

Onderzoek Pensioenakkoord Nationale-Nederlanden

Juli/augustus 2020



Kantoor Groningen: Boermandestraat 25, 9723 DS Groningen **T:** 050 3171777

Kantoor Haarlem: Nieuwe Gracht 3, 2011 NB Haarlem **T:** 085 4018250

E: info@kiononderzoek.nl **W:** www.kiononderzoek.nl

Inleiding

Nationale-Nederlanden heeft onderzoek gedaan naar het nieuwe pensioenakkoord onder Nederlandse werknemers die ten tijde van het onderzoek pensioen opbouwden bij hun werkgever. Doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in de bekendheid met het nieuwe pensioenakkoord en de verwachtingen die men heeft.

PanelWizard algemeen

Het onderzoek is uitgevoerd op het panel van PanelWizard Direct. PanelWizard is het onderzoekspanel van Kien Onderzoek en telt meer dan 31.000 leden van 6 jaar en ouder. Met behulp van dit onderzoekspanel kunnen vragen worden voorgelegd aan een dwarsdoorsnee van de Nederlandse bevolking of specifieke doelgroepen (bv. boodschappers, beleggers, allochtonen, ouders van baby's, etc.). De panelleden hebben vooraf aangegeven mee te willen werken aan marktonderzoek. Ze worden beloond voor hun inzet en voortdurend geprikkeld (o.a. door een beloning per vraag, terugkoppeling resultaten). Dit garandeert een hoge en betrouwbare respons. De representativiteit en (serieuze) medewerking binnen het panel worden voortdurend gecontroleerd en bewaakt¹. PanelWizard hanteert de Gouden Standaard van de MOA, dé branchebreed erkende wegingbenadering voor onderzoeksresultaten.

Methode

Bij het onderzoek Pensioenakkoord is gebruik gemaakt van online onderzoek onder panelleden van het online onderzoekspanel PanelWizard Direct; Nederlanders van 25 t/m 65 jaar werkzaam in loondienst. De respondenten zijn op 28 juli 2020 uitgenodigd voor het onderzoek en hadden tot en met 3 augustus de mogelijkheid om de vragenlijst in te vullen.

Betrouwbaarheid

De steekproef bestond uit 2567 Nederlanders in de leeftijd van 25 t/m 65 jaar werkzaam in loondienst, representatief voor Nederland op geslacht, leeftijd, arbeidsparticipatie, arbeidssituatie en opleiding. In totaal hebben van deze groep 1389 respondenten deelgenomen aan het onderzoek, een respons van 61%. Van hen vielen 1306 binnen de doelgroep; zij bouwen momenteel pensioen op via de huidige werkgever. Van die groep hebben 1243 alle onderzoeksvragen beantwoord. Daarmee valt met een betrouwbaarheid van 95% te concluderen dat de steekproefuitkomst maximaal 2,7% kan afwijken van de werkelijke situatie. Dit betekent dat met 95% zekerheid gesteld kan worden dat de percentages die uit het onderzoek naar voren komen, in werkelijkheid niet meer dan 2,7% hoger of lager liggen. De onderzoeksverantwoording en de representatieve verdeling over de verschillende groepen zijn samengevat in bijlage 1.

Samenvatting onderzoeksverantwoording t.b.v. persbericht

Dit onderzoek is verricht door Kien Onderzoek (www.kienonderzoek.nl) in opdracht van Nationale-Nederlanden. Het onderzoek is uitgevoerd onder leden van PanelWizard Direct (www.panelwizard.com), middels de internetmethode. De netto steekproef bestond uit 1306 Nederlanders in de leeftijd van 25 t/m 65 jaar werkzaam in loondienst die momenteel pensioen opbouwen bij de huidige werkgever. 1243 van hen hebben alle onderzoeksvragen beantwoord. Deze steekproefomvang levert met een betrouwbaarheid van 95% een maximale afwijking van 2,7% van de werkelijke situatie voor de online doelgroep.

¹ Zie ook bijlage 2

Samenvatting onderzoeksresultaten Pensioenakkoord

Bekendheid pensioenakkoord

Zes op de tien hebben iets gehoord of gelezen over het nieuwe pensioenakkoord, vaker mannen en fulltime werkenden. Een tiende van hen weet (redelijk) veel van de inhoud.

Zes op de tien werknemers die pensioen opbouwen bij een werkgever hebben iets gehoord of gelezen over het nieuwe pensioenakkoord (61%). Dit zijn vaker mannen (68% vs. 53% vrouwen), fulltime werkenden (67% vs. 52% parttimers) en hoogopgeleiden (68% vs. lager opgeleiden 56%). Ook naarmate de leeftijd toeneemt en de pensioengerechtigde leeftijd nadert, heeft men vaker iets over het pensioenakkoord gehoord of gelezen (47% onder 25-35 jarigen tot 84% onder 56-65 jarigen).

Heeft men iets over het pensioenakkoord gehoord of gelezen, dan geeft ongeveer een tiende (9%) aan (redelijk) veel van de inhoud te weten. Bijna twee derde (64%) zegt een beetje op de hoogte te zijn van de inhoud, ruim een kwart (27%) weet er helemaal niets van. Het zijn vaker oudere werknemers (67% onder 25-35 jarigen tot 82% 56-65 jaar) die aangeven een beetje tot redelijk veel van de inhoud op de hoogte te zijn.

Wanneer men iets over het pensioenakkoord heeft gehoord of gelezen én in enige mate iets van de inhoud weet, geeft 7% aan de informatie volledig duidelijk te vinden. Voor zes op de tien was de informatie deels duidelijk (60%), een derde vond de informatie niet echt (31%) of helemaal niet duidelijk (2%).

Wanneer er gekeken wordt naar de gehele groep werknemers, blijkt dat slechts 1,7% (redelijk) veel van het akkoord weet én de informatie over de inhoud van het akkoord volledig begrijpt.

Op de vraag om in eigen woorden aan te geven wat men heeft gezien of gehoord, wordt het vaakst genoemd dat de AOW-leeftijd minder snel stijgt, dat de pensioenopbouw afhankelijk wordt van de economische situatie en er minder garanties zullen zijn. Een kleine groep kan inhoudelijk niets concreets noemen, terwijl zij aangeven in (enige mate) er iets vanaf te weten.

Verwachtingen en persoonlijke gevolgen nieuw pensioenakkoord

Ruim driekwart van de werkenden in loondienst verwacht dat het nieuwe pensioenakkoord negatieve gevolgen heeft op hun pensioen.

De helft van de werknemers in loondienst weet niet welke gevolgen het pensioenakkoord heeft voor hun eigen pensioen (50%). Dit zijn vaker vrouwen (56% vs. 45% mannen), jongere werknemers (60% onder 25-35 jaar tot 37% onder 56-65 jaar), parttimers (58% vs. 43% fulltimers) en lager opgeleiden (53% vs. 45% hoogopgeleid). Heeft men niets gehoord over het pensioenakkoord dan geven zij logischerwijs ook vaker aan niet te weten wat de gevolgen op hun pensioen zullen zijn (67% vs. 38% zij die er wel iets over hebben gehoord).

Kan men wel een inschatting maken, dan verwacht de grootste groep dat het nieuwe pensioenakkoord voornamelijk negatieve gevolgen heeft voor hun eigen pensioen (77%). 9% verwacht vooral positieve gevolgen, 15% verwacht niet dat het gevolgen voor hen heeft. Vrouwen zijn daarin vaker pessimistisch, want zij verwachten vaker dan mannen negatieve gevolgen (83% vs. 72%). Mannen denken vaker dat het nieuwe pensioenakkoord voor hen geen gevolgen heeft (17% vs. 11%) of anders een positief effect kent (10% vs. 6%). De jongste groep werknemers verwacht vaker positieve gevolgen (16% 25-35 jaar vs. 6% 36-65 jaar) van het nieuwe pensioenakkoord. De oudste groep verwacht juist vaker negatieve (46% 56-65 jaar vs. 29% 25-35 jaar) of geen gevolgen (14% 56-65 jaar vs. 4% 25-35 jaar).

Kennis versus perceptie nieuw pensioenakkoord

Kennis lijkt van invloed op perceptie pensioenakkoord; hoe meer inhoudelijk kennis over het pensioenakkoord, hoe vaker men denkt dat het akkoord positieve gevolgen heeft voor het (eigen) pensioen.

Kennis lijkt van invloed te zijn op de perceptie ten aanzien van het nieuwe pensioenakkoord. Heeft men er iets over gehoord of gelezen en kan men een inschatting maken van de gevolgen, dan zegt men vaker geen gevolgen (18% vs. 7%) of anders positieve gevolgen te verwachten (11% vs. 3% zij die niets meegekregen). Logischerwijs zegt de groep die niets heeft meegekregen van het akkoord vaker niet te weten welke gevolgen dit nieuwe pensioenakkoord voor hun pensioen heeft (67% vs. 38% wel iets gehoord).

Kan men een inschatting maken van de gevolgen en heeft men ook inhoudelijk kennis van het pensioenakkoord dan denkt men vaker dat het positieve gevolgen op hun pensioen heeft: 26% bij (redelijk) veel kennis, 10% bij een beetje kennis en 3% onder hen die geen inhoudelijke kennis hebben van het pensioenakkoord.

Betrokkenheid bij pensioenregeling

Betrokkenheid bij pensioenregeling werkgever beperkt: bij een (sollicitatie)gesprek vragen ruim vier op de tien naar de regeling, ruim een derde weet hoeveel de werkgever voor zijn/haar pensioen betaalt.

Zou men (sollicitatie)gesprekken voeren met een mogelijke nieuwe werkgever, dan zouden ruim vier op de tien vragen naar de pensioenregeling die het bedrijf heeft (44%), ruim een derde zou dit niet doen (35%). Een meerderheid zou de informatie over een pensioenregeling lezen als hij/zij zou starten bij een nieuwe werkgever (61%), een kwart zou dit niet lezen (25%). Op de vraag of men weet hoeveel hun werkgever betaalt voor zijn of haar pensioen, kan slechts een derde dit positief bevestigen (36%), ruim vier op de tien weten dit niet (45%).

Mannen zeggen vaker dan vrouwen te vragen naar een pensioenregeling bij (sollicitatie)gesprekken (53% vs. 34%), de informatie van een nieuwe werkgever hierover te lezen (65% vs. 55%) en op de hoogte te zijn van de pensioenpremie die een werkgever afdraagt (41% vs. 29%). Wederom maakt ook hierin leeftijd een verschil; voor alle uitspraken geldt dat naarmate de leeftijd toeneemt, men het er vaker mee eens is. 66% van de 56- tot 65-jarigen zou vragen naar de pensioenregeling die het bedrijf heeft (vs. 30% 25-35 jaar), 71% zou informatie hieromtrent lezen (vs. 53% 25-35 jaar) en 51% is op de hoogte van wat de werkgever aan pensioen betaalt (vs. 28% 25-35 jaar).

Bij geen inhoudelijke kennis vraagt 30% naar de pensioenregeling tijdens een sollicitatiegesprek (vs. 78% (redelijk) veel kennis), leest 48% de informatie door (vs. 83%) en weet 23% wat de werkgever aan pensioen betaalt (vs. 83%).

Gevolgen op de arbeidsmarkt ten tijde van onderhandelingen

Van meerderheid mag de arbeidsmarkt niet minder aantrekkelijk worden door de nieuwe regels. Een deel zou opnieuw onderhandelen over arbeidsvoorwaarden en/of de nieuwe baan niet aannemen.

Een kleine meerderheid van de werkenden accepteert niet dat het pensioen daalt als gevolg van het nieuwe pensioenakkoord (53%), ook niet als dat helpt om een veel grotere daling voor andere mensen te voorkomen. Ook vindt het leeuwendeel dat de nieuwe pensioenregels het niet minder aantrekkelijk mogen maken om van baan te veranderen (80%). Dit wordt vaker gezegd door mannen (82% vs. 77% vrouwen)

en naarmate men ouder is (72% 25-35 jaar tot 89% 56-65 jaar). Fulltime werkenden zeggen vaker het niet te accepteren dat het pensioen daalt als gevolg van het nieuwe pensioenakkoord (47% vs. 58% fulltime) en tevens dat de nieuwe pensioenregels het niet minder aantrekkelijk mogen maken om van baan te veranderen (82% vs. 76%).

In het scenario waarbij tijdens onderhandelingen voor een nieuwe baan blijkt dat de nieuwe werkgever per jaar € 2.000 minder aan pensioenpremie gaat betalen (inlegt), verwacht de grootste groep opnieuw in onderhandeling te gaan (46%). Het zijn vaker fulltime werkenden (49% vs. 41% parttime) en hoogopgeleiden (53% vs. middelbaar- (42%) en laagopgeleiden (37%)) die verwachten opnieuw te gaan onderhandelen. Bijna een kwart zou er over denken een baan niet aan te nemen en bij de oude werkgever te blijven (23%). Dit wordt vaker overwogen door mannen (26% vs. 20%) en naarmate de leeftijd toeneemt (17% 25-35 jaar tot 30% 56-65 jaar). Een zesde is er niet blij mee, maar accepteert de nieuwe regels (17%) en een tiende kijkt überhaupt niet naar pensioen bij een nieuwe baan (12%). Die laatste groep bestaat vaker uit vrouwen (14% vs. 10% mannen), jongere werknemers (17% 25-35 jaar vs. 9% 36 jaar en ouder), parttime werkenden (14% vs. 10% fulltimers) en zij die niets hebben gehoord van het nieuwe pensioenakkoord (16% vs. 9% wel iets gehoord/gezien).

Is het scenario dat de totale verwachte pensioenuitkering 10% lager wordt bij verandering van baan, dan is dat voor ruim acht op de tien waarschijnlijk (41%) of zeker wel (43%) een probleem. Het zijn vaker mannen (46% vs. 39% vrouwen), 46-65-jarigen (47% vs. 39% 25-45 jaar) en fulltime werkenden (47% vs. 37% parttimers) die dit zeker wel een probleem vinden.

Verwacht men negatieve gevolgen van het nieuwe pensioenakkoord, dan vindt men logischerwijs ook vaker dat dit zeker wel een probleem is (53% vs 39% bij geen of positieve gevolgen).

Als men weet dat de totale verwachte pensioenuitkering 10% lager wordt doordat zij een nieuwe baan aannemen, dan zouden ruim negen op de tien dit waarschijnlijk (43%) of zeker wel (49%) gebruiken bij het onderhandelen over arbeidsvoorwaarden. Ook voor de volgende groepen geldt dat zij vaker zeggen deze daling (zeker) in te zullen zetten bij de onderhandelingen: mannen (93% vs. 89%) en fulltimers (94% vs. 88%).

Heeft men een eindloon- of middelloonregeling, dan zegt men vaker die daling in de verwachte pensioenuitkering zeker wel te gebruiken bij de onderhandeling (60% DB- vs. 41% DC- en andere regelingen). Naarmate men meer kennis heeft van de nieuwe pensioenregeling geeft men vaker aan deze daling bij de onderhandelingen zeker te zullen inzetten; 76% onder degenen met redelijk veel kennis van de nieuwe regeling, 53% onder de mensen met een beetje kennis en 42% onder degenen zonder kennis. Dit geldt ook voor zij die vinden dat de nieuwe pensioenregels het niet minder aantrekkelijk mogen maken om van baan te veranderen (53% vs. 30%).

Compensatie pensioendaling

Compensatie voor lager pensioen bij de nieuwe pensioenregels worden vooral gezocht bij de overheid. Een eventuele compensatie via de werkgever mag niet te koste gaan van de hoogte van het salaris.

Als nieuwe pensioenregels leiden tot een lager pensioen, vinden zeven op de tien dat dit gecompenseerd moet worden door de overheid (71%), een tiende vindt dat de werkgever dit moet compenseren (11%). Een zevende vindt dat niemand dit hoeft te compenseren en accepteert een lagere pensioenuitkering (14%). Midden- en laagopgeleiden (75% vs. 66% hoogopgeleiden) verwachten juist vaker dat de overheid dit

compenseert, zo ook vrouwen (75% vs. 68% mannen) en degenen die niets gehoord of gezien hebben over de nieuwe regeling (75% vs. 69%).

Stel dat de werkgever een compensatieregeling treft voor het lagere pensioen, dan gaan ruim acht op de tien er niet mee akkoord dat dit in ruil zou zijn voor een lager salaris (83%).

In het scenario waarin de totale verwachte pensioenuitkering 10% lager wordt doordat men een nieuwe baan aanneemt, geeft bijna de helft aan dat zij extra salaris willen om zo zelf aanvullend pensioen te kunnen regelen (47%). Ruim een derde wil dat de werkgever de aanvulling op het pensioen op zich neemt (37%). Bijna de helft kan niet zeggen of geen of te weinig compensatie voor de daling van 10% in de verwachte pensioenuitkering invloed zal hebben op de beslissing om van baan te veranderen; voor hen hangt dat van andere omstandigheden af (48%). Een derde zou overwegen niet van baan te veranderen (33%). Voor bijna een vijfde zou dit geen invloed hebben, want zij vinden de baan belangrijker (19%). Vrouwen geven vaker dan mannen aan dat de beslissing om van baan te veranderen bij te weinig compensatie voor hen van andere factoren afhangt (53% vs. 44%), mannen zeggen vaker te zullen overwegen niet van baan te wisselen (38% vs. 28%). Ook naarmate de leeftijd toe neemt zegt men vaker te overwegen niet van baan te veranderen als de compensatie niet voldoende is (26% 25-35 jaar tot 48% 56-65 jaar).

Wanneer men iets gehoord of gezien heeft van het nieuwe pensioenakkoord dan zegt men vaker bij te weinig compensatie te overwegen om niet van baan te veranderen (37% vs. 28% niets gehoord). Zij die vinden dat het nieuwe pensioenakkoord het niet minder aantrekkelijk mag maken om van baan te veranderen, zeggen vaker bij te weinig compensatie te overwegen om niet van baan te veranderen (36% vs. 21%).

Verskil in pensioenopbouw tussen collega's

Acht op de tien zijn het er niet mee eens en vinden het oneerlijk als een collega met vergelijkbare functie, leeftijd en salaris door het pensioenakkoord meer pensioen opbouwt.

Als een collega met vergelijkbare functie, leeftijd en salaris door het pensioenakkoord meer pensioen zou opbouwen, dan vinden acht op de tien dit niet acceptabel (81%). Het zijn vaker vrouwen (85% vs. 77% mannen) en werknemers met een DB-regeling (82% vs. 72% DC-regeling) die dit onacceptabel vinden. In het scenario dat de werkgever voor een collega met vergelijkbare functie, leeftijd en salaris volgens de nieuwe pensioenregels € 2.000 per jaar meer aan pensioenpremie afdraagt en het verwachte pensioen voor betreffende collega dus flink hoger is, dan vinden acht op de tien dat dit oneerlijk klinkt (81%). Vrouwen (84% vs. 78%) zeggen vaker dit oneerlijk te vinden. Het zijn vaker degenen die vinden dat de overheid moet compenseren voor een lager pensioen die het geschetste scenario oneerlijk vinden (85% vs. 65% niemand moet compenseren, lager pensioen wordt geaccepteerd).

Krijgt men geen of weinig compensatie voor een lager pensioen en vindt men in een dergelijke situatie de baan belangrijker, dan is men vaker van mening dat er vast een goede reden zal zijn dat er voor de collega € 2.000 per jaar meer aan pensioenpremie wordt afgedragen (23% vs. 12%). Ook degenen met een voorkeur voor zekerheid over de hoogte van het pensioen (tegenover een onzekere pensioenuitkering) vinden het vaker oneerlijk dat er voor de ene collega meer wordt afgedragen (83% vs. 76%).

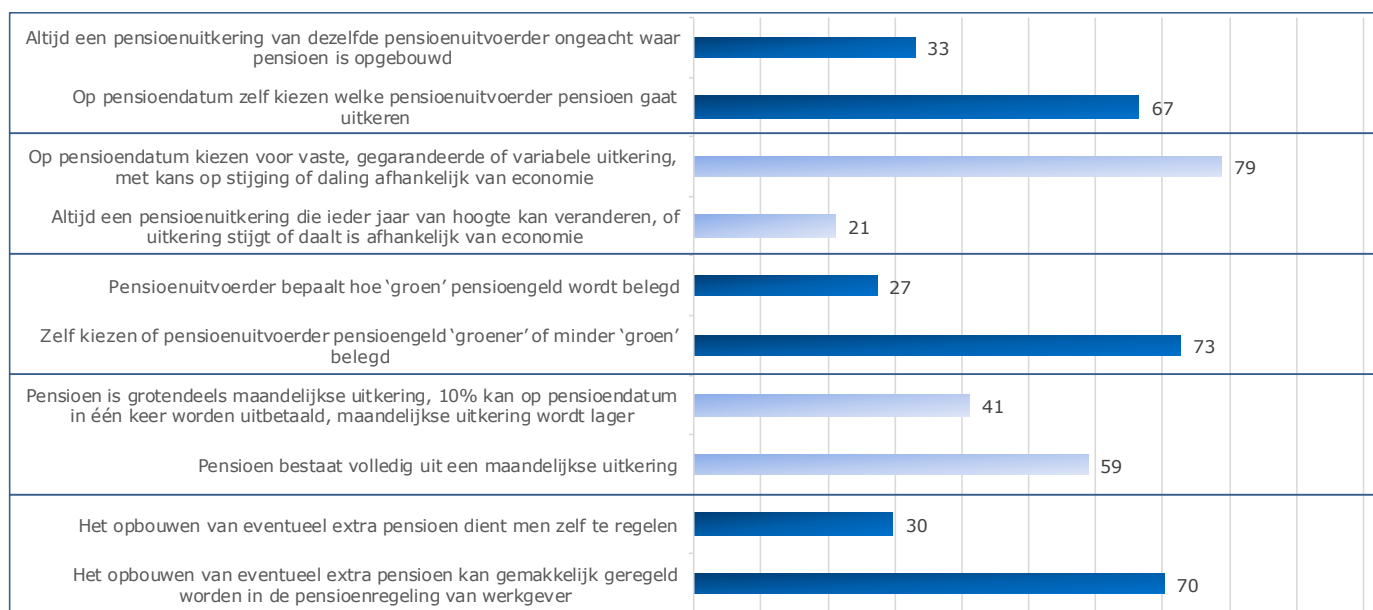
Zekerheid en keuzemogelijkheden

Voorkeur voor zekerheid. Keuzemogelijkheden zijn belangrijk en geven gevoel van invloed.

Het merendeel van de werkende Nederlanders in loondienst heeft een voorkeur voor zekerheid over de hoogte van het pensioen, ook al wordt het pensioen niet hoger als de economie het beter doet dan verwacht (78%). Een vijfde heeft juist een voorkeur voor een hoger pensioen als de economie het zo goed doet als verwacht, met de kans dat het lager wordt als de economie het slechter doet (22%). Vrouwen kiezen vaker

dan mannen voor zekerheid (83% vs. 74%). Ook bij een DC-regeling kiest men vaker een pensioen dat afhankelijk is van hoe de economie het doet (31% vs. 21%).

Een meerderheid heeft een voorkeur voor het zelf kunnen kiezen welke pensioenuitvoerder het pensioen gaat uitkeren, zodat men zelf kan kiezen wie de hoogste uitkering biedt (67% vs. 33% uitkering bij dezelfde pensioenuitvoerder). Ook geeft men vaker de voorkeur aan de mogelijkheid op de pensioendatum te kunnen kiezen voor een vaste, gegarandeerde of een variabele uitkering (79%) dan aan altijd een pensioenuitkering die ieder jaar in hoogte kan stijgen of dalen (21%). Zelf de keuze hebben of de pensioenuitvoerder groener of minder groen belegt heeft (ook) bij een meerderheid de voorkeur (73% vs. 27% de pensioenuitvoerder beslist of het groener of minder groen belegt). Is men lager opgeleid dan heeft men vaker een voorkeur voor standaardopties waarbij er minder keuzevrijheid is en er minder zelf beslist kan worden.



Ruim driekwart (77%) vindt het in enige mate belangrijk dit soort keuzes te kunnen maken, waarbij een vijfde het zeer belangrijk vindt (21%). Een vijfde vindt het noch belangrijk, noch onbelangrijk (21%). Vooral wanneer de pensioengerechtigde leeftijd in zicht komt, vindt men het maken van dergelijke keuzes (erg) belangrijk (76% <56 jaar vs 87% 56-65 jaar). Hoogopgeleiden (80% vs. 75%) en zij die iets gezien/gehoord hebben over het nieuwe pensioenakkoord (81% vs. 70%) vinden dergelijke keuzes ook vaker in enige mate belangrijk.

86% heeft met dit soort keuzes het idee (misschien/zeker) meer invloed te hebben op het pensioen. 13% denkt met dergelijke keuzes geen invloed uit te kunnen oefenen. Heeft men iets gehoord of gezien van het nieuwe pensioenakkoord dan is men er vaker (zeker) wel van overtuigd dat ze met dit soort keuzes invloed op het eigen pensioen hebben (88% vs. 82% niets gehoord). Laagopgeleiden denken vaker (zeker) geen invloed te hebben op het eigen pensioen met dergelijke keuzes (23% vs. 13%).

Bijlage 1 Onderzoeksverantwoording

Nationale-Nederlanden Pensioenakkoord

Onderzoeksmethode	Online
Steekproef	Nederlanders van 25 t/m 65 jaar werkzaam in loondienst
Selectie	Bouwt momenteel pensioen op via de huidige werkgever
Bron	PanelWizard
Bruto steekproef	2567
Netto steekproef (# op vrg 1)	1389
Netto steekproef (# na selectie)	1306
Volledige vragenlijsten (netto)	1243
Responspercentage	61%
Datum start veldwerk	28-jul
Datum veldwerk gereed	3-aug
Betrouwbaarheidsniveau*	95%
Maximale afwijking*	2,7%
Representatief naar:	Geslacht, leeftijd, arbeidsparticipatie, arbeidssituatie, opleiding
Weging	Niet van toepassing

Respons breakdown	aantal
bruto steekproef	2567
bouncers (schatting)	103
buiten selectie	83
verwijderd na datacheck	119
afgebroken vragenlijsten	63
geen medewerking	956
Volledige vragenlijsten	1243

* Bij 1243 afgenomen vragenlijsten valt met een betrouwbaarheid van 95% te concluderen dat de steekproefuitkomst maximaal 2,7% kan afwijken van de werkelijke situatie (als alle Nederlanders in de doelgroep ondervraagd zouden zijn).

Dit onderzoek is uitgevoerd conform de richtlijnen van ISO 20252 (marktonderzoek) en ISO 26362 (access panels)



Geslacht	% gewenst**	% behaald	
		op vraag 1	na selectie
Man	53,5	53,6	53,6
Vrouw	46,5	46,4	46,4
N		1389	1306
Leeftijd			
25-35 jaar	29,2	30,2	29,9
36-45 jaar	25,5	24,9	25,0
46-55 jaar	28,3	27,6	28,0
56-65 jaar	17,0	17,2	17,2
N		1389	1306
Arbeidsparticipatie			
Fulltime (35 uur of meer)	59,1	57,3	57,7
Parttime (12 t/m 34 uur)	40,9	42,7	42,3
N		1389	1306
Arbeidssituatie			
Werkzaam in loondienst (excl. overheidsdienst)	85,5	84,2	83,2
Werkzaam bij de overheid	14,5	15,8	16,8
N		1389	1306
Opleiding			
Laag	17,5	17,1	17,0
Midden	44,3	42,4	42,3
Hoog	38,2	40,5	40,7
N		1389	1306

** Dit is de verdeling zo als die in heel Nederland is binnen de gewenste selectie
(o.b.v. de Gouden Standaard van de MOA)

Bijlage 2 Kwaliteit PanelWizard Direct

Introductie PanelWizard Direct

PanelWizard Direct bestaat sinds 2001 en is sindsdien uitgegroeid tot één van de beste panels van Nederland.

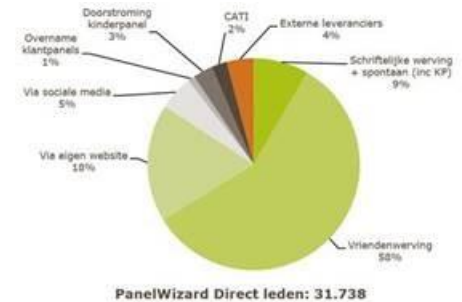
- Ruim 31.000 actieve leden (peiljaar 2018)
- ISO-gecertificeerd panel (ISO 26362)
- Ondersteund door onderzoeksexpertise Kien
- PanelWizard Direct & Kien beide aangesloten bij MOA en ESOMAR en ISO 20252 gecertificeerd



Werving

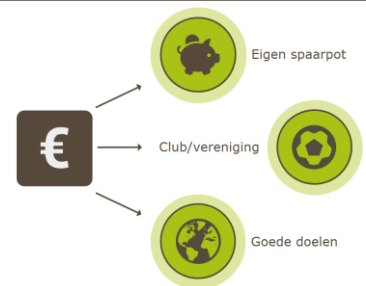
De werving van panelleden vindt plaats via verschillende bronnen (zie grafiek).

- Zoveel mogelijk werken met 'verse' panelleden
- Inschrijvers worden eerst aspirantleden en pas definitief toegelaten tot panel na reactie op bevestigingsmail (*double opt-in*) en controles op antwoordgedrag (screeningsonderzoek)
- Mogelijkheid tot *river recruitment* voor specifieke doelgroepen; gerichte *member-get-member* actie waarbij panelleden die voldoen aan bepaalde criteria worden gevraagd anderen uit dezelfde doelgroep te werven via bijv. mail of sociale media



Motivatie

- Korte en afwisselende vragenlijsten om panelleden gemotiveerd en fris te houden
- Standaardbeloning €0,10 per vraag; 100% koppeling tussen inspanning en beloning
- Beloning zelf houden, sparen voor club/vereniging of doneren aan een goed doel
 - Afgelopen jaren [€134.879](#) geschonken aan goede doelen (peildatum maart 2019)
- Onderzoekresultaten worden teruggekoppeld waardoor panelleden betrokken blijven
- Hoge betrokkenheid en motivatie blijkt uit het hoge gemiddelde responspercentage; 65%



Steekproeftrekking en representativiteit

- Steekproeftrekking o.b.v. de Gouden Standaard
- Standaard representatief uitgestuurd op 6 kernvariabelen
- Door hoog responspercentage vrijwel altijd representatieve netto steekproef
- Wanneer niet representatief: respons uit overtollige groepen verwijderen (*non-interlocked*) of eventueel resultaten wagen

Steekproef standaard representatief op:

Geslacht		Regio	
Leeftijd		Gezin	
Opleiding		Arbeid	

Kwaliteit panel en onderzoeken

Betrouwbaarheid van het online veldwerk wordt nauwlettend gecontroleerd:

- Vóór elk onderzoek wordt een controlevraag gesteld naar geslacht en leeftijd van de respondent, waarmee wordt gecontroleerd of de beoogde respondent deelneemt
- Ná elk onderzoek worden kwaliteitscontroles uitgevoerd op de snelheid, lengte, antwoordpatronen en de inhoud van open antwoorden
- Onbetrouwbare, te snelle en niet-serieuze respons wordt verwijderd en bij twee overtredingen worden panelleden uitgeschreven.
- Panelleden die al enige tijd geen uitnodiging hebben gehad, krijgen voorrang bij versturen van nieuwe uitnodigingen



Onderhoud en beheer

- Na ieder onderzoek wordt het panellid verzocht om de eigen gegevens te controleren en indien nodig te updaten
- Panelleden worden ook tweemaal per jaar schriftelijk gevraagd om de eigen persoonsgegevens te actualiseren
- De persoonsgegevens van panelleden worden nimmer vrijgegeven, tenzij panelleden hier expliciet toestemming voor geven
- Non-respondenten en bouncers worden twee keer per jaar gecontroleerd en schriftelijk benaderd voor continuering van het panellidmaatschap

