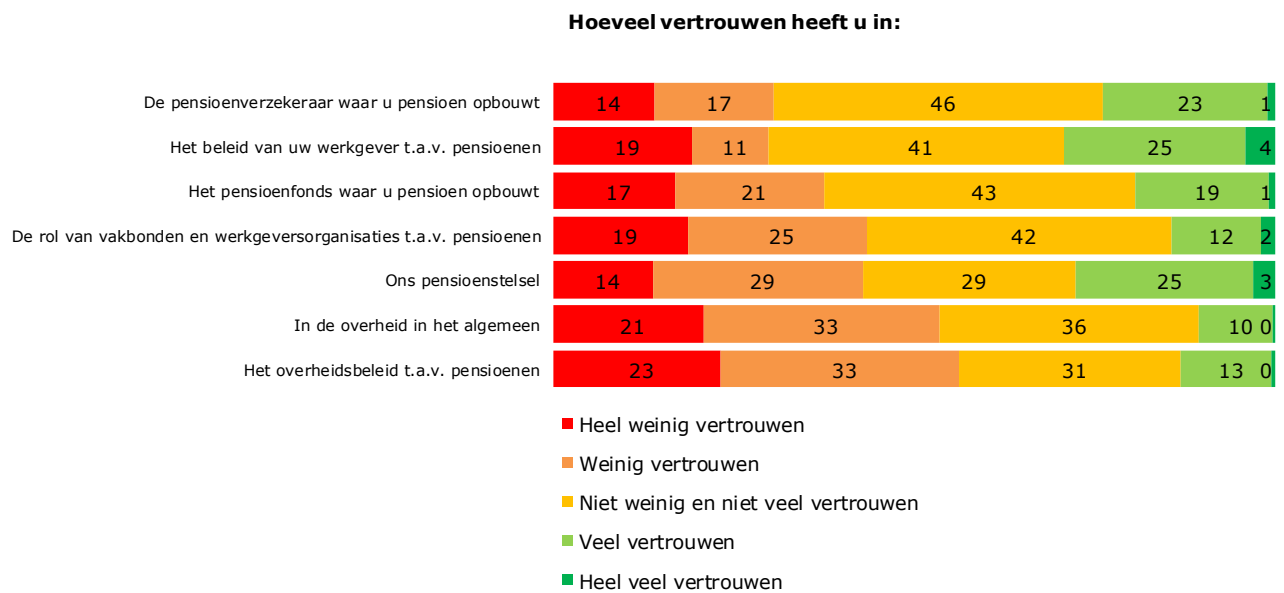
Bron: TNS NIPO, 2013

Let op: in deze grafiek is de 'weet niet' categorie weggelaten en geherpercenteerd voor mensen met een mening

3.2 Vertrouwen onder zelfstandigen

Het vertrouwen onder de zelfstandigen is ook laag en dit richt zich vooral op de overheid en haar pensioenbeleid.

2 | Mate van vertrouwen in instituties zelfstandigen



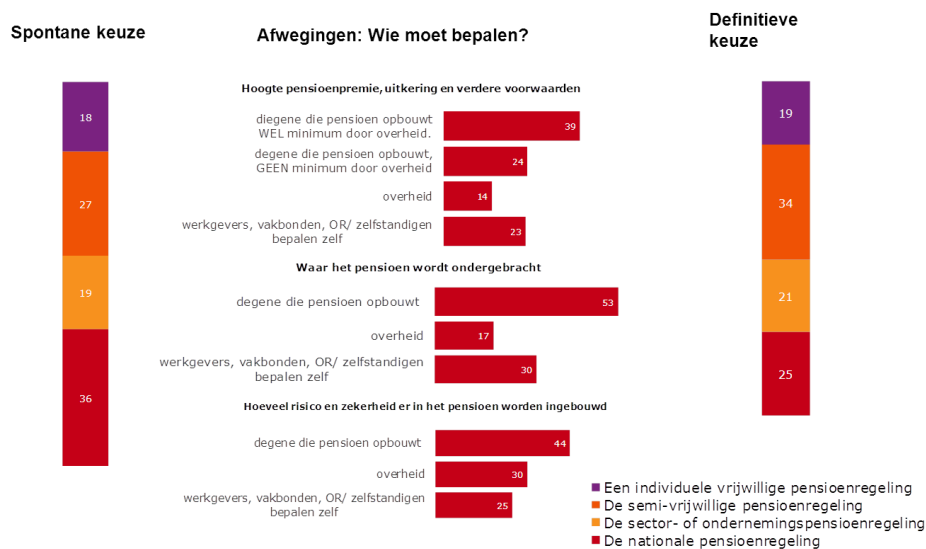
Bron: TNS NIPO, 2013

Let op: in deze grafiek is de 'weet niet' en 'niet van toepassing' -categorie weggelaten en geherpercenteerd voor mensen met een mening

4 Behoeften van werkend Nederland

Een derde van de werkenden in Nederland kiest voor de semi-vrijwillige pensioenregeling na afweging van de losse elementen.

3 | Voorkeur pensioenstelsel en afwegingen werkend Nederland



We zien ook dat de spontane keuze van de Nationale pensioenregeling verschuift naar de Semi-Vrijwillige pensioenregeling. In eerste instantie viel de keuze voornamelijk op de Nationale pensioenregeling. Na te hebben bepaald wie de hoogte van de premie, het risico en de keuze van de pensioenuitvoerder zou moeten bepalen, geeft echter een meerderheid (34%) uiteindelijk definitief de voorkeur aan de Semi-Vrijwillige pensioenregeling.

Het meer 'positief' geladen woord 'vrijwillig' was dus voor de meeste werkenden geen aanleiding hier in eerste instantie voor te kiezen. De namen van de scenario's zijn dus niet op zichzelf sturend geweest.

Daarnaast geeft het merendeel geeft voorkeur aan meer keuzevrijheid met uitzondering van het vaststellen van de hoogte van de premie en uitkering. De verschuiving in keuze lijkt voornamelijk te worden veroorzaakt door de voorkeur (van het merendeel) voor meer individuele keuzevrijheid met uitzondering van het vaststellen van de hoogte van de premie, uitkering en verdere voorwaarden. Bij dit laatste element ziet het merendeel nog wel een rol weggelegd voor de overheid. Die zou een minimum moeten stellen. Juist dit element komt terug in de semi-vrijwillige pensioenregeling.

Opvallend is dat verder dat draagvlak voor het stelsel dat het meest op ons huidige stelsel lijkt -namelijk -de Sector-of Ondernemingspensioenregeling- vrij laag is. Slechts één op de vijf geeft hier de voorkeur aan (zowel voor als na de afwegingen).

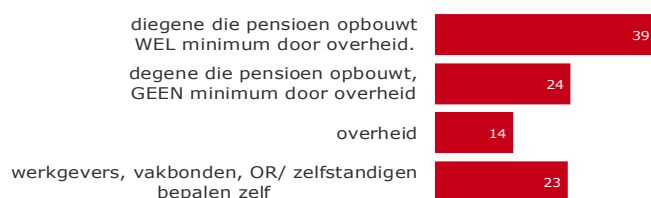
Het merendeel van werkend Nederland kiest ervoor dat de deelnemers zelf de hoogte van de premie, uitkering en voorwaarden moeten bepalen. Ongeveer twee vijfde (39%) kiest er echter wel voor dat de overheid een minimum moet stellen.

Interessant is vast te stellen dat de meerderheid (53%) zelf de keuze van de pensioenuitvoerder wil bepalen. Er is slechts een kleine groep (17%) die dit aan de overheid wil overlaten.

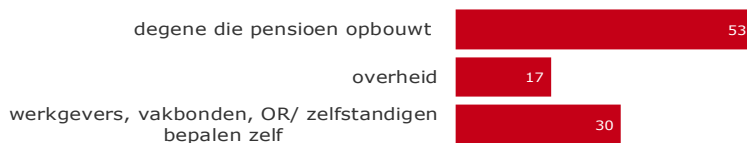
4 | Afwegingen: wie moet bepalen? Volgens werkend Nederland

Afwegingen: Wie moet bepalen?

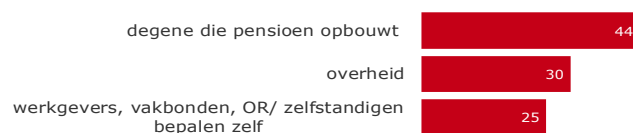
Hoogte pensioenpremie, uitkering en verdere voorwaarden



Waar het pensioen wordt ondergebracht



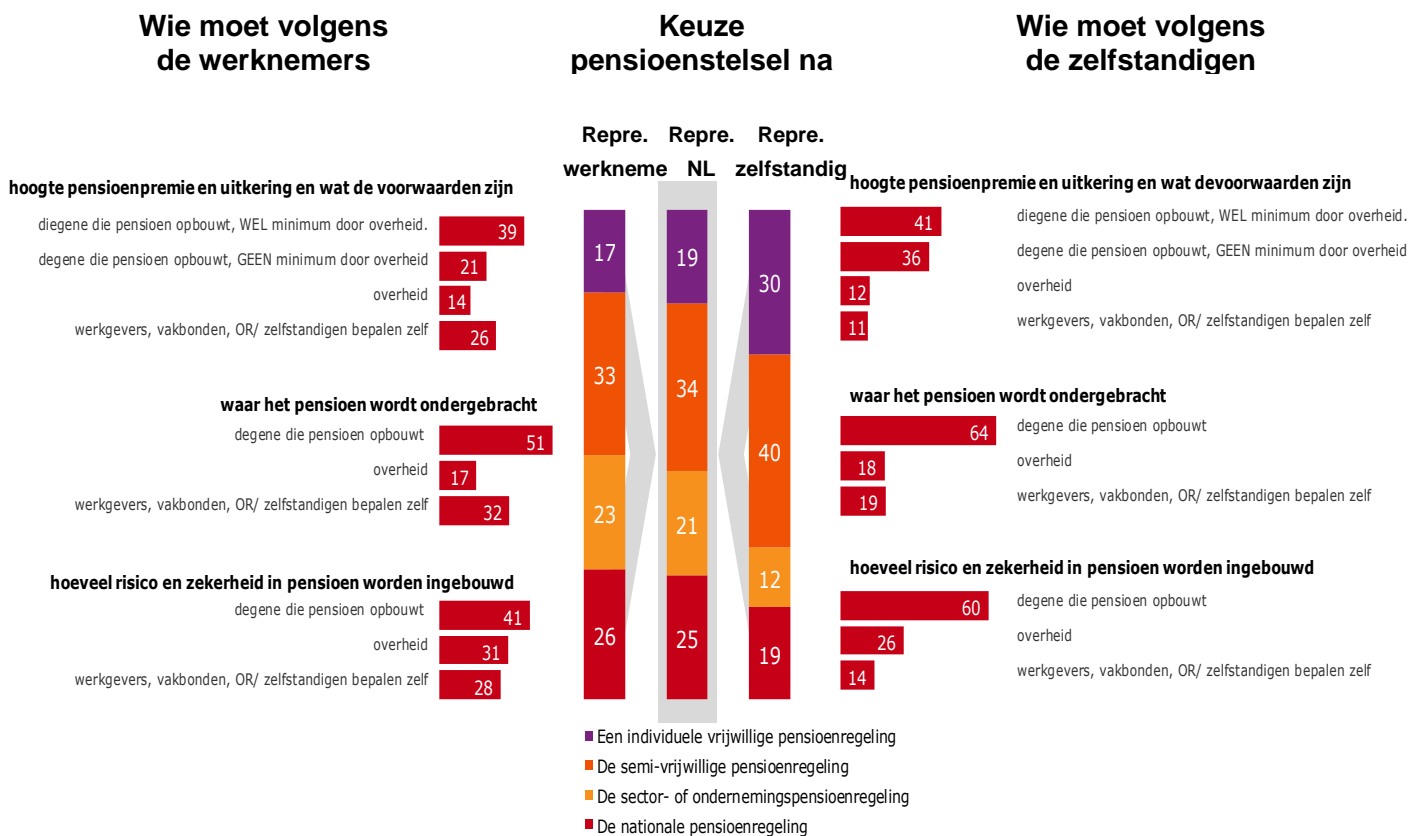
Hoeveel risico en zekerheid er in het pensioen worden ingebouwd



4.1 Behoeften werkend Nederland vs. werknemers vs. zelfstandigen

Onderstaand overzicht laat zien dat de voorkeuren tussen werknemers en zelfstandigen duidelijk verschillend zijn.

5 | Overzicht voorkeur scenario's en afwegingen: werkend Nederland vs. werknemers vs. zelfstandigen



We constateren dat:

Zelfstandigen:

- uiteindelijk vaker kiezen voor de scenario's met meer individuele keuzevrijheid (30% individueel vrijwillig en 40% semi-vrijwillig);
- verschillend denken over of de overheid daar een minimum aan moeten stellen of niet; 41% wil dit wel en 36% wil niet;

- minder vaak een rol weggelegd zien voor de sociale partners en overheid om de hoogte van de pensioenpremie, uitkering en de verdere voorwaarden te bepalen;
- veel vaker ook zelf de keuze van de pensioenuitvoerder willen bepalen (64%) en de mate van risico en zekerheid willen bepalen (60%)
- merendeels (53%) kiest voor een optie waarbij er wel een verplichte opbouw is en iets minder dan de helft (47%) voor een optie met een vrijwillige keuze voor een pensioenopbouw.

Werknemers:

- merendeels (51%) ook zelf de keuze van de pensioenuitvoerder willen bepalen;
- verdeeld zijn over wie de mate van risico en zekerheid moet bepalen; het merendeel (41%) wil dit weliswaar zelf kunnen bepalen, maar 31% laat dit toch liever over aan de overheid en 28% aan de sociale partners;
- merendeels (60%) ook zelf de hoogte van het pensioenopbouw, uitkering en verdere voorwaarden willen bepalen. Men denkt echter er iets minder verdeeld over of de overheid daaraan een minimum moet stellen of niet; 39% is hier voor en 21 % is hier tegen. Anderen (26%) laten het liever over aan de sociale partners.

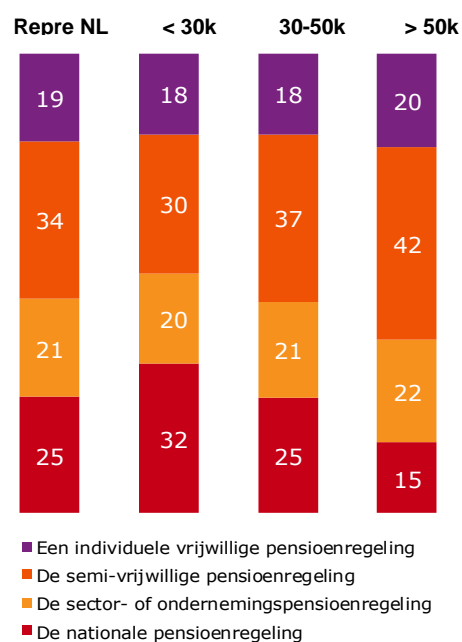
4.2 Behoeften naar inkomen

Verder nemen we waar dat de hogere inkomens van werkend Nederland meer zelf willen bepalen. Zij kiezen daarom ook vaker voor de Semi-Vrijwillige pensioenregeling.

Onderstaand staafdiagram laat zien dat de lagere inkomens de verantwoordelijkheid meer bij de overheid leggen en kiezen dan ook vaker voor de Nationale Pensioenregeling.

6 | Voorkeur scenario's naar inkomen

Bruto jaarinkomen

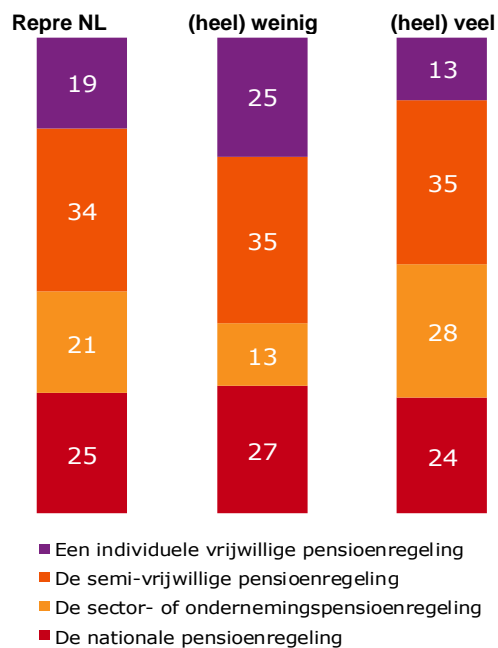


4.3 Behoeften naar vertrouwen

Ook zien we dat werkenden, die weinig vertrouwen hebben in het pensioenstelsel, significant minder voorkeur hebben voor de Sector- of Ondernemingspensioenregeling.

7 | Voorkeur scenario's naar mate vertrouwen

Vertrouwen in het pensioenstelsel



Opvallend is ook dat onder de werkenden, die (heel) veel vertrouwen hebben in ons pensioenstelsel, het draagvlak significant hoger is voor het stelsel dat het meest lijkt op ons huidige pensioenstelsel, namelijk de sector- of ondernemingspensioenregeling.

Werkenden met (heel) weinig vertrouwen kiezen vaker voor meer keuzevrijheid en voor 'De Individuele Vrijwillige pensioenregeling'.

Werkenden met (heel) veel vertrouwen kiezen vaker voor de Sector-of Ondernemingspensioenregeling en vaker bij de losse elementen voor het niet zelf bepalen van de aspecten van de pensioenregeling

Werkenden, die veel vertrouwen hebben:

- zijn vaker vrouwen;
- zijn vaker VVD-stemmers;
- zijn meer pensioenbewust;
- hebben meer verantwoordelijkheidsgevoel;
- zijn bereid meer risico te nemen ten aanzien van pensioen;
- vinden het huidige pensioenstelsel houdbaar.

4.4 Behoeften naar AFM-beslisstijlen

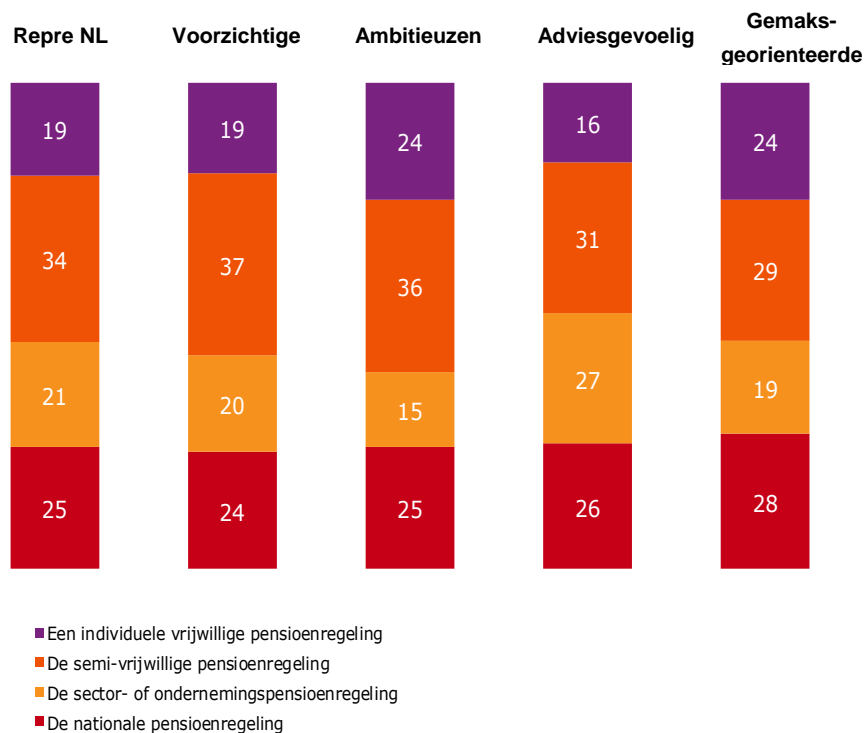
AFM onderscheidt vier verschillende financiële beslisstijlen, namelijk Voorzichtigen, Ambitieuzen, Adviesgevoeligen en Gemaksgeoriënteerden:

- De Voorzichtigen en Ambitieuzen hebben relatief veel financiële kennis en interesse.
- Adviesgevoeligen en gemaksggeoriënteerden hebben relatief weinig kennis en interesse.
- Ambitieuzen zijn meer dan de andere drie groepen bereid risico te nemen.
- Adviesgevoeligen vertrouwen op het advies van anderen.
- Gemaksgeoriënteerden willen met minimale inspanning het gewenste resultaat bereiken.
- De Voorzichtigen zoeken alles zo veel mogelijk in detail uit voordat zij een beslissing nemen.

Uit onderstaand staafdiagram valt af te lezen dat ten opzichte van representatief werkend Nederland:

- de Adviesgevoeligen vaker de voorkeur geven aan de sector-of ondernemingspensioenregeling en de Ambitieuzen hier juist minder vaak de voorkeur aan geven.
- de Voorzichtigen vaker de voorkeur geven aan de semi-vrijwillige pensioenregeling

8 | Voorkeur scenario's naar AFM-beslisstijl



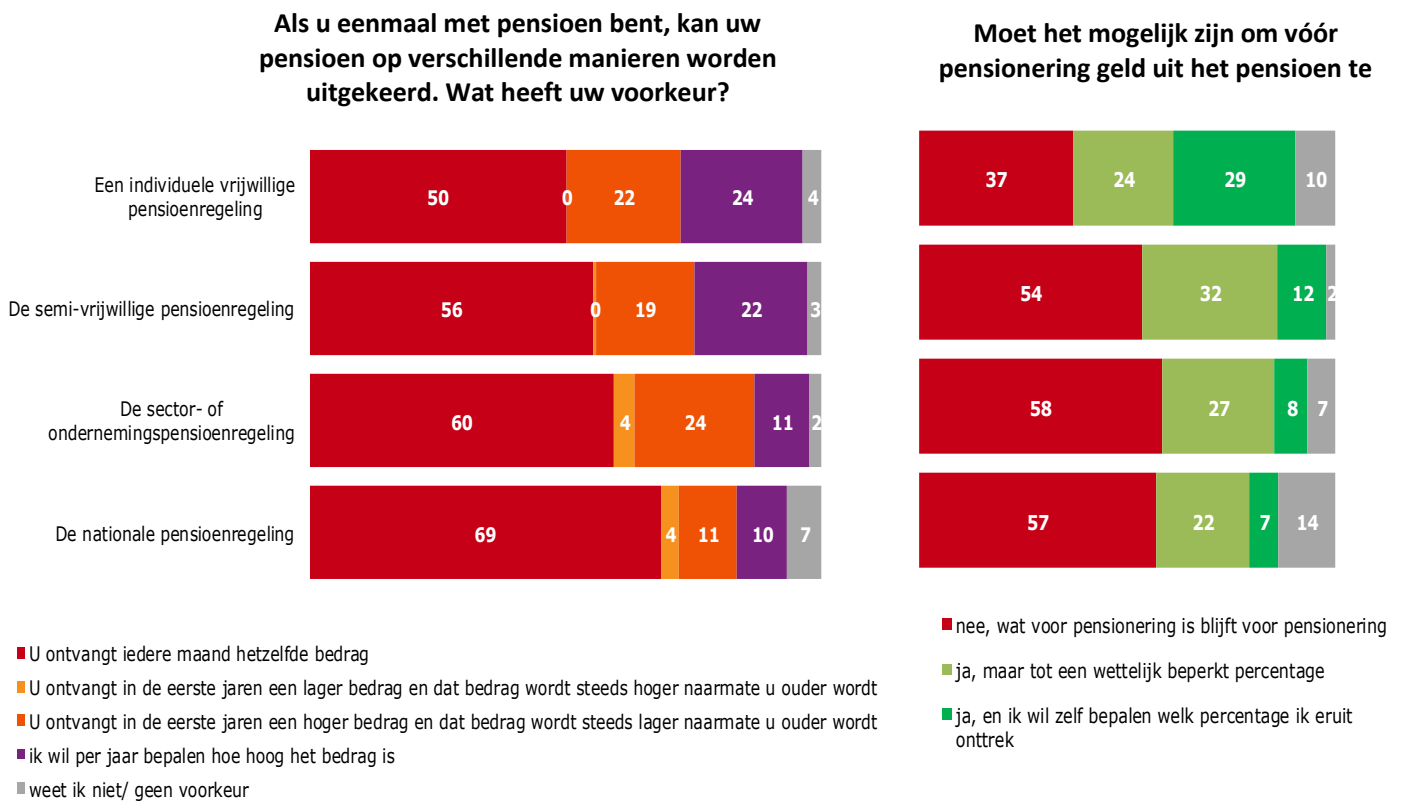
Uit bovenstaande blijkt dat het merendeel van de zelfstandigen (62%) iedere maand hetzelfde bedrag wil ontvangen. De lagere inkomens (70%) hebben hier echter nog meer voorkeur voor dan de hogere inkomens (49%). De hogere inkomens kiezen vaker dan gemiddeld voor een hoog/laag constructie (47%). Zelfstandigen met de voorkeur voor de nationale pensioenregeling kiezen voor minder flexibiliteit.

4.5 Behoeftte aan flexibele pensioenuitkering

4.5.1 Behoeftte aan flexibele pensioenuitkering onder werknemers

Het merendeel van de werknemers wil een vast pensioeninkomen en voor pensionering er geen/beperkt geld uit kunnen onttrekken. Dat blijkt uit onderstaand diagram.

9 | Voorkeur pensioenuitkering naar voorkeur scenario & behoefte aan eerder uitkeren-werknemers



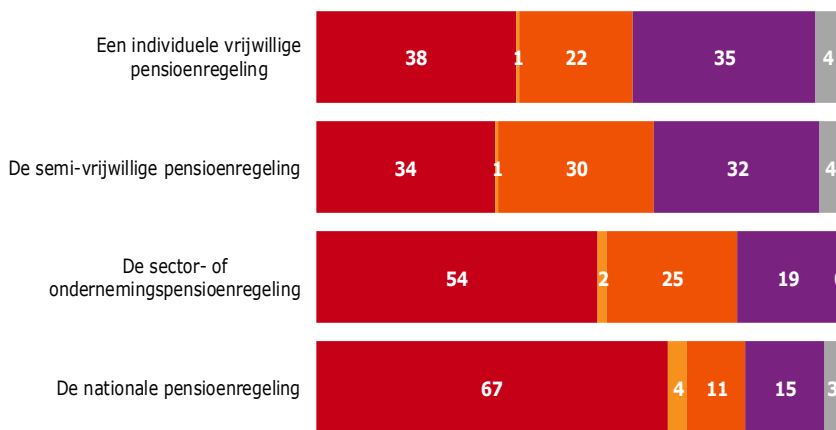
We zien dat het merendeel van de werknemers (59%) iedere maand hetzelfde bedrag wil ontvangen. De lagere inkomens (65%) hebben hier meer voorkeur voor dan de hogere inkomens (38%). De hogere inkomens kiezen vaker dan gemiddeld voor een hoog/laag constructie (31%) of willen meer zelf per jaar bepalen hoe hoog het bedrag is (25%). De lagere inkomens kiezen veel minder vaak dan gemiddeld voor een hoog/laag constructie (12%). Werknemers met de voorkeur voor de nationale pensioenregeling kiezen minder voor flexibiliteit.

4.5.2 Behoeftte aan flexibele pensioenuitkering onder zelfstandigen

Ook het merendeel van de zelfstandigen wil een vast pensioeninkomen en voor pensionering er geen/beperkt geld uit kunnen onttrekken.

10 | Voorkeur pensioenuitkering naar voorkeur scenario & behoefte eerder pensioen uitkeren-zelfstandigen

Als u eenmaal met pensioen bent, kan uw pensioen op verschillende manieren worden uitgekeerd. Wat



- U ontvangt iedere maand hetzelfde bedrag
- U ontvangt in de eerste jaren een lager bedrag en dat bedrag wordt steeds hoger naarmate u ouder wordt
- U ontvangt in de eerste jaren een hoger bedrag en dat bedrag wordt steeds lager naarmate u ouder wordt
- ik wil per jaar bepalen hoe hoog het bedrag is
- weet ik niet/ geen voorkeur

Moet het mogelijk zijn om vóór pensionering geld uit het pensioen te onttrekken?



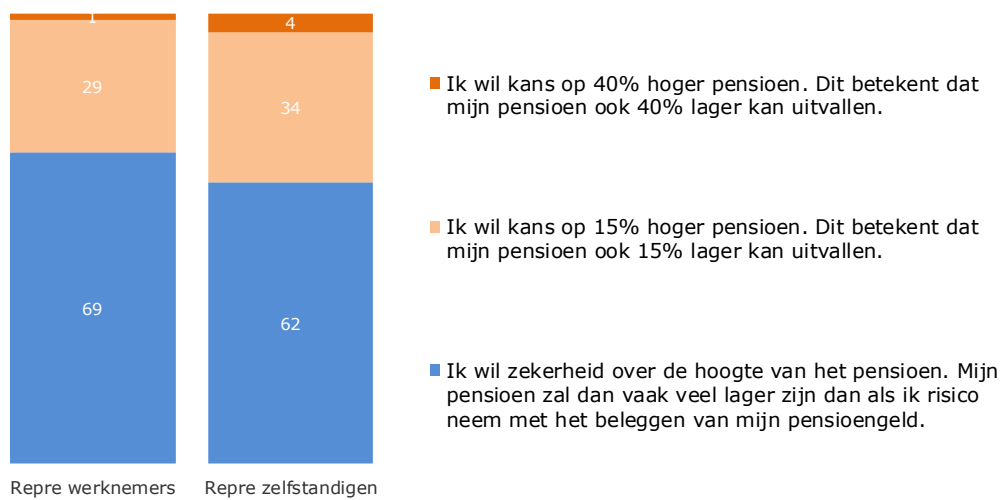
- nee, wat voor pensionering is blijft voor pensionering
- ja, maar tot een wettelijk beperkt percentage
- ja, en ik wil zelf bepalen welk percentage ik eruit onttrek

4.6 Mate van risicobereidheid

De bereidheid tot het nemen van risico is laag. Het merendeel wil zekerheid over de hoogte van het pensioen.

Zelfstandigen kiezen wel vaker dan de werknemers voor de kans op een 15% hoger pensioen en kiezen ook minder voor een zeker pensioen.

11 | Mate van risicobereidheid werknemers vs. zelfstandigen



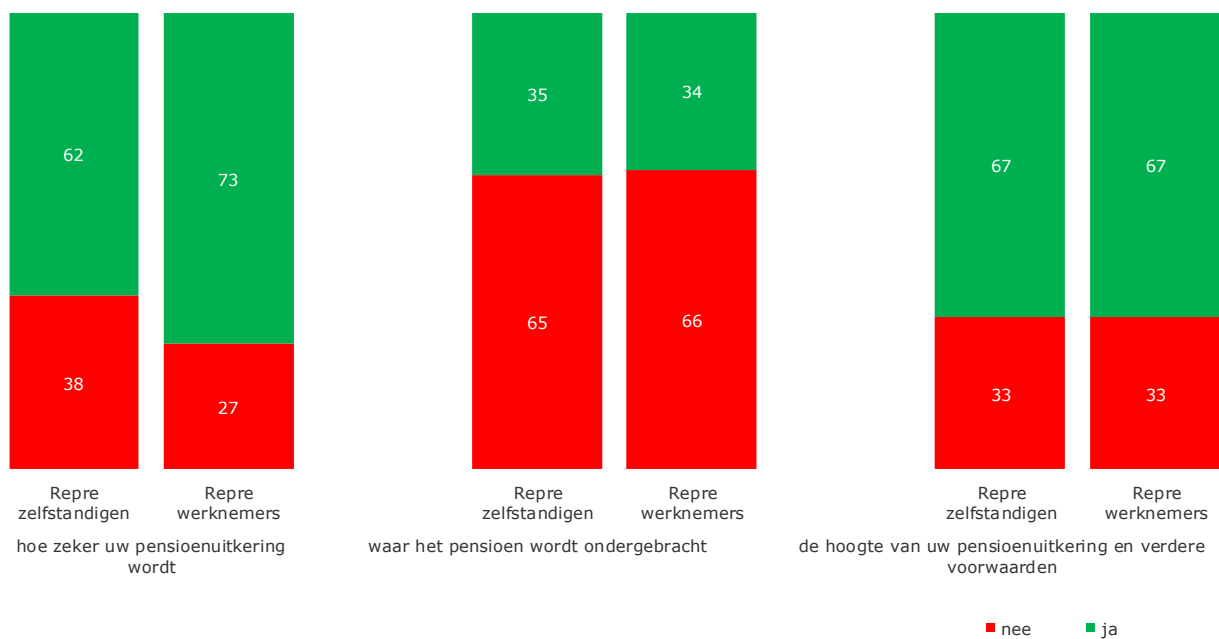
Bron: TNS NIPO, 2013

4.7 Betaalbereidheid voor meer zekerheid

Er is grote bereidheid extra premie te betalen voor het bepalen van zekerheid van de uitkering. Onderstaand staafdiagram maakt dat zichtbaar:

12 | *Betaalbereidheid voor meer zekerheid- werknemers vs. zelfstandigen*

Zou u bereidt zijn extra premie te betalen voor het bepalen van:



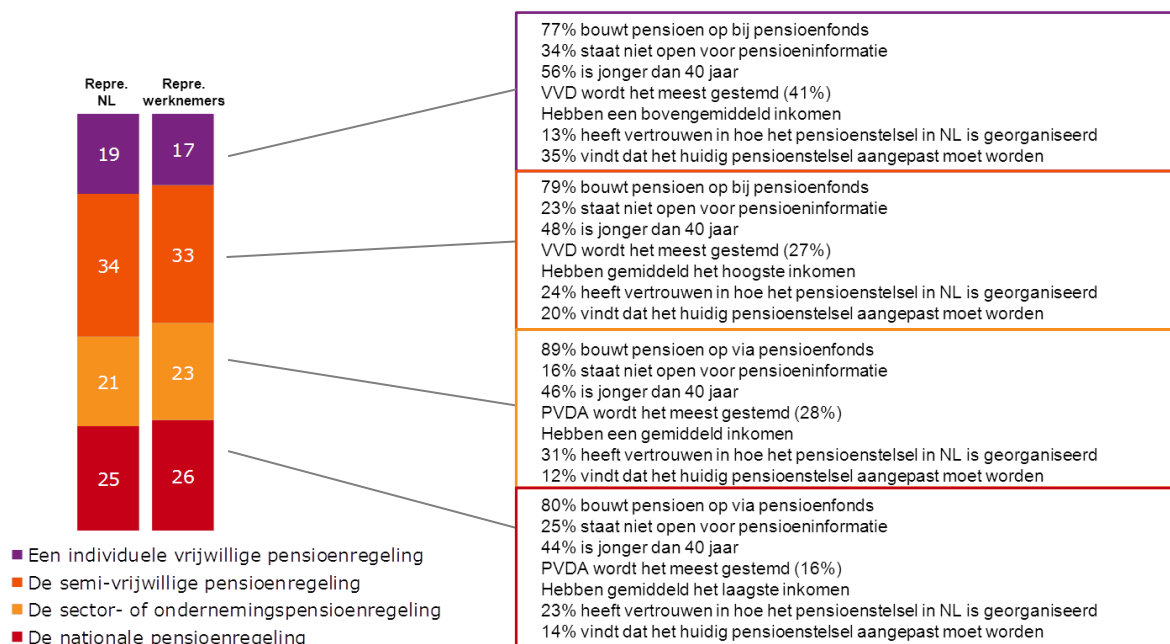
Bron: TNS NIPO, 2013

5 De werknemers nader bekeken

5.1 Werknemersprofiel per gekozen scenario

Als we per scenario kijken naar de achtergrondkenmerken van de werknemers, dan zien we daar verschillen in terug. Opvallend daarbij is dat de voorkeur voor een scenario sterk gerelateerd is aan de politieke voorkeur (stemgedrag 2012).

13 | *Werknemersprofiel per scenario*

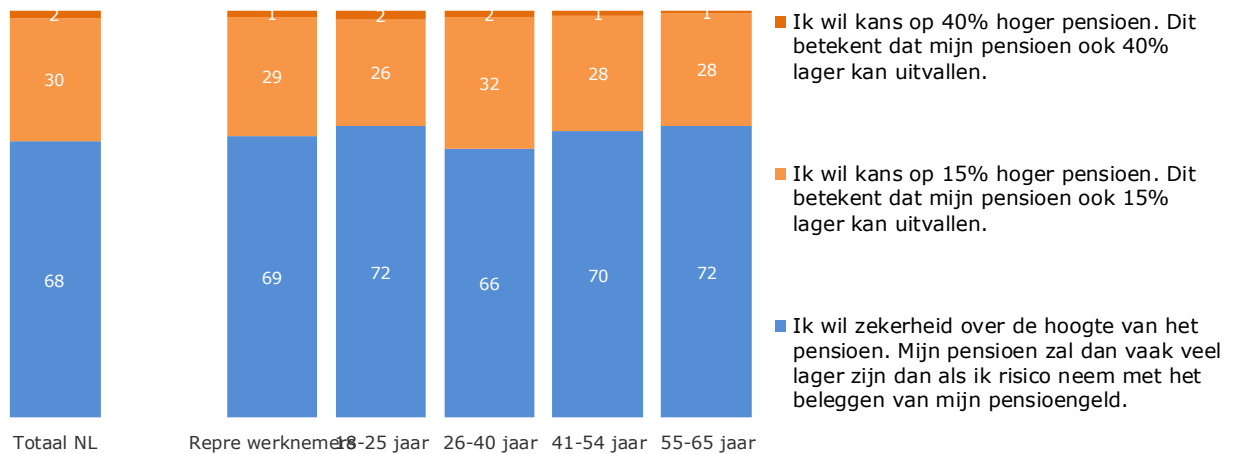


5.2 Risicobereidheid naar leeftijd

De mate van risicobereidheid laat verder geen significante verschillen zien naar leeftijd onder de werknemers. Het merendeel kiest voor zekerheid en neemt genoeg met een lager pensioen.

14 | Risicobereidheid naar leeftijd

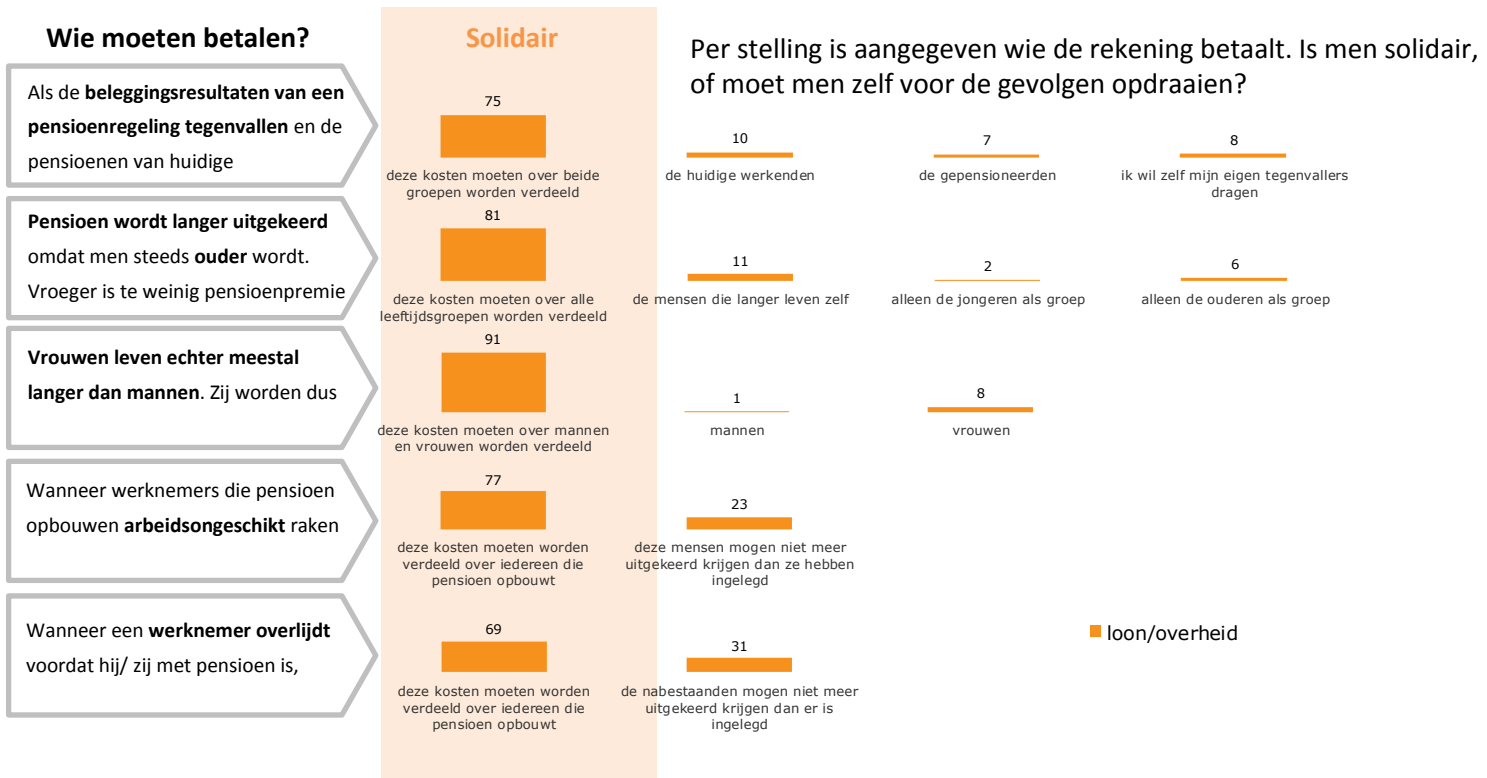
Bij pensioenen heeft de hoogte van de uitkering te maken met de risico's die worden genomen met het beleggen van pensioengeld. Welke optie heeft uw voorkeur?



Bron: TNS NIPO, 2013

5.3 Draagvlak voor solidariteit

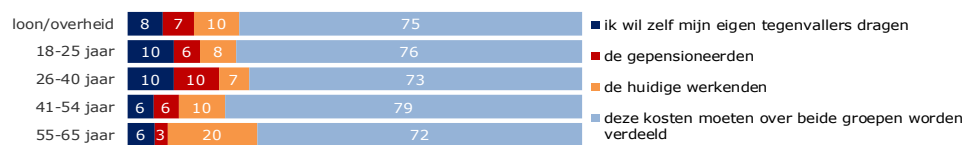
Het draagvlak voor solidariteit onder werknemers is vrij hoog. Voor alle vormen kiest ca. 70% of meer voor gelijke kostenverdeling. Onderstaand overzicht maakt dat duidelijk.



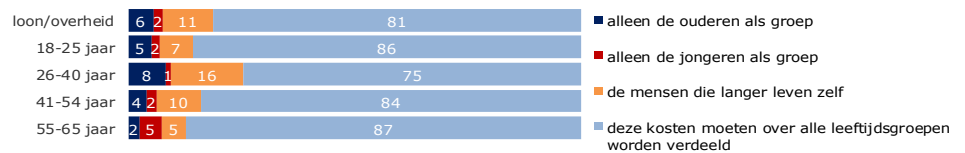
Het solidariteitsgevoel onder werknemers is ook naar leeftijd vrij hoog. De groep van 26-40 jaar blijkt het minst solidair te zijn.

Wie moeten betalen?

Als de **beleggingsresultaten van een pensioenregeling tegenvallen** en de pensioenen van huidige gepensioneerden doorbetaald moeten worden.



Pensioen wordt langer uitgekeerd omdat men steeds **ouder** wordt. Vroeger is te weinig pensioenpremie betaald om die kosten te kunnen opvangen.



Als we kijken naar de solidariteit ten aanzien van tegenvallende rendementen dan zien we dat:

- 55-plussers de rekening van tegenvallende rendementen vaker bij de werknenden willen leggen en minder vaak voor eigen rekening willen nemen;
- de groep van 26-40 jaar deze rekening vaker bij de gepensioneerden leggen en minder vaak bij de werknenden.

Met betrekking tot de solidariteit ten aanzien van langer leven risico zien we dat:

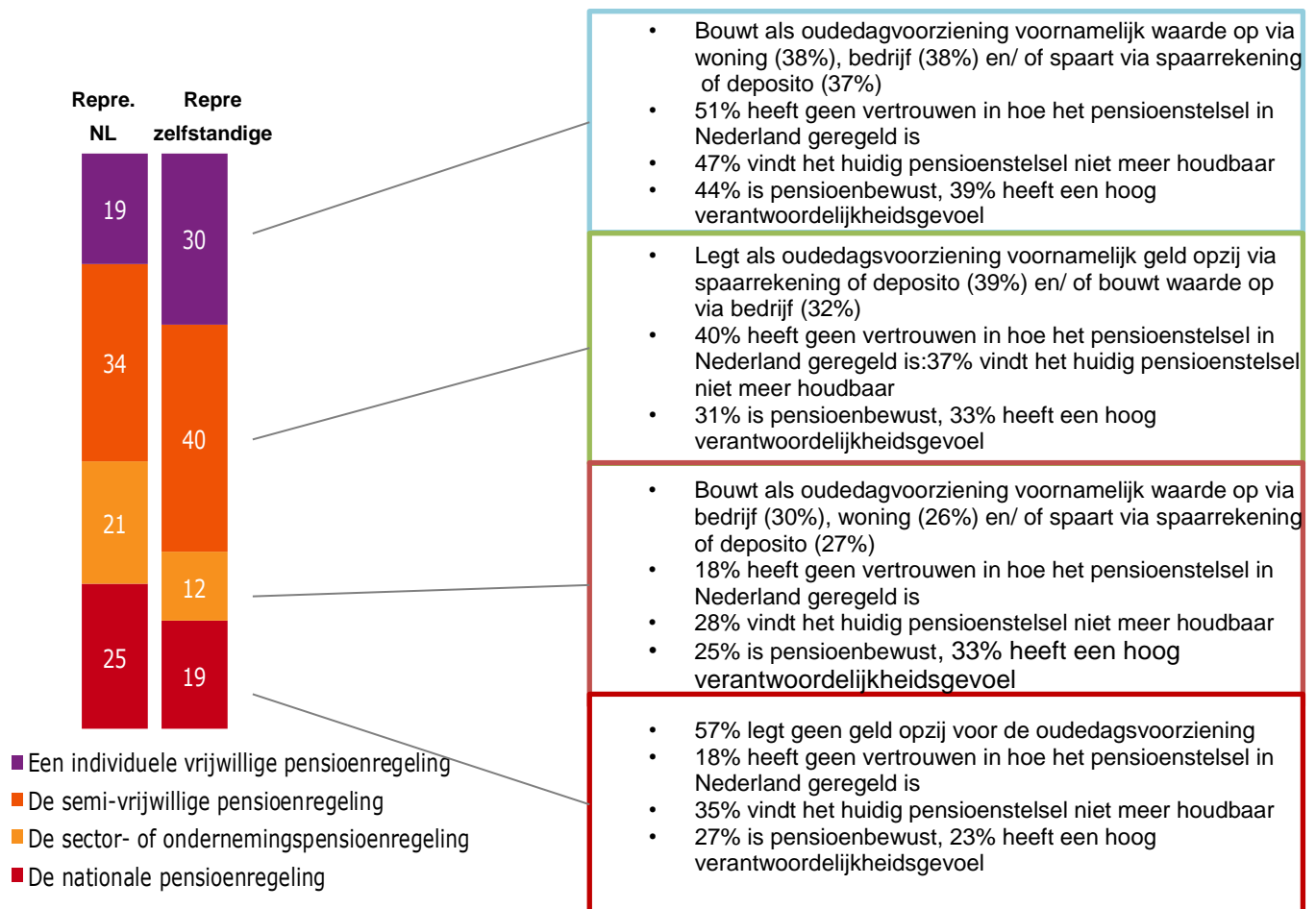
- de groep van 26-40 jaar de rekening van het langer leven risico meer bij de mensen die langer leven willen leggen en ook meer bij de groep ouderen willen leggen en ook minder bereid zijn deze kosten te delen;
- de 55-plussers de rekening van het langer leven risico meer gelijk willen verdelen over alle groepen of meer bij de mensen die langer leven of bij de jongerengroep willen leggen.

6 Zelfstandigen nader bekeken

6.1 Zelfstandigenprofiel per gekozen scenario

De voorkeur onder zelfstandigen gaat sterk uit naar de 'vrijwillige' pensioenregelingen. Zelfstandigen die kiezen voor de Nationale pensioenregeling legt merendeels geen geld opzij voor de oudedagsvoorziening.

16 | Profiel zelfstandigen per scenario



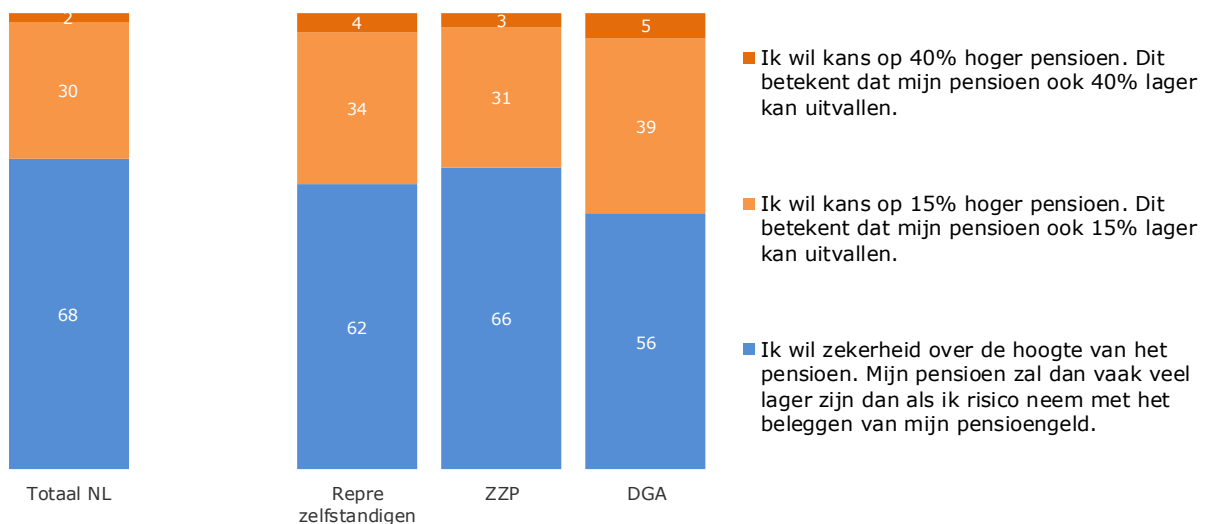
6.2 Risicobereidheid naar ZZP-er en DGA

De risicobereidheid van zelfstandigen is laag. Het merendeel kiest voor zekerheid over de hoogte van het pensioen.

Zelfstandigen met een hoger inkomen kiezen relatief meer dan gemiddeld voor de kans op een 15% hoger of lager pensioen. Zelfstandigen die hiervoor kiezen staan ook zeer open voor pensioeninformatie. De risicobereidheid verschilt niet naar leeftijd. De DGA's kiezen (indicatief) minder voor zekerheid dan de ZZP-er.

17 | Risicobereidheid ZPP-ers en DGA vs representatief zelfstandigen vs. werkend Nederland

Bij pensioenen heeft de hoogte van de uitkering te maken met de risico's die worden genomen met het beleggen van pensioengeld. Welke optie heeft uw voorkeur?



Bron: TNS NIPO, 2013

6.3 Draagvlak voor solidariteit

Het draagvlak voor solidariteit onder zelfstandigen is ook redelijk hoog. Ook is onder deze groep het draagvlak voor de risicosolidariteit ten aanzien van overlijden (nabestaandenpensioen) en rendement relatief het laagst. Er zijn nagenoeg geen verschillen tussen DGA's en ZZP'ers

Wie moeten betalen?

Als de **beleggingsresultaten van een pensioenregeling tegenvallen** en de pensioenen van huidige gepensioneerden doorbetaald moeten worden

Pensioen wordt langer uitgekeerd omdat men steeds **ouder** wordt. Vroeger is te weinig pensioenpremie betaald om die kosten te kunnen opvangen.

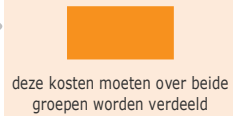
Vrouwen leven echter meestal langer dan mannen. Zij worden dus langer uitbetaald dan mannen en dat kost geld.

Wanneer werknemers die pensioen opbouwen **arbeidsongeschikt** raken ontvangen zij een

Wanneer een **werknemer overlijdt** voordat hij/ zij met pensioen is, ontvangt zijn/ haar partner een nabestaandenpensioen.

Solidair

65



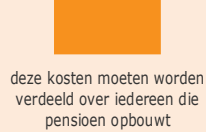
77



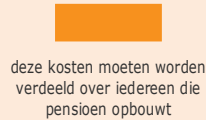
89



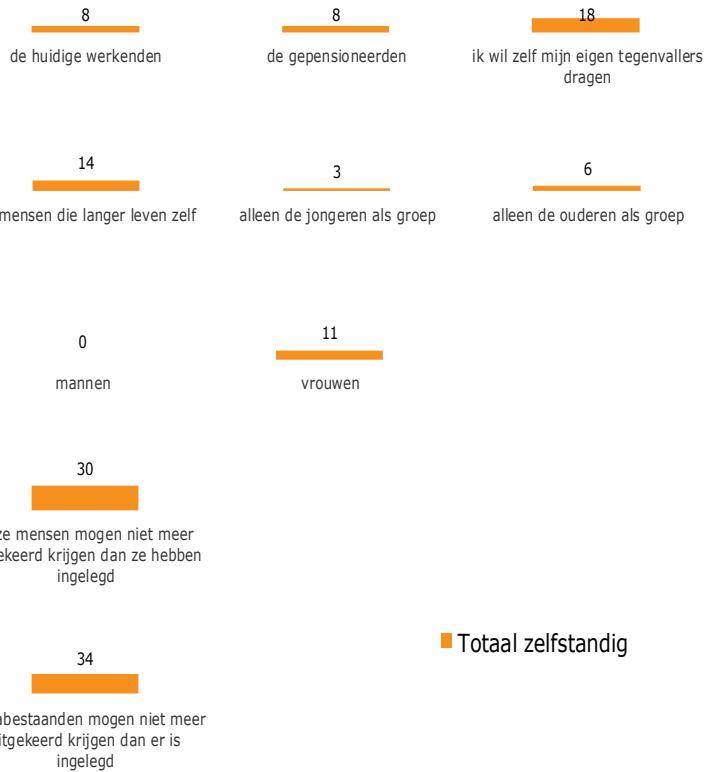
70



66



Per stelling is aangegeven wie de rekening betaalt. Is men solidair, of moet men zelf voor de gevolgen opdraaien?



7 Het onderzoeksproces

7.1 Een iteratief onderzoeksproces

De complexiteit van het onderzoek heeft ertoe geleid dat is gekozen voor een iteratief onderzoeksproces, waarbij een stuurgroep (i.e. voltallige werkgroep van het Verbond) en klankbordgroep (w.o. AFM, VNO-NCW, Universiteit Leiden (Kees Goudswaard), Ernst & Young, FNV zelfstandigen) zijn betrokken.

Het iteratieve onderzoeksproces bestond uit de volgende fasen:

1. Inventarisatie beschikbare informatie;
2. Workshop met stuurgroep;
3. Klankbordgroepbijeenkomst;
4. Kwalitatief onderzoek;
5. Stuurgroepbijeenkomst;
6. Klankbordgroepbijeenkomst;
7. Kwantitatief onderzoek (incl. kwalitatieve pretest van de vragenlijst);
8. Stuurgroepbijeenkomst;
9. Eindpresentatie met klankbord-& stuurgroep.

De uitkomsten van elke fase dienen daarbij als input voor de daaropvolgende fase.

Aan de hand van het kwalitatieve vooronderzoek is vastgesteld of een onderzoek naar de wensen en behoeften van de doelgroep valide resultaten oplevert en ook gekwantificeerd kan worden. De resultaten die hieruit voortvloeiden en de uitkomsten van elke stuurgroep- en klankbordgroepbijeenkomst zijn omgezet in een kwantitatieve concept-vragenlijst en zijn bepalend geweest voor de verdere aanpak van het kwantitatieve onderzoek. De concept-vragenlijst is op kwalitatieve wijze getest en is uiteindelijk in aangepaste vorm in een kwantitatief onderzoek bij de onderzoeksdoelgroep afgenomen.

7.2 Een speciale aanpak

De kwalitatieve onderzoeksresultaten waren aanleiding om te kiezen voor een speciale aanpak, want:

- 1) De kennis over het pensioenstelsel bleek schrikbarend laag te zijn
 - a) De drie pijlers zijn veelal onbekend:
 - i) AOW wordt vaak mentaal niet betrokken bij pensioen (vooral onder zelfstandigen);
 - ii) tweede pijler wordt meestal gezien als eigen individuele pensioen('spaar')pot.
 - b) Hoe pensioenregelingen tot stand komen (rol van sociale partners daarin) is veelal onbekend:
 - i) dat niet iedereen verplicht pensioen opbouwt, is voor velen onbekend;
 - ii) de werking van de doorsneepremie is onbekend en is niet duidelijk op de doelgroep over te brengen
 - c) Dit heeft onder andere tot gevolg dat samenhang tussen de losse elementen onbekend zijn en/of niet worden doorzien:
 - i) onduidelijk is hoe onderwerpen als solidariteit, collectiviteit, verplichtstelling/verplichte opbouw, mate van zekerheid met elkaar kunnen samenhangen
 - ii) laat staan dat men de maatschappelijke/individuele consequenties ervan kan overzien!

- 2) Doelgroep heeft ook moeite los te komen van het huidig pensioenstelsel (althans wat men denkt ervan te weten) waardoor:
 - a) Losse elementen niet altijd worden begrepen en/of verkeerd geïnterpreteerd; ze roepen veel vragen op en vragen ook om te veel uitleg. Bijvoorbeeld:
 - i) verplicht opbouwen = automatisch in collectief en dus risico's delen
 - ii) verplicht opbouwen = altijd vanaf 21 jaar
 - iii) keuzevrijheid voor een pensioenuitvoerder = betekent dus automatisch voor velen kiezen uit 415 pensioenfondsen
 - b) Keuzes en afwegingen daarom op basis van "oneigenlijke" argumenten worden gemaakt. Bijvoorbeeld: men kiest niet voor verplicht opbouwen, omdat men niet in een collectieve regeling terecht wil komen
- 3) De woordkeuze blijkt ook sterk van invloed te zijn op de keuze die men maakt en/of leidt soms tot een verwarring. Dit geldt voor woorden als:
 - i) Verplicht = moeten en dat is niet leuk of is automatisch in een collectieve regeling terechtkomen
 - ii) Vrijheid = zelf controle over je situatie hebben of vrijwilligheid en dat is niet goed voor iedereen
 - iii) Pensioen = geen AOW en/of uitsluitend het pensioen dat men via de werkgever opbouwt; ook wel basispensioen genoemd
 - iv) Aanvullend pensioen = het pensioen dat men in de derde pijler opbouwt
- 4) Ook de mate van vertrouwen blijkt de keuze sterk te beïnvloeden; Het lijkt erop dat men zegt meer invloed te willen hebben, terwijl men eigenlijk meer controle wil om meer vertrouwen te kunnen terugkrijgen in hun pensioeninkomen. Zonder daarbij nu de maatschappelijke en individuele gevolgen ervan goed te kunnen overzien. Men wil dus eigenlijk meer controle in plaats van meer eigen verantwoordelijkheid.

Dit alles vraagt om een neutrale beschrijving van de onderdelen die onderzocht moeten worden en een woordkeuze die beter aansluit op de belevingswereld van de doelgroep. Daarnaast zijn vertrouwensvragen aan het onderzoek toegevoegd.

Deze achtergrond heeft ertoe geleid dat de elementen zowel in samenhang als los van elkaar zijn getest.

Tijdens het kwantitatieve onderzoek is daarbij gebruik gemaakt van vier scenario's van een mogelijk nieuw pensioenstelsel, te weten:

- De Nationale pensioenregeling;
- De Sector- of Ondernemerspensioenregeling;
- De Semi-Vrijwillige pensioenregeling;
- De Individuele Vrijwillige pensioenregeling.

De Sector-of Ondernemingspensioenregeling is daarbij het meest vergelijkbaar met het huidige pensioenstelsel. De beschrijvingen van deze scenario's zijn voorin de rapportage terug te vinden. De scenario's zijn op speciale wijze aan de respondenten voorgelegd en uitgevraagd. Na lezing van de scenario's is eerst gevraagd naar welk scenario de voorkeur uitgaat (spontane keuze). Daarna zijn de voorkeuren met betrekking tot de losse elementen uitgevraagd en vervolgens is opnieuw gevraagd naar welk scenario de voorkeur uitgaat (keuze na afweging).

7.3 Uitleg van de speciale onderzoeks aanpak

De aanpak verliep volgens het volgende stappenplan:

- 1) Iedere respondent krijgt de vier pensioenstelsels apart van elkaar voorgelegd in random volgorde, waarbij is gevraagd deze goed te lezen;
- 2) Na lezing van alle scenario's wordt gevraagd naar de voorkeur aan de hand van de volgende vraag: En als u een keuze moet maken, welk pensioenstelsel heeft dan uw grootste voorkeur? (=spontane keuze);
- 3) Daarna volgt een drietal vragen over de behoeften met betrekking tot de losse elementen waaruit elk stelsel is opgebouwd, namelijk:
 - a) Wie moet bepalen:
 - i) hoe hoog de pensioenpremie en de uitkering wordt en wat de verdere voorwaarden zijn?;
 - ii) waar het pensioen wordt ondergebracht?;
 - iii) hoeveel risico en zekerheid er in het pensioen worden ingebouwd?;
- 4) Bij elk van deze drie vragen zijn antwoordcategorieën voorgelegd die horen bij de pensioenstelsels, zonder dat de respondent dat weet;
- 5) Vervolgens zijn de respondenten geconfronteerd met het overzicht van hun keuzes. De individuele voorkeur voor een bepaald stelsel, gecombineerd met de antwoorden op de drie losse elementen van de stelsels en dat in combinatie gebracht met de stelsels (zie voorbeeld hieronder);
- 6) Als laatste is aan de hand van dit overzicht opnieuw gevraagd een keuze te maken voor een bepaald pensioenstelsel (=definitieve keuze na afweging)



Hieronder ziet u aan de pijl welk stelsel u heeft gekozen. Uw voorkeur per onderdeel zijn in de groene teksten aangegeven. De rode teksten geven aan dat u dit onderdeel niet heeft gekozen, terwijl dit wel bij het stelsel van uw voorkeur hoort.

			↓	
	De nationale pensioenregeling	De sector- of ondernemingspensioenregeling	De semi-vrijwillige pensioenregeling	Een individuele vrijwillige pensioenregeling
Wie moet bepalen hoe hoog de pensioenpremie en de uitkering wordt en wat de verdere voorwaarden zijn?	de overheid moet dit bepalen voor iedereen	de werkgevers moeten dit samen met de vakbonden of ondernemingsraad bepalen voor hun personeel. Zelfstandigen en ondernemers moeten dit zelf bepalen	degene die pensioen opbouwt (de werknemers, de zzp'ers of ondernemers) moet dit zelf bepalen. Er wordt wel een minimum gesteld door de overheid	degene die pensioen wil opbouwen (de werknemers, de zzp'ers of ondernemers) moet dit zelf bepalen. Er wordt geen minimum gesteld door de overheid. Je kan zelf beslissen of je een regeling afsluit
Wie moet bepalen waar het pensioen wordt ondergebracht?	de overheid moet dit bepalen voor iedereen	de werkgevers moeten dit samen met de vakbonden of ondernemingsraad bepalen voor hun personeel. Zelfstandigen en ondernemers moeten dit zelf bepalen	degene die pensioen opbouwt (de werknemers, de zzp'ers en ondernemers) moet dit zelf bepalen	degene die pensioen opbouwt (de werknemers, de zzp'ers en ondernemers) moet dit zelf bepalen
Wie moet bepalen hoeveel risico en zekerheid er in het pensioen worden ingebouwd?	de overheid moet dit bepalen voor iedereen	de werkgevers moeten dit samen met de vakbonden of ondernemingsraad bepalen voor hun personeel. Zelfstandigen en ondernemers moeten dit zelf bepalen	degene die pensioen opbouwt (de werknemers, de zzp'ers en ondernemers) moet dit zelf bepalen	degene die pensioen opbouwt (de werknemers, de zzp'ers en ondernemers) moet dit zelf bepalen

Bijlagen

Bijlage 1 Onderzoekopzet kwalitatief onderzoek

Als methode is gekozen voor het uitvoeren van vier groepsdiscussies en met dezelfde groepen na één week een plenaire sessie, waarvan:

- 1 groep met zelfstandigen (ZZP'ers & DGA's);
- 1 groep met werkenden van 25-39 jaar (jong);
- 1 groep met werkenden van 40-54 jaar (midden);
- 1 groep met werkenden van 55+ jaar (oud).

Per groep:

- Zijn deze zo heterogeen mogelijk samengesteld naar: geslacht, leeftijd, beroep, branche, opleiding/inkomen etc.
- namen ca. 6 tot 9 werkenden deel

Er was gelegenheid tot meekijken.

Bijlage 2 Onderzoeksopzet kwantitatief onderzoek

Veldwerkperiode:

3 t/m 14 april 2013

Methode:

Online onderzoek in TNS NIPO Base

Daarnaast hebben kwalitatieve gesprekken van ca. 30 minuten voor de camera plaatsgevonden met 8 werkenden om de kwantitatieve vragenlijst te pre-testen.

Steekproefomvang:

Netto steekproef van totaal n=1.109, waarvan:

- ❑ zelfstandigen n= 384, waarvan:
 - ZZP'ers n=257
 - DGA's n=134

NB Sommige mensen hebben aangegeven zowel ZZP als DGA te zijn, vandaar dat de optelsom wat hoger uitkomt (n=391)

- ❑ werknemers in loon- en overheidsdienst n= 725, waarvan:
 - 18-25 jaar (n=181)
 - 26-40 jaar (n=194)
 - 41-54 jaar (n=177)
 - 55-65 jaar (n= 173)

Steekproef werknemers in loon- en overheidsdienst 18+

Representatief op geslacht, opleiding, regio, huishoudgrootte. Leeftijd gestratificeerd uitgezet om voldoende waarnemingen per leeftijdsgroep te verkrijgen.

Herwogen op geslacht, leeftijd, verhouding werkzaam in loon- of overheidsdienst (voor een representatieve verdeling van werknemers).

Steekproef zelfstandigen 18+

Random steekproef gestratificeerd op ZZP/ DGA om voldoende waarnemingen van beide doelgroepen te verkrijgen.

Herwogen op geslacht, leeftijd, verhouding ZZP / DGA (voor een representatieve verdeling van zelfstandigen).

Totaal werkend Nederland 18+

Steekproeven van werknemers en zelfstandigen samengevoegd en gewogen op geslacht, leeftijd, verhouding loondienst, overheidsdienst, ZZP, DGA.