

Goed voorbeeld doet niet altijd goed volgen

Artikel: [‘The Effect of Providing Peer Information on Retirement Savings Decisions’](#), van John Beshears, James Choi, David Laibson, Brigitte Madrian en Katherine Milkman, verschenen in 2015 in het Journal of Finance (Uitgave 70 (3), pp. 1161-1201).

Het artikel in het kort

Als mensen zien wat andere mensen – die op hen lijken - doen, is men geneigd om dat gedrag over te nemen. Dat blijkt uit veel onderzoek en het is een belangrijk uitgangspunt van de zogenaamde ‘social norms marketing’.

De resultaten in dit onderzoek in de VS wijzen echter in tegengestelde richting: blijkbaar worden werknemers negatief beïnvloed in hun beslissing om pensioen op te bouwen, als ze zien dat andere ‘gelijken’ dat doen, en in welke mate ze dat doen.

De groep werknemers die het meest tegenstrijdige gedrag vertoont is de groep die nog niet deelneemt aan de pensioenregeling. Dat was nu juist de groep waarvoor het grootste positieve effect van peer-informatie werd verwacht. Zij bewegen weg van de groep die als voorbeeld wordt gegeven.

Het effect is overigens het sterkst voor de werknemers die zich in de lagere inkomenscategorieën bevinden.

Achtergrond

Als gevolg van de toename van Defined Contribution-pensioenen in de VS, en het daarmee gepaard gaande complex aan keuze-opties, zijn werkgevers geïnteresseerd in het helpen van werknemers bij het maken van goede pensioenkeuzes.

Een van de methoden om werknemers meer te laten sparen voor hun pensioen is het laten zien van de pensioenkeuzes van werknemers die op hen

lijken (die bijvoorbeeld in dezelfde leeftijdscategorie zitten). Die gedachte is gebaseerd op onderzoek waaruit blijkt dat mensen bepaald gedrag als gewoon gaan beschouwen door ze te informeren over dat gedrag van anderen, in het bijzonder over anderen die op hen lijken. Het idee is dat die prikkels leiden tot conformerend gedrag.

Het onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd als een ‘veldexperiment’ in een Amerikaanse productieonderneming met 15.000 werknemers. De deelnemers aan het experiment waren diegenen die geen of een laag pensioen opbouwden. De leeftijd varieerde van 20 tot 69 jaar.

De werknemers die nog geen pensioen opbouwden ontvingen een ‘Quick Enrollment’ (QE) formulier waarop ze konden aangeven dat zij 6 procent van hun salaris wilden gaan sparen voor hun pensioen. De werknemers die wel eerder een pensioen opbouwden, maar minder dan 6% van hun salaris, ontvingen een ‘Easy Escalation’ (EE) formulier waarop ze konden aangeven dat zij hun spaarpercentage wilden verhogen tot 6% van het salaris. Van deze twee eenvoudige formulieren is in eerder onderzoek aangetoond dat ze spaargedrag positief beïnvloeden.

Beide groepen kenden ook nog twee soorten ‘defaults’. Afhankelijk van het feit of de werknemers zijn aangesloten bij een vakbond of niet zijn zij niet of wel automatisch pensioenspaarder. De default niet-spaarders (vakbondsleden) moeten zelf kiezen om te gaan sparen en de default automatische spaarders (niet-vakbondsleden) moeten zelf kiezen om dat niet te doen.

De twee groepen (QE en EE) werknemers kregen een van drie varianten voorgeschoteld. In de eerste variant kregen zij als vergelijking de pensioenkeuze van medewerkers te zien die in dezelfde 5-jaars leeftijdscategorie vielen. In de tweede variant kregen zij als vergelijking de pensioenkeuze van medewerkers te zien die in dezelfde 10-jaars leeftijdscategorie vielen. In de derde variant werd geen vergelijking getoond (de controlegroep).

De QE-groep kreeg als vergelijkingscijfer te zien welk percentage werknemers in hun leeftijdscategorie (5-jaars of 10-jaars) wel al pensioen opbouwden. De EE-groep kreeg als vergelijkingscijfer te zien welk percentage werknemers in hun leeftijdscategorie (5-jaars of 10-jaars) minimaal 6 procent spaarde aan pensioen.

De verwachting vooraf was dat de default niet-spaarders uit de QE-groep het meest positief zouden reageren op de pensioenkeuze van medewerkers.

De resultaten

In tegenstelling tot de verwachting reageerden de default niet-spaarders uit de QE-groep juist negatief op het zien van de pensioenkeuze van medewerkers. De kans dat ze gaan meedoen wordt een derde lager dan die van de controlegroep zonder informatie. Van de werknemers uit de groep die wel gingen deelnemen lagen de deelnamepercentages ook lager.

Als de groep default niet-spaarders uit de QE-groep wordt opgedeeld in een groep met een laag inkomen en met een hoog inkomen, dan lijkt het negatieve verband vooral optreedt in de groep met het lage inkomen.

Conclusie

Het is belangrijk om te beseffen dat het effect van ‘sociale vergelijking’ negatief kan uitpakken voor mensen/werknemers met een lagere status (waaronder een lager inkomen).

1. DOEL VAN HET ONDERZOEK

Dit veldexperiment bestudeert in hoeverre sociale vergelijkingen ertoe leiden dat mensen voor hogere pensioenpremies kiezen.

2. OPMERKELIJK

Sociale vergelijkingen kunnen negatief uitpakken voor mensen met een lagere sociale status en inkomen.

3. NUT

Sociale vergelijkingen zijn een van de zes universele principes van beïnvloeding die door Robert Cialdini zijn ontwikkeld. Deze studie laat zien dat sociale vergelijkingen niet zomaar in de pensioencontext toegepast kunnen worden en dat meer onderzoek nodig is.