



Universitetet
i Stavanger

HANDELSHØGSKOLEN VED UIS

MASTEROPPGAVE

STUDIEPROGRAM:

Master i økonomi og administrasjon

OPPGAVEN ER SKREVET INNEN FØLGENDE
SPESIALISERINGSRETNING:

Økonomisk analyse

ER OPPGAVEN KONFIDENSIELL?
(NB! Bruk rødt skjema ved konfidensiell oppgave)

TITTEL:

Pensjonssparing i Helse Fonna

ENGELSK TITTEL:

Pension savings in Helse Fonna

FORFATTER(E)

Kandidatnummer:

4064

.....

4093

.....

Navn:

Ingrid Hovden

.....

Caroline Wang Paulsen

.....

VEILEDER:

Kristoffer Wigestrands Eriksen

Forord

Denne masteroppgaven markerer slutten på det toårige masterprogrammet i økonomi og administrasjon, med spesialisering økonomisk analyse ved Universitetet i Stavanger.

Etter å ha tatt faget adferdsøkonomi, som vi begge synes var veldig interessant, ønsket vi å se nærmere på hvilke teorier som kan forklare spreadferden til ansatte i helsesektoren. Vi synes det er spesielt interessant å se nærmere på helsesektoren, siden det er lite forsket på tidligere. Det har vært et spennende og krevende semester hvor vi har lært mye som vi vil få god nytte av senere i livet.

Vi ønsker å takke vår veileder Kristoffer Wigestrands Eriksen for konstruktive tilbakemeldinger og god støtte, og en stor takk til Helse Fonna som ga oss muligheten til å sende ut spørreundersøkelsen til de ansatte.

Vi skylder en takk til alle respondentene som har svart på undersøkelsen vår og for sin åpenhet. Dere var hjelpsomme, hvilket hjalp oss med å bygge opp et godt datasett.

Til slutt ønsker vi å takke familie og venner for all støtte vi har fått. Vi er veldig takknemlige for at dere har vært der for oss når vi trenger det, og vi kunne ikke ha vært foruten deres kontinuerlige støtte.

Stavanger, 13.juni 2019

Ingrid Hovden og Caroline Wang Paulsen

Sammendrag

Målet med dette studiet har vært å kartlegge hvordan spareadferden er i Helse Fonna, hvordan kunnskapsnivået er, samt hvordan ansatte i Helse Fonna stiller seg til å delta i en bindingsstrategi. Dette er et interessant forskningsområde ettersom pensjonsreformen av 2011 la en større del av ansvaret knyttet til pensjonssparing over på den enkelte. Flesteparten av nordmenn har begrenset kunnskap om pensjon, urealistiske forventninger til fremtidig pensjon og sparer minimalt på egenhånd. I tillegg er det ekstra viktig for ansatte i helsesektoren å spare til pensjon, siden det er flere som arbeider deltid og har lav lønn, noe som kan føre til dårligere pensjon.

Standard økonomisk nytteteori antar at mennesker er rasjonelle og ønsker å maksimere sin nytte. Livssyklushypotesen gir uttrykk for at individer ønsker å glatte konsumet over livsløpet, og spare tilstrekkelig i løpet av arbeidslivet for å få det godt som pensjonist (Døskeland, 2014). Mennesker er imidlertid ofte irrasjonelle i sine valg, og ønsker å konsumere i dag fremfor å spare til fremtidig forbruk. Det kan også tenkes at mange unnlater å spare dersom de synes pensjon er et komplisert tema, i tillegg kan det være tidkrevende å sette seg inn i pensjonssystemet. Det kan være tilfelle at mange ansatte i offentlig sektor er blitt vant med å ha gode pensjonsordninger, noe som har ført til at de ikke ser behovet for å spare selv.

Oppgaven tar i bruk kvantitativ metode for innsamling og analyse av empiriske data.

Spørreundersøkelsen ble gjennomført med 117 svar. Datagrunnlaget representerer ansatte ved de fire forskjellige sykehusene som tilhører Helse Fonna, og ved ulike avdelinger. Dette gir oppgaven et bredt informasjons og analysegrunnlag.

Resultater viser at variablene "heltid", "økonomisk bakgrunn", "høy inntekt" og "alder" hadde en påvirkning på 56,4 prosent på spareviljen til respondentene i Helse Fonna. Videre hypotese funn avdekker at spareviljen til respondentene øker med god kunnskap, samt at kunnskapen øker med alderen og høyere utdanning. Det er videre ingenting som tilsier at det er noen sammenheng mellom respondenter som får tilleggsinformasjon om stillingsprosent og sparevilje. Antall respondenter som svarte "ja" på at de sparer utenom folketrygden, viste seg å være relativt skeptisk til å delta i en bindingsstrategi som er ment som en tvungen sparing.

Innholdsfortegnelse

FORORD	2
SAMMENDRAG.....	3
1. INNLEDNING.....	8
1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA.....	8
1.2 PROBLEMSTILLING	9
1.3 AVGRENSNING	10
1.4 METODE.....	10
1.5 OPPGAVENS STRUKTUR.....	11
1.6 FORKORTELSER OG BEGREPSAVKLARINGER.....	11
2. DESKRIPTIV STATISTIKK - HVORDAN ER SITUASJONEN NÅ?	12
2.1 KUNNSKAPSNIVÅ	12
2.2 FORVENTNINGER OM FREMTIDIG PENSJONSUTBETALING.....	15
2.3 SPARING TIL PENSJON.....	17
2.3.1 Individuell pensjonssparing (IPS).....	20
3. DET NORSKE PENSJONSSYSTEMET.....	21
3.1 BEHOVET FOR ET PENSJONSSYSTEM	21
3.2 PENSJONSREFORMEN AV 2011.....	22
3.2.1 Bakgrunn.....	22
3.2.2 Hovedtrekkene ved den nye pensjonsreformen	22
3.3 PENSJONSSYSTEMETS TRE GRUNNPILARER.....	22
3.3.1 Folketrygden	23
3.3.2 Tjenestepensjon.....	24
3.3.2.1 Offentlig tjenestepensjon	24
3.3.2.2 Kort om KLP i Helse Fonna	25
3.3.2.3 AFP	27
3.3.3 Individuell pensjonssparing.....	27
4. TEORI.....	28
4.1 STANDARD NYTTETEORI.....	28
4.1.1 The Discounted Utility Model (DU model).....	29
4.2 PROSPEKTTEORI	30

4.3 HEURISTIKK	31
4.4 HYPERBOLSK DISKONTERING	32
4.5 LIVSSYKLUSHYPOTEBEN	32
4.6 SAVE MORE TOMORROW (SMART)	33
5. METODE	35
5.1 KVANTITATIV METODE.....	35
5.2 UTVALG OG INNSAMLING AV DATA	35
5.3 DESIGN.....	36
5.4 ANALYSE	37
5.4.1 T-test	37
5.4.2 Regresjonsanalyse.....	37
5.5 UNDERSØKELSENS VALIDITET OG RELIABILITET	38
5.6 FORSKNINGSETISKE VERDIER	39
5.7 STYRKER OG SVAKHETER VED VÅR STUDIE	40
6. EMPIRISKE FUNN.....	41
6.1 GRUNNLEGGENDE INFORMASJON	41
6.2. KUNNSKAPSNIVÅET I HELSE FONNA	45
6.3. SPAREADFERDEN I HELSE FONNA	46
6.4. REGRESJONSANALYSE AV EMPIRISKE FUNN	47
7. ANALYSE	49
7.1 HYPOTESETESTING.....	49
7.2 RESULTATER HYPOTEBE 1	51
7.2.1 Regresjonsmodell del 1	52
7.3 RESULTATER HYPOTEBE 2	54
7.4 RESULTATER HYPOTEBE 3	55
7.4.1 Regresjonsmodell del 3.....	56
7.5 DISKUSJON	58
8. KONKLUSJON	60
8.1 FORSLAG TIL VIDERE FORSKNING.....	61
9. LITTERATURLISTE	62
10. APPENDIKS.....	69

10.1 BEREGNINGER FOR UTBETALT PENSJON AV SLUTTLØNN.....	69
10.2 E-POST TIL RESPONDENTER	74
10.3 SPØRREUNDERSØKELSEN	75
10.4 F-TEST.....	83
10.5 T-TEST	84

Figurliste

FIGUR 1.1: OPPGAVENS STRUKTUR	11
FIGUR 2.1: OVERSIKT OVER PENSJONSFORHOLD FORDELT ETTER UTDANNING.....	13
FIGUR 2.2: HAR DU OVERSIKT OVER HVA DU VIL FÅ I SAMLET ALDERSPENSJON FRA FOLKETRYGDEN OG TJENESTEPENSJON VIA ARBEIDSGIVER?	14
FIGUR 2.3: I HVILKEN GRAD HAR DU KJENNSKAP TIL INNHOLDET I PENSJONSREFORMEN?	15
FIGUR 2.4: HVOR STOR NEDGANG I INNTEKT ER DU VILLIG TIL Å AKSEPTERE VED AVGANG TIL PENSJONSALDER?.....	16
FIGUR 2.5: UTBETALT PENSJON AV SLUTTLØNN VS. FORVENTET PENSJON	17
FIGUR 2.6: ANDELEN SOM SPARER FORDELT PÅ ALDER.....	18
FIGUR 2.7: HAR NY FOLKETRYGD OG PENSJONSREFORMENE BIDRATT TIL AT DU SELV SPARER PENGER ELLER PLANLEGGER Å SPARE TIL ALDERDOMMEN?	19
FIGUR 2.8: ANDEL MENN OG KVINNER	19
FIGUR 2.9: GJENNOMSNIITTLIG SPAREBELØP ETTER ALDER	20
FIGUR 3.1: PENSJONSSYSTEMETS TRE GRUNNPILARER.....	23
FIGUR 3.2: BEREGNING PENSJON KLP13	26
FIGUR 3.3: GAMMEL OG NY ORDNING	26
FIGUR 3.4: PENSJON VED 67 OG 70 ÅR	27
FIGUR 4.1: VERDIFUNKSJONEN	31
FIGUR 4.2: LIVSSYKLUSHYPOTEBSEN.....	33
FIGUR 7.1: GRAD AV KUNNSKAPSNIVÅ FOR DE SOM SPARER TIL PENSJON.....	52
FIGUR 7.2: GRAD AV SPAREVILJE FOR DE SOM FÅR TILLEGGSINFORMASJON OM AT DE ARBEIDER DELTID OG HELTID.....	55
FIGUR 7.3: GRAD AV SPAREVILJE FOR DE SOM DELTAR I SMART OG IKKE	56
FIGUR 10.1: NÅR ØNSKER DU Å GÅ AV MED PENSJON?	72

FIGUR 10.2: NÅR TROR DU DET ER REALISTISK AT DU FAKTISK KOMMER TIL Å GÅ AV MED PENSJON?	72
--	----

Tabelliste

TABELL 6.1: OVERSIKT GRUNNLEGGENDE INFORMASJON	42
TABELL 6.2: REGRESJONSMODELL FOR EMPIRISKE FUNN	48
TABELL 7.1: REGRESJONSMODELL FOR HYPOTESE 1	53
TABELL 7.2: REGRESJONSMODELL FOR HYPOTESE 3	57
TABELL 10.1: BEREGNINGER FOR UT BETALT PENSJON AV SLUTTLØNN	71

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Etter at pensjonsreformen ble gjennomført for åtte år siden har pensjon vært et hett tema både rundt lunsjbordet og i media, mye på grunn av dens kompleksitet og vanskelighetsgrad. Likevel stilles det nå og i fremtiden større krav til at man selv må spare til egen pensjon. Sparingen har likevel latt vente på seg, og nordmenn flest har ikke spart i den grad som var forventet. Tall fra Finans Norge (2019) og Verdipapirfondenes forening (2019) viser at denne trenden nå kanskje ser ut til å snu. Det viser seg at nesten like mange kvinner (46 prosent) som menn (54 prosent) sparer i individuell pensjonssparing (IPS), og at 10 000 nye spareavtaler blant unge er opprettet. Sparingen er mest populær blant de i alderen 50 til 59 år. 104 000 personer er med i IPS.

Helse Fonna representerer et stort mangfold av arbeidstakere. Arbeidstakerne i organisasjonen representerer en svært innholdsrik og mangfoldig arbeidsgruppe, både når det gjelder alder, utdanning og ikke minst i variasjonen av skiftarbeidere, deltids - og heltidsansatte. Kvinner er overrepresentert og er også i gruppen som velger å arbeide deltid etter eget ønske eller ufrivillig. Ansatte i offentlig sektor er innmeldt i KLP som er kjent for å være en god pensjonsordning, men som kanskje kan bli en hvilepute i forhold til privat sparing.

Standard økonomisk nytteteori har lagt grunnlaget for de fleste økonomiske beregninger og modeller. I teorien er alle aktører rasjonelle, og alle vil alltid maksimere sin nytte. Dette har derimot vist seg å ikke alltid stemme. Ved å studere ulike psykologiske og adferdsteoretiske modeller vil en oppdage at det kan knyttes flere paralleller til pensjonssparing og rasjonalitet. Flesteparten av oss har fått høre at vi må spare til pensjon, likevel velger alt for mange å ikke gjøre det. Mange utsetter å spare til pensjon fordi det oppleves ubehagelig å redusere forbruket sitt. Sagt med andre ord: mange ønsker å spare mer, men får aldri gjort det (Thaler og Benartzi, 2004).

Thaler og Benartzi (2004) utarbeidet et program ved navn "Save More Tomorrow", som er velkjent blant annet i USA. Programmet innebærer at ansatte i en bedrift godtar en spareavtale som gjør at en får økt pensjonstrekk ved hver lønnsøkning. Dette gjør at de ansatte ikke ser den økte sparingen som et inngrep i sin personlige økonomi, siden en ikke må redusere sitt forbruk (Thaler og Shefrin, 1981).

1.2 Problemstilling

Formålet med denne oppgaven er å avdekke i hvilken grad ansatte i Helse Fonna sparer til pensjon, om de har tilstrekkelig kunnskap om pensjonssparing, samt om det er etterspørsel etter et spareprogram. Dette er høyst aktuelt og interessant med tanke på at pensjonsreformen førte til at den enkelte må ta større ansvar for egen pensjon. Videre er det veldig relevant å se nærmere på helsesektoren, siden det er en sektor som er lite forsket på tidligere, samt at det er mange som arbeider deltid og har lav lønn, noe som igjen fører til lavere pensjonsutbetaling.

På bakgrunn av dette har vi kommet frem til følgende problemstilling:

På hvilken måte kan adferdsøkonomi forklare manglende pensjonssparing innen helsesektoren?

For å kunne analysere svarene fra våre respondenter velger vi å dele problemstillingen inn i tre delspørsmål:

- Er det tilstrekkelig kunnskap om pensjonssparing i Helse Fonna?
- Hvordan kan adferdsøkonomi benyttes til å forklare spareadferd i Helse Fonna?
- Er det etterspørsel etter å delta i et spareprogram blant ansatte i Helse Fonna?

1.3 Avgrensning

For at utredningen vår skulle bli gjennomførbar og ikke for omfattende, måtte vi gjøre en del avgrensninger. Sparing til pensjon er all sparing som ikke omhandler nedbetaling av gjeld eller investering i egen bolig eller andre lignende investeringer (Vammervold, 2017). I Helse Fonna er det 3500 ansatte og det veldig mange ulike stillingstitler og yrkesgrupper. Vi må derfor dele opp yrkesgruppene i de ulike fagfeltene merkantil/adm., psykiatri, somatikk, drift og diagnostikk personell. Dette for at de ansatte lett kan gjenkjenne sitt fagfelt og for å avgrense undersøkelsen.

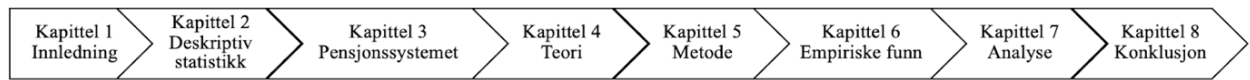
Utredningen omfatter kun alderspensjon fra folketrygden, avtalefestet pensjon (AFP) i offentlig sektor og offentlig tjenestepensjon, der vi ser bort i fra uførepensjon og etterlattepensjon. Dette ser vi som helt naturlig ettersom alle ansatte i Helse Fonna er omfattet av en ytelsesordning.

I helsesektoren er deltidsarbeid sammen med manglende kunnskap faktorer vi vil undersøke. Vi vil i hovedsak fokusere på kunnskapsnivå opp mot fagfelt og utdanning samt deltid og heltidsansatte. Årsaken til at vi vil velge å fokusere på disse faktorene er fordi det i helsevesenet er mange deltidsansatte og ansatte uten økonomisk bakgrunn. Av denne grunn tror vi at vi kan få gode analysetall å jobbe videre med.

1.4 Metode

For å kunne besvare problemstillingen gjennomførte vi en spørreundersøkelse. Gjennom dette ønsket vi å undersøke hvor mye kunnskap respondentene har om pensjon, samt avdekke hva som kan være årsakene til den manglende pensjonssparingen. Undersøkelsen besto av tre deler: bakgrunn, kunnskapsnivå og til slutt adferdsteoretiske spørsmål som respondentene må ta stilling til. Utførelsen av undersøkelsen ble gjort med godkjenning av HR-direktør Helga Onarheim i Helse Fonna, og undersøkelsen ble sendt ut på e-post til alle ansatte i Helse Fonna. Dette omhandler sykehusene Haugesund, Odda, Stord og Valen. Alle svar ble behandlet anonymt.

1.5 Oppgavens struktur



Figur 1.1: Oppgavens struktur

Oppgaven er delt inn i åtte kapitler, hvor det i første kapittel gis en beskrivelse av bakgrunn for valg av tema, problemstilling, avgrensning, samt metode for oppgaven. Videre i kapittel to gis det en beskrivelse av deskriptiv statistikk, altså hvordan situasjonen er i dag. I kapittel tre presenteres det norske pensjonssystemet og pensjonsreformen i 2011. Deretter i kapittel fire presenteres det teoretiske rammeverket for oppgaven. Teorien omhandler i hovedsak adferdsteori som kan forklare hvorfor folk gjør som de gjør. Teorien gir en forankring til resten av oppgaven, og et grunnlag for analysen.

Den metodiske forankringen beskrives i kapittel fem. Oppgaven bygger på en kvantitativ datainnsamling. Metode for datainnsamling og analyse gjennomgås. I kapittel seks gis en oversikt over de empiriske funnene fra datainnsamlingen. Her vil dataene presenteres i form av både tall og ord.

Videre blir oppgavens problemstilling besvart i kapittel syv, hvor funnene drøftes opp mot aktuell litteratur fra kapittel fire. Forskjeller og likheter avdekkes, og forsøkes avklart. Tidligere forskning benyttes som et sammenligningsgrunnlag. Konklusjoner trekkes i kapittel åtte, som er det siste og avsluttende kapittelet. Tilslutt gis det forslag til videre forskning.

1.6 Forkortelser og begrepsavklaringer

AFP – Avtalefestet pensjon

IPS - Individuell pensjonssparing

KLP – Kommunal landspensjonskasse

SMarT - Save More Tomorrow

VFF - Verdipapirfondenes forening

Aktivaallokering - Hvordan vi fordeler spareporteføljen i de ulike aktivaklassene som blant annet aksjer, obligasjoner eller bankinnskudd (Døskeland, 2014).

Delingstall - Er hvor mange år du forventer å leve fra du begynner å ta ut pensjon (Døskeland, 2014).

G - Grunnbeløpet i folketrygden (Nav, 2019a).

Minste pensjonsnivået - Er en betegnelse på minimumsbeløpet for alderspensjon (Nav, 2018e).

Sparevilje - Viljen man har til å legge av penger til sparing (e24, 2014).

Qualtrics - Programvare for innhenting av kvantitativ data gjennom online spørreundersøkelser (Qualtrics, u.å).

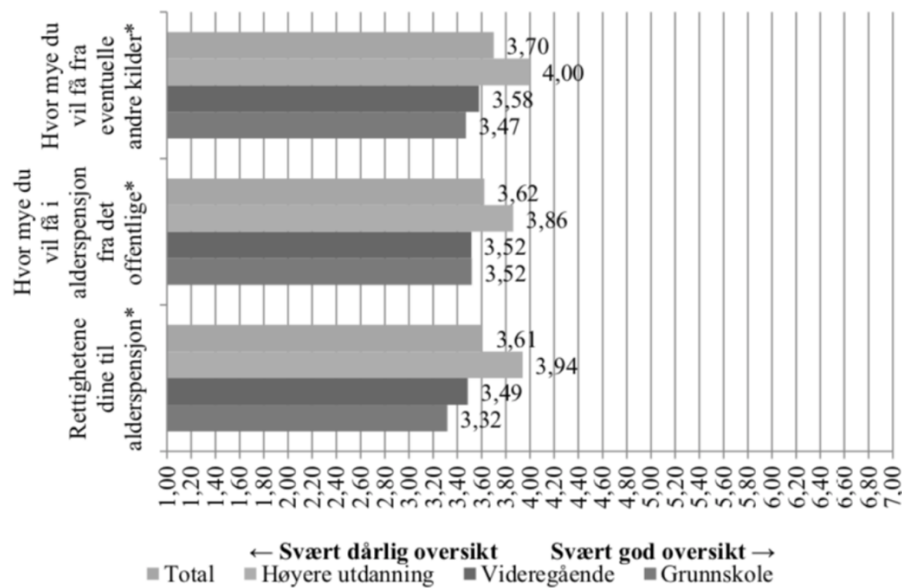
2. Deskriptiv statistikk - hvordan er situasjonen nå?

Før vi går inn på pensjonssystemets oppbygning vil vi se nærmere på hvordan situasjonen er i dag. Her vil vi undersøke nordmenns kunnskapsnivå hva gjelder pensjon, og se hva deres forventninger til pensjonsutbetaling er. Avslutningsvis vil vi legge frem statistikk på hvor mange nordmenn det er som sparer til pensjon i dag, og hvor utbredt individuell pensjonssparing (IPS) er.

2.1 Kunnskapsnivå

Ifølge en undersøkelse gjennomført av Schjøll og Alfnes for SIFO i 2013 har nordmenn en middels god oversikt over hvor mye de kan forvente å få i pensjon. Av figuren nedenfor vises en skala fra 1-7, hvor 1 tilsvarer svært dårlig oversikt og 7 svært god oversikt. Gjennomsnittet 3,62 viser hvor god oversikt respondentene hadde om hva de kunne forvente å få i alderspensjon fra folketrygden. Respondenter med høyere utdanning hadde en kjennskap på 3,86, noe som er over gjennomsnittet. Dette forteller oss at oversikten over forventet pensjon øker med utdanning og alder.

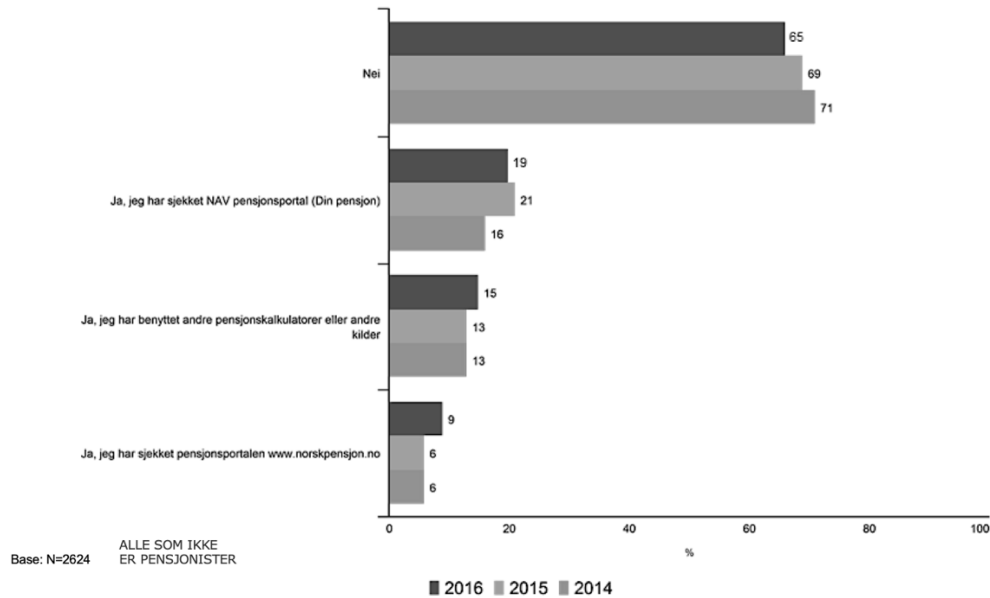
Figur 2.1: Oversikt over pensjonsforhold fordelt etter utdanning



Kilde: Schjøll og Alfnes (2013: 29)

En undersøkelse gjort av Norsk Finansbarometer om pensjon fra 2016 viser at omtrent 70% av den norske befolkningen ikke har oversikt over hva de vil få i samlet alderspensjon fra folketrygden og arbeidsgiver, se figur 2.2. Antallet som har innhentet informasjon fra NAV pensjonsportal er oppsiktsvekkende lav, ca. 20 prosent. Funnene kan ses i sammenheng med kunnskapsnivå og viljen til å sette seg inn i ny informasjon. Pensjon kan være et krevende tema som for mange kan være utfordrende. Mange ønsker en høy pensjonsutbetaling, spare lite, og pensjonere seg ved fylte 62 år. Disse ulike faktorene er ikke mulig å kombinere for folk flest.

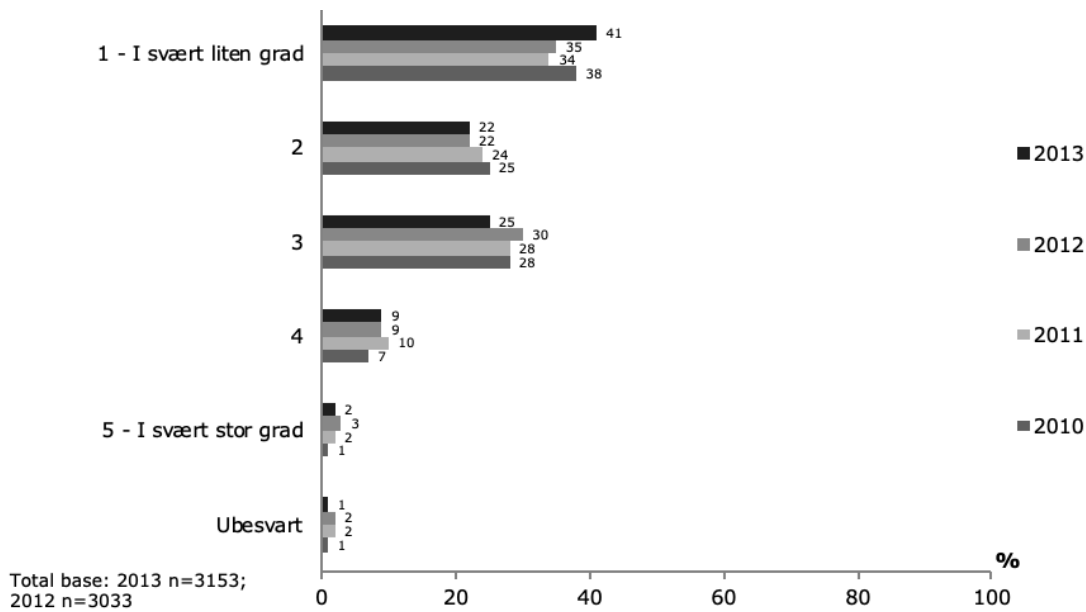
Figur 2.2: Har du oversikt over hva du vil få i samlet alderspensjon fra folketrygden og tjenstepensjon via arbeidsgiver?



Kilde: Finans Norge (2016: 4)

I figuren nedenfor viser en undersøkelse fra Finansbarometeret i 2013 at 41 prosent hadde svært liten kjennskap til innholdet i pensjonsreformen. Dette tallet økte fra 2012 til 2013 med 6 prosent. På tross av at pensjonsreformen hadde som mål å gi økt kunnskap og informasjon til befolkningen, viser statistikken motsatt effekt; folk flest har ikke fått økt kjennskap til reformen og hva den innebærer.

Figur 2.3: I hvilken grad har du kjennskap til innholdet i pensjonsreformen?

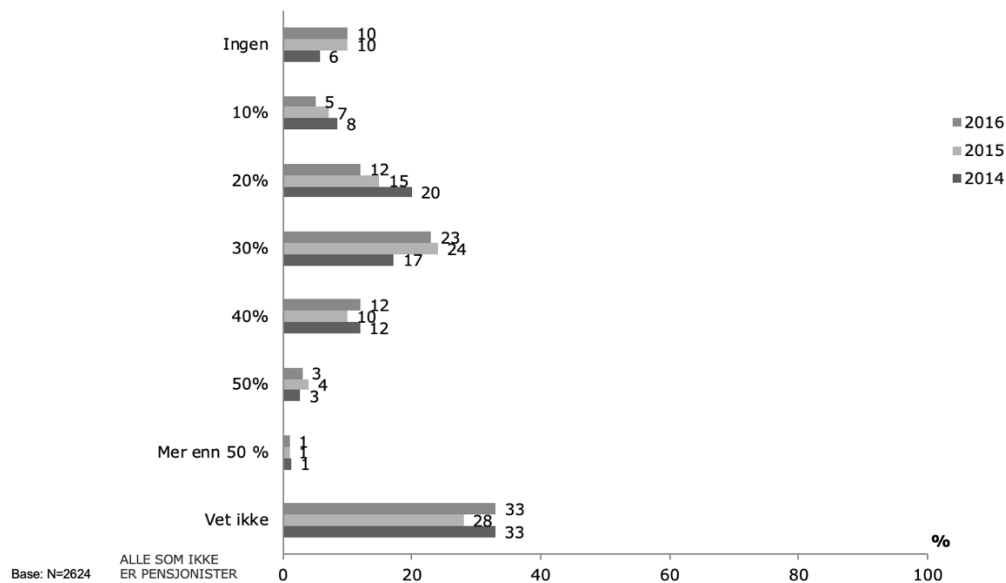


Kilde: Finans Norge (2013: 19)

2.2 Forventninger om fremtidig pensjonsutbetaling

I figur 2.4 viser en undersøkelse gjort av Finansbarometeret i 2016 at flesteparten av respondentene er åpne for å få redusert inntekten sin med 30 prosent ved pensjonsalder (Finans Norge, 2016). Videre ser vi at 10 prosent ikke viser noen form for endringsvilje med en økning på 4 prosent fra 2014 til 2016. Likevel var respondentene i gjennomsnitt villige til å akseptere en pensjon på 75 prosent av dagens lønn. Det vil si en reduksjon på 25 prosent.

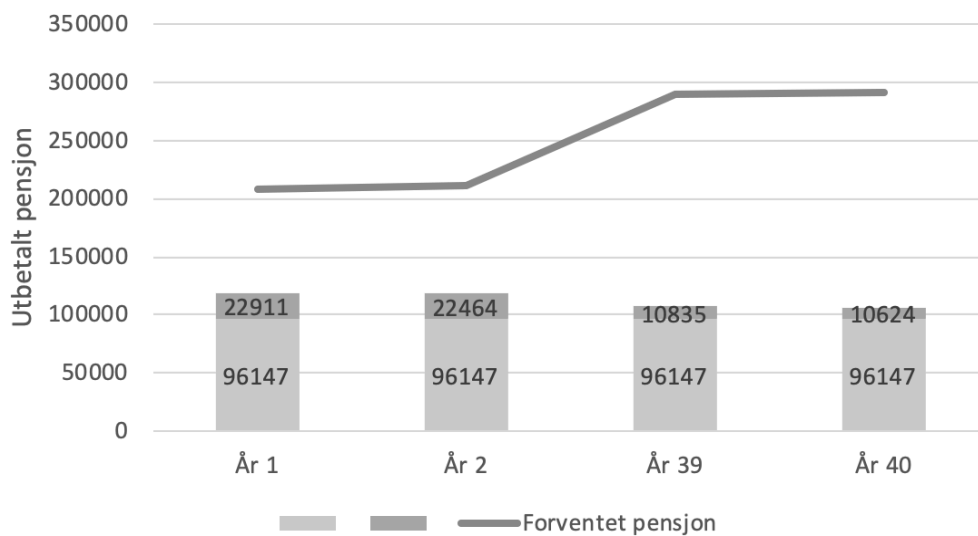
Figur 2.4: Hvor stor nedgang i inntekt er du villig til å akseptere ved avgang til pensjonsalder?



Kilde: Finans Norge (2016: 7)

Etter egne beregninger kan vi se at en gjennomsnittlig nordmann kan forvente en pensjonsutbetaling på 50 prosent av sluttlønn (se appendiks 10.1). Vi vil ta ulike forutsetninger som inntekt på 437 300 kr, 3 prosent lønnsøkning (NOU 2019:6) og et yrkesaktivt liv i 40 år. Vi vil forutsette innskuddspensjon med minstesats på 2 prosent, som er tilfellet for 46 prosent av ansatte i privat sektor med innskuddspensjon (Veland, 2014). Etter våre beregninger må en nøye seg med omtrent 132 000 kr, det vil si 33 prosent, lavere pensjonsutbetaling i året enn det man sa seg villig til å akseptere. Avviket utgjør en høy sum noe som har stor betydning for den enkelte, og det er derfor også viktig å innse nødvendigheten av individuell pensjonssparing. Man må årlig spare 23 424 kr, eller 1 952 kr månedlig, i 40 år fra man er 26 år for å dekke in dette avviket. Dette forutsetter at man er villig til å ta risiko jfr. Eksempel om 100 prosent aksjeandel (se appendiks 10.1). For å oppnå ønsket levestandard som pensjonist viser figuren nedenfor viktigheten av tidlig individuell pensjonssparing. Det er et stort gap mellom hva folk forventer å få i pensjon og hva de faktisk får.

Figur 2.5: Utbetalt pensjon av sluttlønn vs. forventet pensjon

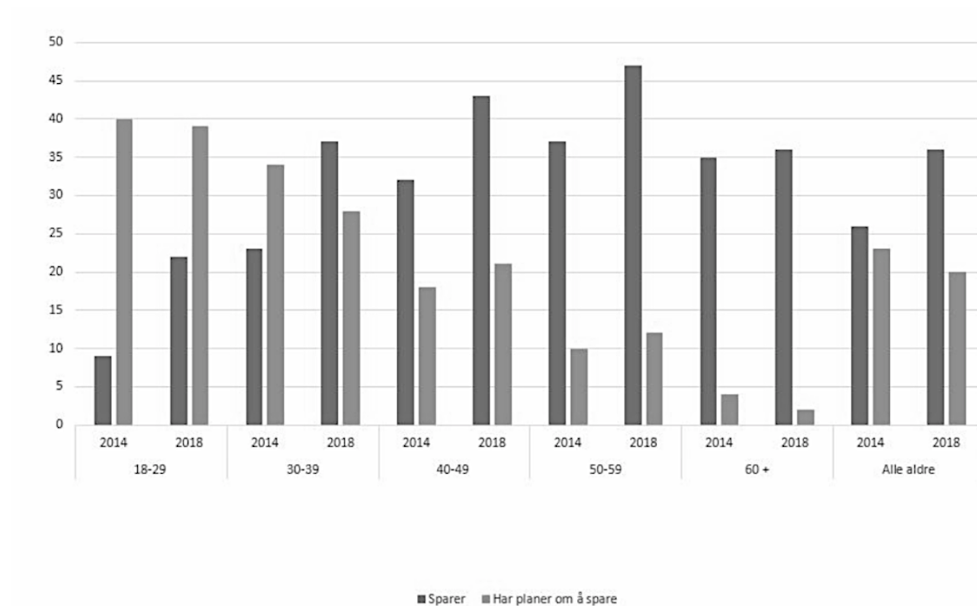


Kilde: Egne beregninger

2.3 Sparing til pensjon

Etter pensjonsreformen kombinert med økt medieoppmerksomhet har det blitt en betydelig økning etter ulike sparemetoder i det norske markedet. Denne økningen kommer frem blant den yngre generasjon som nå tar mer ansvar for sin egen pensjonssparing (Finans Norge, 2018). I 2014 var det kun 9 prosent av unge mellom 18 og 29 år som svarte at de sparte til pensjon, mens fem år senere er andelen økt til 22 prosent. Utviklingen er også positiv i alderen 30 til 39 år, hvor andelen som sparer til pensjon har økt fra 23 til 37 prosent. Økningene på henholdsvis 13 prosent og 12 prosent kan ses på som et resultat av at flere har forstått viktigheten av å starte tidlig med pensjonssparing (Finans Norge, 2018).

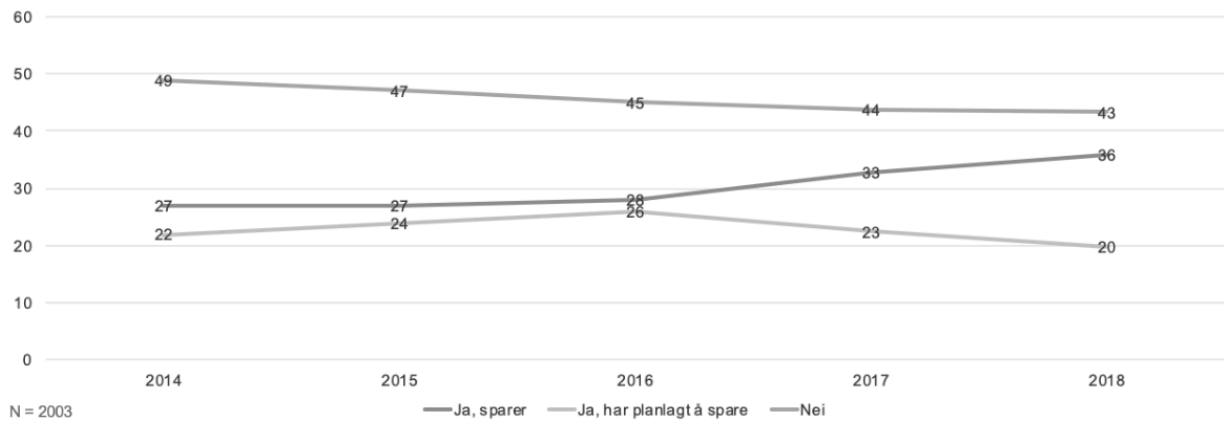
Figur 2.6: Andelen som sparer fordelt på alder



Kilde: Finans Norge (2018)

I figuren ovenfor viser statistikk over andelen som "sparer" og andelen som "har planer om å spare" inndelt i alder. De mørkegrå søylene forteller oss at det er en høy økning i andelen som går fra å planlegge sparing til å faktisk begynne å spare. Dette er en positiv utvikling både for samfunnet og for enkeltpersoner at vi gjør oss i stand til å finansiere pensjonisttilværelsen vi ønsker (Finans Norge, 2018). Det er de yngste som sparer minst, mens de ivrigste er de som nærmer seg pensjonsalder, noe som er et naturlig fenomen.

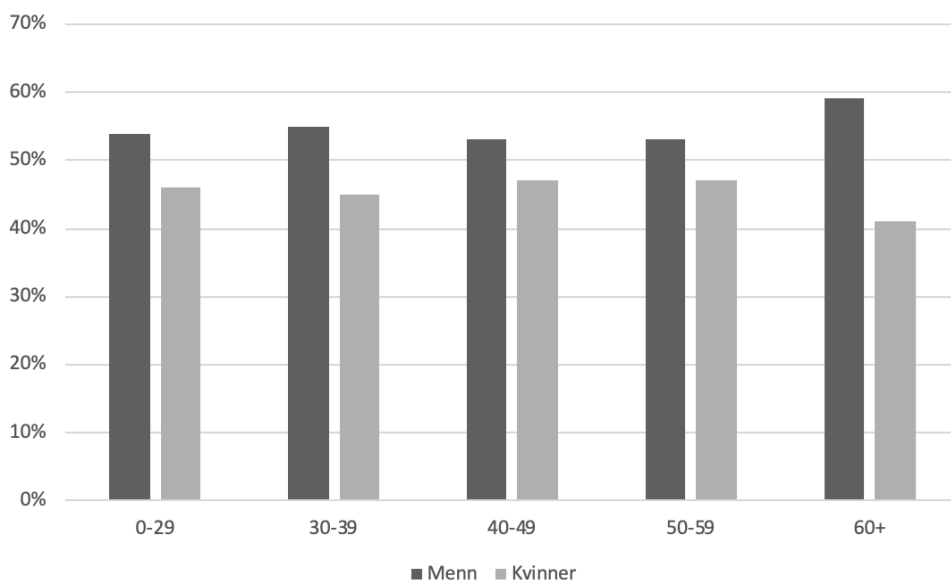
Figur 2.7: Har ny folketrygd og pensjonsreformene bidratt til at du selv sparer penger eller planlegger å spare til alderdommen?



Kilde: Finans Norge (2018)

Av figuren over ser vi at andelen som svarer "ja, sparer" har hatt en positiv utvikling etter pensjonsreformen ble innført. Med andre ord så har det ført til en økning i antallet som sparer til pensjon (Finans Norge, 2018). Videre ser vi motsatt; at omtrent halvparten av respondentene ikke mener reformen har hatt noe effekt på sin egen sparing.

Figur 2.8: Andel menn og kvinner



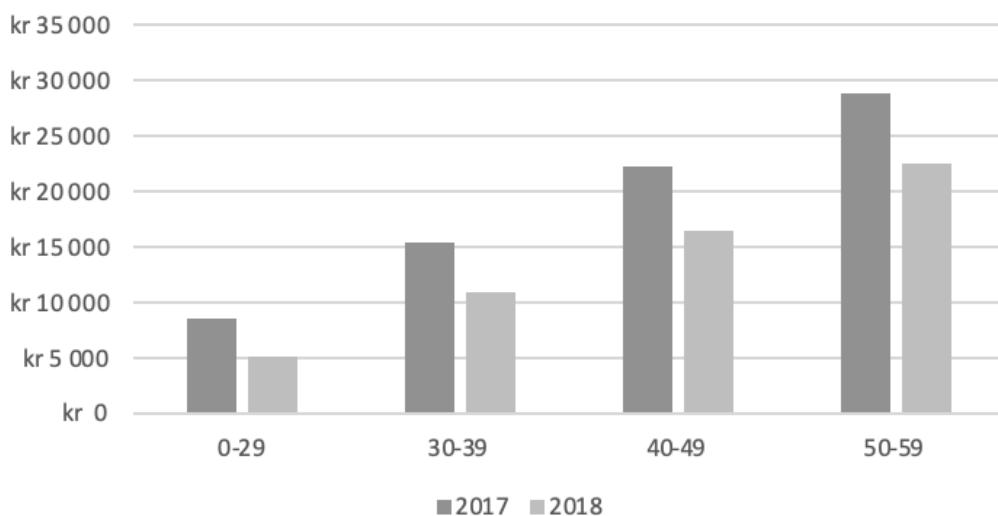
Kilde: Finans Norge og VFF (2019)

Figuren over viser andelen "menn" og "kvinner" som sparer til pensjon. Andelen som sparer mest til pensjon er menn. Likevel ser vi at andelen kvinner som sparer til pensjon er økende. Hele 47 prosent av de som sparer i alderen mellom 40 og 60 år er kvinner. Resultatene er positive da kvinner er de som oftest arbeider deltid og som har dårligere tjenestepensjonsordninger. I tillegg vet vi at kvinner har en høyere levealder enn menn (Finans Norge, 2019).

2.3.1 Individuell pensjonssparing (IPS)

Flere av de store bankene i Norge tilbyr kundene sine individuell pensjonssparing gjennom individuell pensjonssparing (IPS). Per i dag er dette den eneste formen for skattemotivert pensjonssparing (Døskeland, 2014). Ved å spare gjennom IPS binder man pengene frem til pensjonsalder. Samtidig gis det skattefordeler, og man kan spare inntil 40 000 kr i året. Det er derimot viktig å merke seg at den dagen man ønsker å ta ut pengene må man skatte av summen (Nordstrøm, 2017). Meningene er delte om hvorvidt dette er en anbefalt sparemåte ettersom pengene er låst til pensjonsalder, i tillegg til at marginals-katten på pensjonsinntekten er for mange pensjonister større enn fradraget i alminnelig inntekt (Døskeland, 2014).

Figur 2.9: Gjennomsnittlig sparebeløp etter alder



Kilder: Finans Norge og VFF (2019)

Andelen som sparer mest i individuell pensjonssparing er menn og kvinner over 50 år. En kan i tillegg lese ut ifra figuren ovenfor at de i gjennomsnitt sparer i underkant av 25 000 kr per år, eller 2083 kr per måned. Vi ser at gjennomsnittlig sparebeløp øker i takt med alderen, og de i alderen 30 til 60 år står for om lag 80 prosent av de oppsparte midlene i ordningen (Finans Norge, 2019).

3. Det norske pensjonssystemet

I dette kapittelet ønsker vi å presentere det norske pensjonssystemet og pensjonsreformen av 2011. Reformen førte til at man i større grad er ansvarlig for hva man får i pensjon, noe som har ført til et større fokus på individuell pensjonssparing.

3.1 Behovet for et pensjonssystem

Pensjonssystemet er utformet slik at de som ikke kan arbeide som følge av alderdom, varig nedsatt funksjonsevne grunnet sykdom eller skade, eller ved tap av forsørger skal kunne få dekket tapt inntekt (Finansdepartementet, 2004). Dette omfatter både grunnsikring og standardsikring. Grunnsikring er definert som en minstepensjon, som vil si at man får denne pensjonen uavhengig av tidligere arbeidsinntekt. Målet med grunnsikring er å garantere pensjonister et minimumsbeløp, slik at ingen må leve i fattigdom som følge av at de ikke har deltatt i arbeidslivet. Standardsikring vil si at pensjonen man får utbetalt skal tilsvare arbeidsinntekten man hadde når man var yrkesaktiv, slik at man ikke behøver å redusere forbruket sitt når man blir pensjonist. Dette innebærer at standardsikringen bare tildeles personer som har deltatt i arbeidslivet, mens grunnsikring tildeles pensjonister uavhengig om de har vært i arbeid eller ikke (NOU 2004:1).

Grunnsikring er en oppgave der deler av skatten som vi betaler går til å finansiere minstepensjonen. Dersom yrkesaktive ikke omfattes av pensjonsordninger i arbeidsforholdet, risikerer de å stå uten inntektssikring utover basispensjonen dersom man ikke sparer eller forsikrer seg selv for sin egen pensjon. Derfor er det slik at man har obligatorisk tjenstepensjon slik at man ikke skal måtte havne i en slik situasjon. Beregning av

standardsikring tar utgangspunkt i opptjent tjenestepensjon og egen pensjonssparing (NOU 2004:1).

3.2 Pensjonsreformen av 2011

3.2.1 Bakgrunn

Etter at folketrygden ble innført i 1967, har befolkningssammensetningen endret seg. Vi lever lengre enn før, samtidig som vi må arbeide tilsammen flere år enn tidligere. Pensjonsreformen ble innført for å kunne sikre et bærekraftig pensjonssystem for framtidige generasjoner (NAV, 2018d). Et bærekraftig pensjonssystem vil si at gjennom statlig finansiering og oljeinntekter skal det bli lettere å håndtere økende pensjonsutgifter i framtiden. For å sikre et bærekraftig pensjonssystem innførte Stortinget en levealdersjustering som går ut på at alle må arbeide lenger for å få en god pensjon (Sandvik, 2015).

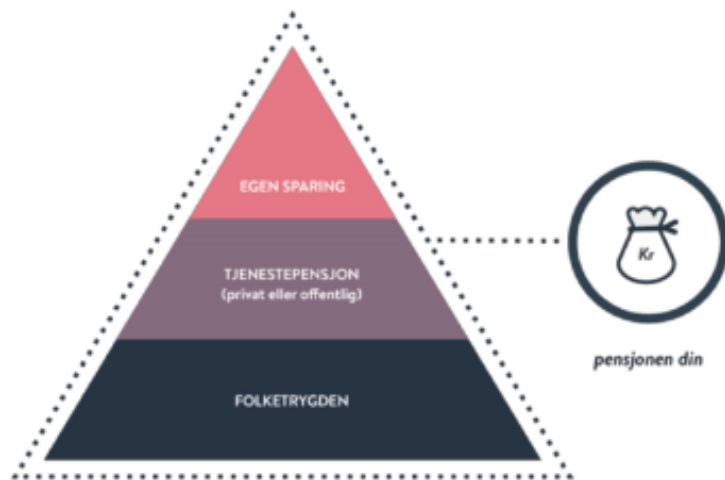
3.2.2 Hovedtrekkene ved den nye pensjonsreformen

Som en følge av pensjonsreformen av 2011 har pensjonsordningene gjennom folketrygden blitt endret, og gjelder alle født i 1963 eller senere. Det har ført til nye modeller for opptjening og uttak av alderspensjon. For opptjening gjennom folketrygden vil det si at all inntekt tjent fra man er 13 år vil telle, mens uttak av alderspensjon har blitt fleksibelt. Det vil si at man kan ta ut alderspensjon fra fylte 62 år, så lenge oppspart pensjon overstiger minste pensjonsnivå (Arbeids- og sosialdepartementet, 2017).

3.3 Pensjonssystemets tre grunnpilarer

Pensjonssystemet i Norge består av tre grunnpilarer: alderspensjon fra folketrygden, tjenestepensjon og egen pensjonssparing. Nedenfor er det norske pensjonssystemets tre grunnpilarer illustrert (Oslo Pensjonsforsikring, u.å.a).

Figur 3.1: Pensjonssystemets tre grunnpilarer



Kilde: Oslo Pensjonsforsikring (u.å.a)

Nederst i pyramiden finner vi folketrygden, også kjent som fundamentet i velferdsstaten vår. Alle innbyggerne i Norge har krav på støtte fra folketrygden. Støtten fra folketrygden mottar du uansett om du er i arbeid eller ikke. Hvis du dog ikke har arbeid så blir ikke summen like høy. I midten av pyramiden har vi tjenestepensjonsordning. Denne ordningen gjelder alle som er i lønnet arbeid og er penger som arbeidsgiver, sammen med den ansatte, setter av til pensjon.

Øverst i pyramiden har vi egen sparing. Vammervold (2017) definerer sparing som nedbetaling av gjeld, sparing på konto, i fond eller gjennom individuell pensjonssparing (IPS). Hvor mye man velger å spare kommer an på økonomiske forutsetninger, ønsket levestandard og summen av opptjent tjenestepensjon. Vi ser at den yngre generasjonen må sette inn større summer på egen pensjonssparing. Derfor vil det også bli den viktigste biten av pyramiden (Vammervold, 2017).

3.3.1 Folketrygden

Hoveddelen i det norske pensjonssystemet består av folketrygden. Folketrygden er en minstepensjon som blir gitt uavhengig av tidligere deltakelse i arbeidslivet og inntekt (Seip, 2001). Etter pensjonsreformen ble innført teller alle årene man har inntekt fra fylte 13 år til 75 år som pensjongivende. Dette inkludere all inntekt fra første krone og opp til 7,1 G (Arbeids-

og sosialdepartementet, 2017). Folketrygdens grunnbeløp (G) tilsvarer 96 883 kr per 1.mai 2018 (NAV, 2018c). Det innebærer at det hvert år spares opp mot 18,1 prosent av pensjonsgivende inntekt (Arbeids- og sosialdepartementet, 2017). Pensjonsutbetalingene blir finansiert løpende etter "pay-as-you-go" ordningen. Det innebærer at myndighetene betaler pensjoner til pensjonistene med hjelp fra nåværende ansatte. Disse bidragene er arbeidsgiveravgift og trygdeavgift. I fremtiden kan det være behov for å endre pensjonsordningen, på bakgrunn av synkende fødselstall og høyere levealder. Disse faktorene fører til en større andel pensjonister i forhold til arbeidstakere (Døskeland, 2014).

3.3.2 Tjenestepensjon

Som arbeidsgiver er man forpliktet til å melde sine arbeidstakere inn i en tjenestepensjonsordning. Det finnes to ulike former for tjenestepensjon: ytelsespensjon og innskuddspensjon. Hvilken tjenestepensjonsordning man har avhenger av om man jobber i offentlig eller privat sektor. Tjenestepensjon er noe som kommer utenom pensjonsutbetalingen fra folketrygden (Oslo Pensjonsforsikring, u.å.a). Da vi velger å skrive om pensjon i offentlig sektor så kommer vi til å gå nærmere inn på offentlig tjenestepensjon. Videre kommer vi inn på pensjonsordningen i Helse Fonna, og tilslutt kort om avtalefestet pensjon.

3.3.2.1 Offentlig tjenestepensjon

Offentlig tjenestepensjon er pensjonsordninger som gjelder for statlige ansatte, kommuneansatte og ansatte i helsesektoren (Fagbladet, 2018). I motsetning til privat sektor varer den offentlige tjenestepensjonen så lenge man lever (Utdanningsforbundet, u.å.). Pensjonen blir beregnet ut fra ansiennitet hos offentlig arbeidsgiver. Det finnes to offentlige tjenestepensjonsordninger: Statens Pensjonskasse og Kommunal landspensjonskasse (KLP) (Oslo Pensjonsforsikring, u.å.a). Da offentlig tjenestepensjon endres i henhold til lønnsvekst, kan man hevde at denne pensjonsordningen er trygg og forutsigbar (Utdanningsforbundet, u.å.).

3.3.2.2 Kort om KLP i Helse Fonna

Helse Fonna er underlagt offentlig tjenstepensjon via KLP. Ved beregning av KLP, og hva man vil få utbetalt som pensjonist, er alle inntektsgivende år tellende. Tjenstepensjonen i Helse Fonna kan kombineres med arbeid, og den trenger ikke å tas ut samtidig. Dette fører til at arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, noe som er positivt for arbeidsgiver. Videre er pensjonen kjønnsnøytral og det er en livsvarig utbetaling (Helse Fonna, 2019).

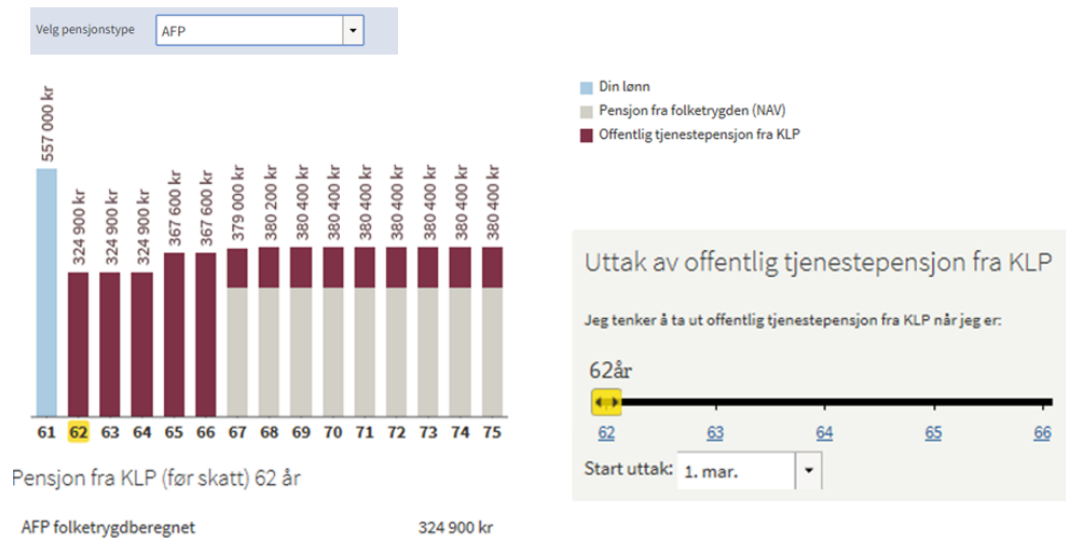
Helse Fonna sine pensjonsutbetalinger er beregnet ut ifra et pensjonskassesystem. Med dette vil det si at det er tre pensjonskasser i Helse Fonna; KLP13, KLP15 og KLP16.

Pensjonskassene er basert på fullført utdanning, og de gir forskjellige pensjonsgrunnlag. Pensjonskassen for fullført sykepleierutdanning er KLP13. Pensjonskassen for fullført legestudie er KLP15. Videre er alle andre utdannelse og yrker under KLP16 (I. Jordal, personlig kommunikasjon, 20. mars 2019).

Alle de tre pensjonskassene har ulike innbetalingsprosent fra arbeidsgiver. I KLP13 er innbetalingen fra arbeidstaker 2 prosent og fra arbeidsgiver 14 prosent, tilsammen 16 prosent. For ansatte i pensjonskasse KLP15 er innbetalingen fra arbeidstaker den samme, mens fra arbeidsgiver sin andel er innbetalingen rett over 14 prosent. Til slutt for KLP16 er innbetalingen 2 prosent fra arbeidstaker og arbeidsgiver sin andel er på 13 prosent. Totalt vil det for sistnevnte kasse bli en innbetaling på 15 prosent av brutto lønn. Som vi ser betaler arbeidsgiver inn høye summer hvert kvartal for de ansattes pensjoner (I. Jordal, personlig kommunikasjon, 20. mars 2019).

I figur 3.2 viser et eksempel med AFP ved 62 år sykepleier KLP13. Her kan en se hvor mye pensjon man vil motta fra folketrygden og fra offentlig tjenstepensjon på bakgrunn av lønn (Helse Fonna, 2019).

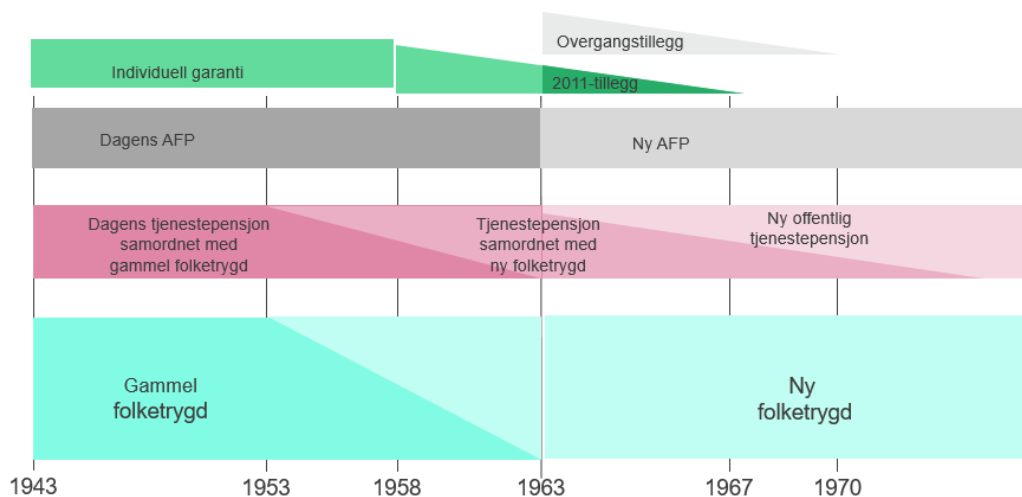
Figur 3.2: Beregning pensjon KLP13



Kilde: Helse Fonna (2019)

Av figuren 3.3 nedenfor ser vi at det i flere år fremover vil være parallelle regelverk med ny og gammel tjenestepensjon, samt overgangsregler (Helse Fonna, 2019).

Figur 3.3: Gammel og ny ordning

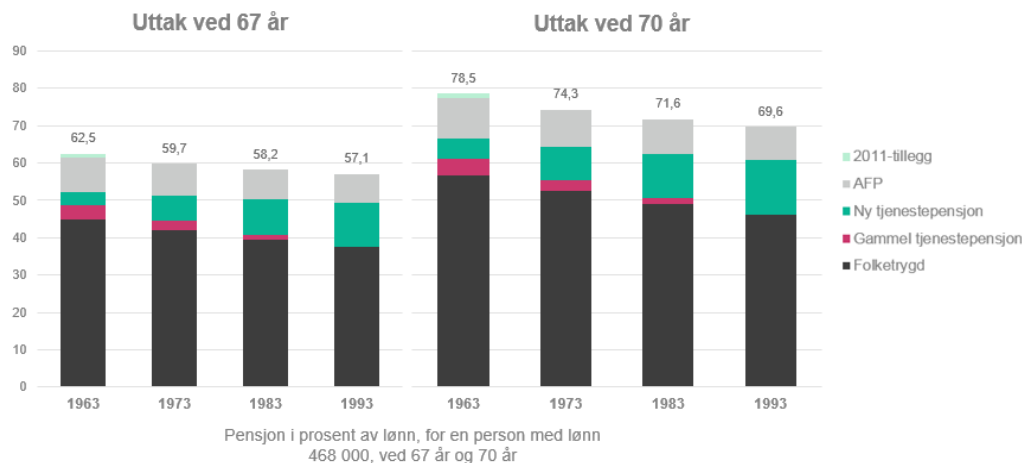


Kilde: Helse Fonna (2019)

Den nye pensjonsordningen vil for mange av de yngre arbeidstakerne ses på som en dårligere ordning enn tidligere. De er nødt til å arbeide i flere år enn tidligere og tidlig pensjonering vil ikke lønne seg, se figur 3.4. De som er født i 1993 vil få en betydelig lavere pensjon enn de

som er født i 1963. Videre ser vi at gevinsten ved å stå tre år lengre i arbeid er mye høyere for den eldre generasjon.

Figur 3.4: Pensjon ved 67 og 70 år



Kilde: Helse Fonna (2019)

3.3.2.3 AFP

AFP også kalt avtalefestet pensjon dekker alle ansatte i offentlig sektor (KLP, u.å). Avtalefestet pensjon kommer i tillegg til det man får utbetalt fra folketrygden og offentlig tjenestepensjon (Utdanningsforbundet, u.å.). For å få offentlig AFP som må man oppfylle visse krav som blant annet at man har fylt 62 år og jobber i offentlig sektor (NAV, 2019b). Formålet med denne pensjonsordningen er at man skal kunne få muligheten til å gå av med alderspensjon, før man fyller 67 år som er kravet i folketrygden (NOU 2004:1).

3.3.3 Individuell pensjonssparing

Pensjonen som man mottar er alltid lavere enn arbeidsinntekten, så for å kunne opprettholde ønsket levestandard er det helt nødvendig å drive med egen sparing (Oslo Pensjonsforsikring, u.å.b). Det er flere grunner til at det kan være lurt å spare til pensjon. For det første så har pensjonsreformen ført til at antall år i arbeidslivet avgjør i større grad hvor mye man får i pensjon. Derfor er det blitt veldig viktig å stå lengre i arbeid. For det andre så fører lang

utdanning til at man er lang tid utenfor arbeidslivet, noe som kan føre til lavere pensjon (Danske Bank, u.å.). For det tredje er det slik at pensjonsutbetalingen som oftest ikke samsvarer med livet man ønsker å leve som pensjonist (Odin fond, u.å.).

For å oppmuntre til økt pensjonssparing har regjeringen gitt skatteinsentiv til de som sparer gjennom IPS eller individuell pensjonssparing. Du kan starte og spare fra du er 18 år og fram til du er 75 år. Deltagere kan spare 9 600 kr i skatt hvis man sparer maksbeløpet som er 40 000 kroner i året (Arntzen de Besche, 2017).

4. Teori

Bakgrunnen for et teorikapittel er for å gi en oversikt over aktuell litteratur innenfor temaet vi har valgt å skrive om, samt et solid grunnlag for videre analyse i kapittel syv. Kapittelet starter med standard nytteteori som beskriver hvordan mennesker opptrer rasjonelt. Deretter tar vi for oss prospektteori som finner brudd på denne teorien. Grunlaget for prospektteori er flere, og vi vil fokusere på emner innen heuristikk og hyperbolsk diskontering. Videre så kommer vi til å forklare livssyklushypotesen og "Save More Tomorrow".

4.1 Standard nytteteori

I standard nytteteori er mennesker rasjonelle og alltid ute etter å maksimere sin nytte. Nytten er bestemt av formen på funksjonen $U(x)$ og den er kun avhengig av de godene vedkommende konsumerer selv. Inntekten til konsumenten er gitt og den brukes i sin helhet til konsum av eksempelvis to goder X og Y . Konsumentene er prisfaste konsumenttilpassere, med andre ord; den enkeltes etterspørsel påvirker ikke markedsprisene (Nicholson og Snyder, 2008).

Beslutningstakerne i nytteteorien er rasjonelle og typisk risikoaverse med en konkav nyttefunksjon. Ideen bak nyttemaksimerende konsumenter oppstod rundt 1870 av nyklassikerne og mente at nytte var målbart:

$$U = U_1 \cdot q_1 + U_2 \cdot q_2 + \dots U_n \cdot q_n$$

Den moderne økonomiske teorien sier at det er ingen problem å spesifisere generelle heller enn additive funksjonsformer. Nyttefunksjonen kan ta hensyn til gjensidig avhengighet mellom konsumentene og at målbarhet ikke kreves i teorien (Nicholson og Snyder, 2008).

4.1.1 The Discounted Utility Model (DU model)

The Discounted Utility Model - to periode modell, er en meget relevant nyttefunksjon som representerer intertemporale preferanser og som matematisk vises ved:

$$U(C_1 + C_2) = u(c_1) + u(c_2)/(1 + \rho)$$

C_1 viser konsum i periode 1, tilsvarende C_2 viser konsum i periode 2. Det er viktig å merke seg at det er to nyttefunksjoner i denne funksjonen. Den ene funksjonen er U , som viser nytten til konsum ($C_1 + C_2$) og u som representerer nytten av å konsumere ett gitt gode i en gitt periode. DU modellen sier at nytten av ($C_1 + C_2$) er summen av nytten fra c_1 , pluss nytten fra c_2 , delt på $(1 + \rho)$ (Hey, 2003).

Parametere ρ er et mål på våre preferanser vedrørende nåtiden eller fremtidens konsum. $(1 + \rho)$ er i de aller fleste tilfeller positiv. Dette betyr at vi mennesker verdsetter nåtiden mer enn fremtiden. Jo høyere vi verdsetter nåtiden, jo høyere vil ρ være.

For å kunne utlede DU modellen matematisk finner vi indifferenskurvene, hhv:

$$U(C_1 + C_2) = \text{konstant og } u(c_1) + u(c_2)/(1 + \rho) = \text{konstant}$$

Videre må vi finne helningen til kurvene ved å derivere nytten u med hensyn på c :

$$u'(c_1)dc_1 + u'(c_2)dc_2/(1 + \rho) = 0$$

Dette fører så til helningen:

$$dc_2/dc_1 = -(1 + \rho) u'(c_1)/u'(c_2)$$

Dette viser at helningen er negativ noe som videre sier oss at indifferenskurvene har en likedan helning, med en konkav u vil c_1 øke og c_2 reduseres. Med andre ord; hvis u er konkav, konveks eller lineær så er indifferenskurvene ($C_1 + C_2$) konveks, konkav eller

lineær. Den konkave løsningen er den mest realistiske fordi når konsumet øker vil nytten øke, men r (raten) vil synke.

Med disse preferansene vil et individ konsumere det samme i periode 1 og 2 hvis faktor ρ er lik markedet (r). Med disse preferansene vil et individ konsumere mer i periode 1 enn i periode 2 hvis faktor ρ er større enn markedet (r). Med disse preferansene vil et individ konsumere mer i periode 2 enn i periode 1 hvis faktor ρ er mindre enn markedet (r) (Hey, 2003).

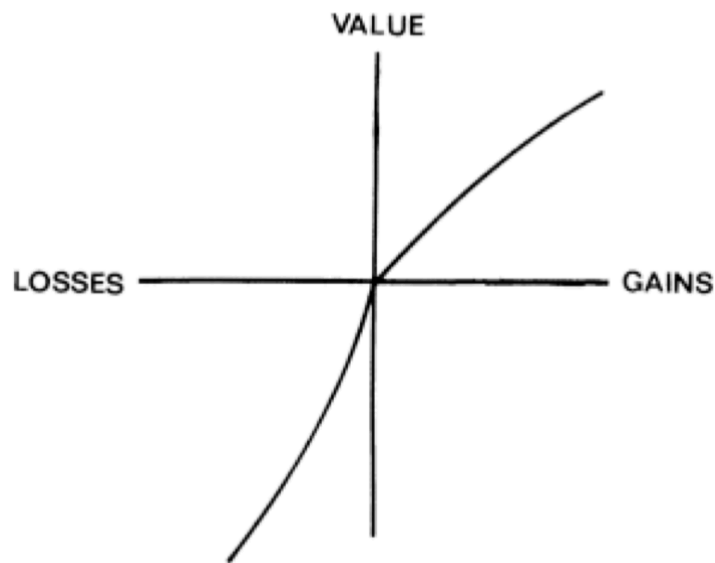
4.2 Prospektteori

Adferdsteori utfordrer de klassiske antagelsene om økonomisk adferd, spesielt i forhold til rasjonalitet. Antagelsene i adferdsteorien sier at mennesker ikke alltid er risikoaverse. De liker risiko i noen situasjoner og misliker risiko i andre situasjoner. Videre sies det at vi mennesker er risikoaverse overfor de fleste gevinster og risikosøkende overfor de fleste tap. De adferdsøkonomiske eksperimentene har funnet at de samme valgmulighetene kan beskrives på ulike måter og resultere i dramatisk forskjellige preferanser. Med andre ord: våre valg styres ikke alltid av antagelsen om invarians (Ackert og Deaves, 2016).

Tidligere har den kjente nytteteorien vært hovedteorien innen finans og økonomi, men prospektteori har en påstand om at denne modellen alene, ikke danner grunnlaget for nytteteori og beslutningsteori. Årsaken til denne påstanden er at det er bevist at mennesker ofte gjør andre beslutninger enn det standard nytteteori tilsier (Ackert og Deaves, 2016).

Prospektteori og pensjon er et tema det er skrevet flere artikler om og som har et bredt faginnhold. Det som kanskje er en av de mest spennende temaet innen heuristikk er fenomenet "Save more tomorrow". Studier har vist at arbeidstakere som bare er noen år fra å pensjonere seg ikke har satt seg inn i sin pensjon rent økonomisk sett (Kogut og Dahan, 2012).

Figur 4.1: Verdifunksjonen



Kilde: Kahneman og Tversky (1979: 279)

4.3 Heuristikk

Ackert og Deaves (2016) fokuserer i sitt kapittel om heuristikk, på hvordan mennesker tar avgjørelser med begrenset tid, informasjon, samt hvordan man best oppnår kunnskap.

Heuristikken som er mest nært vår studie er den familiære heuristikken der mennesker misliker tvetydighet og ser etter muligheter for å unngå risiko. Tendensen er å holde på det en har og ikke se på andre muligheter selv om en kanskje vet at andre muligheter/investeringer er bedre.

Kunnskap er en stor del av heuristikken og hvis en har en bedre forståelse av konteksten så vil man også føle seg mer kompetente (Ackert og Deaves, 2016). I denne forbindelse kan en dra frem alder som et eksempel. Kogut og Dahan (2012) viser til i sin artikkel at yngre mennesker viser en større bekymring eller angstfølelse om pensjon enn eldre. Effekten av dette vil føre til at de som opplever denne bekymringen trolig ikke vil spare til fremtidig pensjon.

Mennesker kan bli hypersensitive i forbindelse med kortsiktige tap. Årsaken til dette er at midlene som blir investert skal gå til å sikre den økonomiske fremtiden til en selv og kanskje til sin familie. Tap kombinert med negative oppfatninger kan minske menneskers motivasjon

til å investere og heuristikken vil samtidig øke. Temaet her er myopisk, eller nærsynt, tapsaversjon. Tapsaversjon kan gjerne observeres i forbindelse med spill der en gevinst må være dobbelt så stort som et tap for å delta i spillet (Ackert og Deaves, 2016).

Avslutningsvis viser det seg at mennesker viser en større vilje til å spare til pensjon når sannsynligheten for høy avkastning er tilstede. Store gevinster gir stor tilfredsstillelse (Kogut og Dahan, 2012).

4.4 Hyperbolsk diskontering

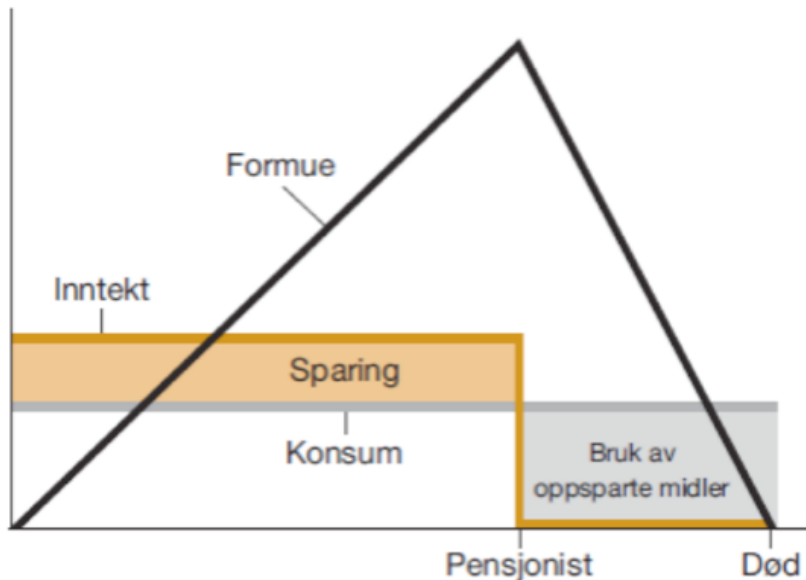
Det kan være vanskelig å motivere oss til noe som gir avkastning langt frem i tid. På grunn av manglende motivasjon til privat pensjonssparing kan dette føre til en lavere levestandard som pensjonist. Det finnes flere ulike forklaringer på dette. En av de mest kjente teoriene innenfor finansiell psykologi er hyperbolsk diskontering, som vurderer nåtiden høyere enn det som skjer i fremtiden (Døskeland, 2014). Dette kan forklares med en høy grad av present bias. Present bias hindrer folk i å ta beslutninger som smerter i dag, men som lønner seg senere (Hens og Bachmann, 2008). I en artikkel av Feigenbaum og Findley (2014) kommer det frem at mennesker ofte sparer for lite til pensjon på grunn av en present bias i konsum. Derfor konkluderer de med at en utsettelse av dato for pensjonering kan være en logisk måte å takle det å ha spart for lite.

4.5 Livssyklushypotesen

Livssyklushypotesen er en teoretisk modell utviklet av Modigliani og Brumberg (1954) som går ut på at husholdningen ønsker et jevnt konsum. Det gjøres ved å spre livsinntekten sin gjennom hele livsløpet. Derfor må man ta et valg på hvor mye man skal spare eller låne, og hvor mye man skal konsumere. Modellen antar at man sparer når man er i jobb, og at vi ønsker å bruke pengene når vi blir pensjonist. Det vil si at i perioder med lav inntekt tar vi opp lån for å kunne konsumere like mye som før, mens når vi har høy inntekt så kan vi sette av på sparing (Døskeland, 2014).

Ved å bruke livssyklushypotesen kan man regne ut hvor mye man trenger å spare til pensjon for å unngå å måtte redusere konsumet som pensjonist. Dette er ingen enkel oppgave siden man må anta forventet antall år som pensjonist (Døskeland, 2014).

Figur 4.2: Livssyklushypotesen



Kilde: Døskeland (2014: 42)

4.6 Save More Tomorrow (SMarT)

Programmet "Save More Tomorrow" fungerer som en underbevisst form for sparing. Thaler og Benartzi (2004) ville få mennesker/ansatte til å spare litt ekstra ved hver lønnsøkning.

I Madrian og Shea sin artikkel «The power of suggestion: Inertia in 401(k) participation and savings behavior» (2000) er det to funn som skiller seg ut; deltagelse i pensjonssparing er betydelig høyere hvis de ansatte blir innmeldt i pensjon automatisk, og den prosentvise spareraten som arbeidsgiver setter vil ha høy betydning for hvordan pensjonstrekket blir fremover for de ansatte. Videre brukte Poterba, Venti og Wise (1996) ulike parameter og verdier for å undersøke om det mest gunstige for å få en økning i pensjonssparing var å ha en automatisk innmelding. De fikk ulike konklusjoner og oppdaget at det var flere begrensninger

i deres metoder. De fant det likevel bevist at ved å ha automatisk innmelding ville pensjonssparingen øke.

Bakgrunnen for "Save More Tomorrow" stammer fra pensjonsprogrammet 401(k). Programmet var i utgangspunktet ment å være et supplement til vanlig pensjonssparing, men i USA har 401(k) blitt en velkjent bindingsstrategi. Ansatte som ble innmeldt i et 401(k) program så mange fordeler ved å ha et slikt program. Det er blant annet fleksibelt hvis en bytter arbeidsgiver, samt at det gir en form for kontroll over egen pensjonssparing. Halvparten av ansatte i privat sektor er ikke innmeldt i 401(k) programmet, og hvis de har mulighet til å bli innmeldt er det kun $\frac{1}{3}$ som deltar (Benartzi, 2012).

Når de ansatte godtar deltagelse i programmet vil en spareavtale opprettes og det automatiske pensjonstrekket vil komme i tillegg til det opprinnelige trekket på 2 prosent. Det automatiske trekket vil komme etter eller i forbindelse med en lønnsøkning og summen som man sparer, for eksempel en gang per år, vil legges på det man allerede har spart. Dette gjøres så lenge man er deltagende i programmet og til en oppnår en maksimalgrense.

Programmet ser på det psykologiske aspektet innen økonomi og finner at mennesker har en tendens til å skyve problemer foran seg. En vil kunne unngå hyperbolsk diskontering ved at sparingen skjer i fremtiden og ikke er noe en må ta stilling til ved opprettelse av avtale. Videre ser vi av programmet at deltakerne ikke opplever å bruke sin nåværende lønn til sparing, men heller setter av fremtidig lønn til pensjonssparing. Dette fører til at arbeidstakerne ikke opplever tapsaversjon og har lettere for å melde seg inn i programmet.

Mange arbeidsgivere, i utlandet og kanskje spesielt i USA, har tatt i bruk konseptet. Programmet førte til høy deltagelse og økende sparing i deltakerland. "Save More Tomorrow" er derimot ikke godt kjent i Norge.

5. Metode

I dette kapitlet redegjøres det for gjennomføringen av studien. Første del av kapitlet beskriver metoden vi har benyttet. Videre vil vi redegjøre for datainnsamling og analyse. Ethiske valg og problemstillinger vi har stått ovenfor vil også bli drøftet. Tilslutt vurderes styrker og svakheter ved metodevalget. Oppgaven skal bidra med informasjon om pensjonssparing i Helse Fonna. Vi har gjennomført en kvantitativ undersøkelse for å skape mest mulig bredde i oppgaven.

5.1 Kvantitativ metode

Vi vil ved hjelp av kvantitativ metode utføre en spørreundersøkelse på ansatte i Helse Fonna. Kvantitativ metode er godt egnet siden den gir forholdsvis mange svar på kort tid, og det er mulighet for å generalisere resultatene (Johannessen et al., 2011). En skiller gjerne mellom to ulike typer undersøkelser: tverrsnittsundersøkelser og longitudinelle undersøkelser. Tverrsnittsundersøkelser kjennetegnes ved at de benytter data fra et bestemt tidspunkt eller periode. Denne metoden fører i midlertidig til at det er vanskelig å avdekke årsakssammenhenger mellom fenomener. Longitudinelle undersøkelser foregår på den annen side over lengre tid, slik at det er større sjanse for at resultatene gjenspeiler virkeligheten (Johannessen et al., 2011). Vi har valgt å gjennomføre en tverrsnittsundersøkelse, som følge av begrenset tid og ressurser.

Gjennom spørreundersøkelsen ønsker vi å se hvor utbredt pensjonssparing er i Helse Fonna. Vi benytter oss av et deskriptivt forskningsdesign ettersom vi ønsker å forklare sammenhenger og utfører en spørreundersøkelse for å analysere teorier vi mener er relevante (Sander, 2017).

5.2 Utvalg og innsamling av data

Målet med undersøkelsen var å samle inn besvarelser fra ulike avdelinger og sykehus i Helse Fonna. Det betyr at vi benytter oss av et bekvemmelighetsutvalg, da en av oss jobber i helseforetaket (Easterby-Smith, Thorpe, og Jackson, 2008). I forkant av undersøkelsen ble det

satt et mål på å få minimum 100 respondenter. Spørreundersøkelsen var tilgjengelig i perioden 16.04 til 29.04.2019 og ble delt via mail. Vi hadde problemer med å få tillatelse til å sende ut undersøkelsen til alle ansatte. Tillatelse til å sende ut til alle ansatte var det kun to ansatte i Helse Fonna som hadde, og av den grunn måtte vi sende ut e-posten til flere ledd som distribuerte vår e-post videre. Derfor er det usikkerhet knyttet til hvor mange som har fått e-posten.

På grunnlag av dette ble det sendt ut e-post (appendiks 10.2) til ansatte i Helse Fonna, hvor det ble gitt en introduksjon sammen med en link til spørreundersøkelsen i Qualtrics. For å etablere tillit til respondentene ble det brukt ansattmail, samt logo til Universitet i Stavanger og Helse Fonna. For å øke svarprosenten ble det sendt en purremail etter to ukers tid. Det var 117 ansatte som besvarte skjemaet.

5.3 Design

Vi gjennomførte som nevnt en spørreundersøkelse for å kartlegge respondentenes kunnskapsnivå om pensjon, sparevilje, samt om det er etterspørsel etter et spareprogram i Helse Fonna. Undersøkelsen besto av tre deler. Den første delen av undersøkelsen besto av sosiodemografiske spørsmål. Den andre delen besto av spørsmål vedrørende respondentens sitt kunnskapsnivå om pensjon og pensjonssparing. For å unngå ledende spørsmål om kunnskap, valgte vi å spørre på en måte slik at vi selv kunne vurdere utvalgets kunnskap. De som får to eller tre rette på de tre spørsmålene blir regnet som kunnskapsrike om pensjon, mens de som får ingen eller en rett blir regnet som mindre kunnskapsfulle. Undersøkelsen avsluttes med fem gitte situasjoner som respondentene blir presentert for. Her har vi laget to forskjellige sett med spørsmål hvor vi har endret stillingsprosent på det første spørsmålet. Dette har vi gjort for å se om stillingsprosent har noe si på hva man ønsker å bruke penger på. Ved å sammenligne de to gruppene som fikk spørsmål om hva de ønsket å bruke arven på i spørsmål 25 vil man kunne se om det er en forskjell i sparevilje med hensyn på stillingsprosent. Når vi skulle lage spørsmål til undersøkelsen valgte vi å ta utgangspunkt i litteratur vi hadde lest, samt hentet inspirasjon fra andre masteroppgaver. Spørreundersøkelsen er gjengitt i sin helhet i appendiks 10.3.

5.4 Analyse

5.4.1 T-test

Ifølge Løvås (2004), er det generelt to måter å teste hypoteser på. Testene er relativt like og kalles for ensidig t-test, mens den siste refereres til som tosidig t-test. Hvis det er en mistanke om hvilken retning testen vil gå på forhånd, skal en kjøre ensidig t-test. Hvis man derimot ikke vet på forhånd om man vil forkaste nullhypotesen er det mer naturlig og utføre en tosidig t-test. I vår oppgave er vi noe usikker og av den grunn vil vi kjøre tosidig t-test.

Før man kan benytte seg av t-test må man gjennomføre en F-test for å sjekke om variansen til de to utvalgene er like (Albright, 2017). I våre resultater fra F-testene kommer det frem at alle hypotesene har lik varians.

Resultatene fra t-testene er gjengitt i appendiks 10.5.

5.4.2 Regresjonsanalyse

Vi har tatt i bruk regresjonsanalyse i vår masteroppgave. Analysen har som formål å undersøke hvilken sammenheng det er mellom ulike variabler. Vi vil fokusere på enkel-lineær regresjon. Det vil si sammenheng mellom to variabler og multippel lineær regresjon. I sistnevnte ser en på sammenhengen mellom flere forklaringsvariabler og en responsvariabel (Løvås, 2004).

Enkel lineær regresjon kan skrives som:

$$y = \alpha + \beta x + e$$

hvor α forteller oss hvor linjen krysser y-aksen, β er linjens stigningstall. Når x øker med 1 øker med andre ord y med β . e er en variabel som er det ukjente feilleddet. Leddet er med på å forstyrre den sammenhengen av linjen over. Ved å utføre en regresjonsanalyse vil vi beskrive sammenhengen mellom forklaringsvariabelen og responsvariabelen, samt estimere α og β på bakgrunn av de dataene som er innsamlet (Løvås, 2004).

Resultatene fra regresjonsmodellene er gjengitt i appendiks 10.6.

5.5 Undersøkelsens validitet og reliabilitet

I forskningslitteraturen blir begrepet *validitet* brukt til å beskrive hvor godt eller relevant dataen i forskningen representerer fenomenet man forsker på. Videre skiller vi mellom ulike former for validitet av en studie, blant annet begrepsvaliditet, intern validitet og ekstern validitet (Johannessen et al., 2011).

Begrepsvaliditet handler om sammenhengen mellom det generelle fenomenet som skal undersøkes, og de konkrete dataene vi har (Johannessen et al., 2011). På bakgrunn av grundig forberedelser, litteraturhenting, egen bakgrunn og dialog med veileder har vi utarbeidet åpne og lukkede spørsmål som er relevante for vår problemstilling. Det kan likevel nevnes at dette er første gang vi arbeider med kvantitativ metode, noe som kan påvirke oppgavens validitet.

Intern validitet viser til om analysens resultater er gyldige for populasjonen man har undersøkt og forklarer i hvilken grad man kan anta at det eksisterer en kausal sammenheng mellom to eller flere variabler (Thrane, 2018). Det var mange i aldersgruppen 41 til 50 år som svarte på undersøkelsen. Årsaken til dette kan være at personer blir mer opptatt av pensjonen sin når pensjonsalderen nærmer seg. Dette er nok mer et funn, enn at undersøkelsen ikke er valid. Interessen for et tema varierer selvsagt mellom grupper av befolkningen. Et annet uttrykk for interessen av spørreundersøkelsen kan være hvor lang tid respondentene har brukt på å besvare den. Gjennomsnittlig tid som er brukt på besvarelse av undersøkelsen er 6,3 minutter. Da undersøkelsen ble laget antok vi at det ville ta mellom 5-10 minutter å besvare den. Vi kan av denne grunn anta at respondentene hadde mer enn god nok tid til å besvare undersøkelsen. For å sikre intern validitet så har vi gjennomført en pilottest hvor vi har fått familie og kollegaer til å vurdere spørreskjemaet for å sikre at spørsmålene er forståelige.

Ekstern validitet refererer til hvorvidt funnene fra studien kan generaliseres til å også gjelde andre populasjoner og kontekster. Utvalget i undersøkelsen er tilfeldig trukket av et representativt utvalg av ansatte ved Helse Fonna, noe som bidrar til å sikre en høy grad av ekstern validitet (Thrane, 2018). I tillegg har vi benyttet oss av en randomisering mellom de ulike spørsmålene i del 3 av undersøkelsen. Selv om vår oppgave kun omfatter ansatte i et helseforetak vil vi ut ifra funn i oppgaven konkludere med at undersøkelsen også kan brukes til å si noe om nordmenns generelle holdninger til pensjonssparing. Vi vil likevel ikke bruke

resultatene til analysering av kjønnsforskjeller, da det er et relativt lavt antall mannlige respondenter.

Videre er pålitelighet eller *reliabilitet* presisjonen på operasjonaliseringene våre. Det vil si å gjøre noe litt abstrakt om til noe konkret og målbart (Thrane, 2018).

Vi har tatt flere valg for å sikre reliabilitet i forbindelse med innsamling av data. Først og fremst har vi gjennomført en pilottest, hvor vi har fått luket ut faktorer som kunne ha ført til feilkilder og unøyaktighet. Et annet punkt er at vi skrev i e-posten som ble sendt ut til de ansatte at de kunne ta kontakt med oss dersom de hadde noen spørsmål. En trussel mot reliabiliteten kan være at respondenten har krysset av for feil alternativ, for eksempel at respondenten krysset av for "uenig", men egentlig mente å krysse av for "enig". Det var ikke mulig for respondenten å gå tilbake for å endre svarene sine i undersøkelsen. En annen trussel kan være systematisk målefeil, det vil si at vi måler noe annet enn det vi ønsker (Thrane, 2018).

Vi har også forsøkt å styrke reliabiliteten i masteroppgaven vår gjennom å dokumentere prosessene vi har vært igjennom på en tydelig måte. Dette er gjort ved å gi en detaljert beskrivelse av fremgangsmåte, metodiske valg og andre avgjørelser som leder til resultatet i vår oppgave. For å sikre høy grad av reliabilitet har vi vært nøyaktige med behandling av data, slik at det ikke oppstår feil i dataregistrering. Vi var oppmerksomme på utformingen av spørsmålene i undersøkelsen for å unngå at vår rolle som forskere kunne påvirke svarene. Spørreundersøkelsen ble gjennomført over internett, noe som medfører at vi ikke kan kontrollere for påvirkning av ytre omgivelser. Dette kan være tidspress, støy og andre faktorer som kan ha gjort respondenten distraheret gjennom undersøkelsen. Vi har imidlertid sett på hver enkelt sin responstid for å være sikre på at ingen har brukt mindre enn 80 sekunder. Dette for å forsikre at respondentene har tatt seg tid til å lese igjennom spørsmålene.

5.6 Forskningsetiske verdier

Etikk refererer til prinsipper, regler og retningslinjer for evaluering av om handlinger er riktige eller gale. Etikk og etiske problemstillinger dreier seg ofte om forholdet mellom mennesker, om hva vi kan og ikke kan gjøre mot hverandre (Johannessen et al., 2011). For å

forhindre uønskede forskningsetiske problemer på best mulig måte følger vi Easterby-Smith et al. (2012) ti etiske retningslinjer. Vi skal respektere deltakerne i undersøkelsen, unngå misvisende eller falsk rapportering av forskningsresultater, samt forsikre oss om at respondentene våre er fullt informert ved samtykke for å delta.

I spørreundersøkelsen ble alle informert om at opplysningene vi innhenter skal holdes konfidensielt. Videre ble alle gitt en introduksjon med forskningens mål og hensikt før de avga sine svar. I tillegg oppga vi kontaktinformasjonen vår, slik at respondentene kunne stille oss spørsmål angående undersøkelsen. Vi kan derfor si at alle respondentene har gitt et informert samtykke til å delta i vår undersøkelse (Hellevik, 2015).

5.7 Styrker og svakheter ved vår studie

Å stille kritiske spørsmål vedrørende valg av metode er naturlig å gjøre i enhver studie. Når man anvender spørreundersøkelse som metode er det viktig at vi som forskere har forståelse av at data i spørreundersøkelsen kan være misvisende eller dårlige, grunnet utformingen og gjennomføringen av undersøkelsen. For å sikre at riktige spørsmål ble stilt til våre respondenter har vi brukt mye tid på utforming av spørreskjema. Likevel har vi hatt utfordringer med å tolke noen av svarene da vi ikke alltid hadde vært flinke nok til å presisere hvilken informasjon vi var ute etter.

Videre så har det vært en utfordring å få en høy responsrate. Årsaken til dette er etter vår mening flere faktorer; manglende motivasjon til å svare, ufullstendige svar fra respondentene, samt motvilje til utsendelse av e-post. Sistnevnte årsak resulterte i at det ikke var mulig å sende undersøkelsen til alle ansatte i Helse Fonna. Vi måtte av den grunn sende ut undersøkelsen i flere ledd, noe som førte til at undersøkelsen ikke ble sendt ut direkte fra oss til respondenten.

Vi opplevde også tekniske problemer med undersøkelsen, som førte til at hvis respondentene tok en pause i undersøkelsen og ønsket å fullføre den en annen dag, så fikk man ikke fullført del 2 og del 3 av undersøkelsen. Dette har ført til et frafall av respondenter på undersøkelsen vår for fire informanter. Vi valgte å fjerne disse respondentene slik at analysen skulle være troverdig og gi et mest mulig korrekt bilde.

6. Empiriske funn

I dette kapittelet presenteres de kvantitative funnene fra undersøkelsen som ses i lys av problemstillingen:

På hvilken måte kan adferdsøkonomi forklare manglende pensjonssparing innen helsesektoren?

Med de relaterte delspørsmålene:

- Er det tilstrekkelig kunnskap om pensjonssparing i Helse Fonna?
- Hvordan kan adferdsøkonomi benyttes til å forklare spareadferd i Helse Fonna?
- Er det etterspørsel etter å delta i et spareprogram blant ansatte i Helse Fonna?

Kapittel 6.1 skal ta for seg grunnleggende informasjon om respondentene. Her blir fordelingen i utvalget presentert i form av en tabell med variablene alder, kjønn, utdanning, inntekt, arbeidsplass, helsepersonell, stillingsandel og økonomisk bakgrunn. Kapittel 6.2 skal dekke første forskningsspørsmål hvorvidt det er tilstrekkelig kunnskap om pensjonssparing i Helse Fonna. Deretter vil kapittel 6.3 fremlegg data om spareadferden til ansatte i Helse Fonna, hvilket skal brukes som grunnlag for å besvare delspørsmålet om hvordan adferdsøkonomi kan brukes til å forklare spareadferden blant ansatte i Helse Fonna. Det tredje delspørsmålet vil vi komme tilbake til i analysen. Disse delkapitlene vil være med på å belyse noe av den nødvendige empiri vi behøver for å besvare vår problemstilling. Avslutningsvis vil vi i punkt 6.4 utføre en regresjonsanalyse som kobler sparevilje opp mot de mest aktuelle variablene i vår oppgave, samt forklare resultatet.

6.1 Grunnleggende informasjon

Det var som nevnt tidligere i oppgaven totalt 117 respondenter som deltok i spørreundersøkelsen, hvorav 91 kvinner og 26 menn. Det vil si at vi har en skjev fordeling på kjønn. En av hovedårsaken til dette skyldes at helsesektoren er en kvinnedominert arbeidsplass. En oversikt over grunnleggende informasjon er gitt ved følgende tabell:

Tabell 6.1: Oversikt grunnleggende informasjon

		Sum
Alder	20-30 år	13 (11%)
	31-40 år	32 (27%)
	41-50 år	35 (30%)
	51-60 år	26 (22%)
	61-70 år	11 (9%)
	Over 70 år	0 (0%)
Kjønn	Kvinner	91 (78%)
	Menn	26 (22%)
Utdanning	Grunnskole	1 (1%)
	Videregående	17 (15%)
	Fagskole	11 (9%)
	Bachelor	58 (50%)
	Master +	30 (26%)
Inntekt	Under 150 000 kr	0 (0%)
	150 000-300 000 kr	2 (2%)
	300 000-500 000 kr	44 (38%)
	500 000-700 000 kr	52 (44%)
	Over 700 000 kr	17 (15%)
	Ønsker ikke å oppgi	2 (2%)
Arbeidsplass	Odda sykehus	5 (4%)
	Valen sykehus	15 (13%)
	Haugesund sykehus	90 (77%)
	Stord sykehus	7 (6%)
Helsepersonell	Overlege/LIS/Turnuslege	9 (20%)
	Sykepleier/ Spes.spl	34 (74%)
	Hjelpepleier	1 (2%)
	Assistent	2 (4%)
Stillingsandel	Heltid	102 (87%)
	Deltid	15 (13%)
Økonomisk bakgrunn	Ja	42 (36%)
	Nei	75 (64%)

Av respondentene var det 30 prosent som var mellom 41 til 50 år. Flertallet (87 prosent) var heltidsansatte. Blant respondentene var det 50 prosent som hadde fullført en bachelorgrad, og 26 prosent hadde fullført en mastergrad eller mer. I figur 6.1 blir det presentert en oversikt over respondentenes utdannelse i forhold til kjønn:

Figur 6.1: Oversikt kjønn og utdanning

		Kjønn		
		Kvinne	Mann	Total
Høyeste fullførte utdanning	Grunnskole	1	0	1
	Videregående	15	2	17
	Fagskole	11	0	11
	Bachelor	51	7	58
	Master +	13	17	30
	Total	91	26	117

Kilde: Egen datainnsamling

Vi ser at det er en høy andel av ansatte som har fullført en mastergrad eller mer ved høyskole/universitet, samt at andel menn er noe høyere enn kvinner. Dette kan ha en sammenheng med at det er en overvekt av respondenter fra psykiatri og merkantil som har svart på undersøkelsen. I helsesektoren er overvekten av lavtlønnede under fagfeltet drift og diagnostikk personell. I tillegg er helsevesenet opptatt av videreutdanning og det er ettertraktet å ta videreutdanning slik at den ansatte kan spesialisere seg innen sitt område. Høyskolen på Vestlandet ligger som nærmeste nabo til Helse Fonna og gir dermed gode muligheter for høyere utdannelse. Dette kan også støttes opp med å se at over halvparten av kvinnene som har svart har fullført en bachelorgrad.

Figur 6.2: Oversikt lønnsnivå

		Kjønn		
		Kvinne	Mann	Total
Hvor mye tjener du?	Under 150 000 kr	0	0	0
	150 000-300 000 kr	1	1	2
	300 000-500 000 kr	41	3	44
	500 000-700 000 kr	43	9	52
	Over 700 000 kr	4	13	17
	Ønsker ikke å oppgi	2	0	2
	Total	91	26	117

Kilde: Egen datainnsamling

De fleste kvinner har en lønn mellom 300 000 til 700 000 kr. Samtidig ser vi at for menn er det flere som ligger på en lønn mellom 500 000 til 700 000 kr. Det er flere menn enn kvinner som har høyere lønn enn 700 000 kr. Disse funnene kommer ikke som en overraskelse da vi vet at kvinner på generell landsbasis tjener lavere enn menn for likt arbeid.

Figur 6.3: Respondenter med utdanning eller arbeidserfaring innen økonomi

		Kjønn		
		Kvinne	Mann	Total
Har du økonomisk bakgrunn i form av utdanning eller arbeidserfaring?	Ja	27	15	42
	Nei	64	11	75
	Total	91	26	117

Kilde: Egen datainnsamling

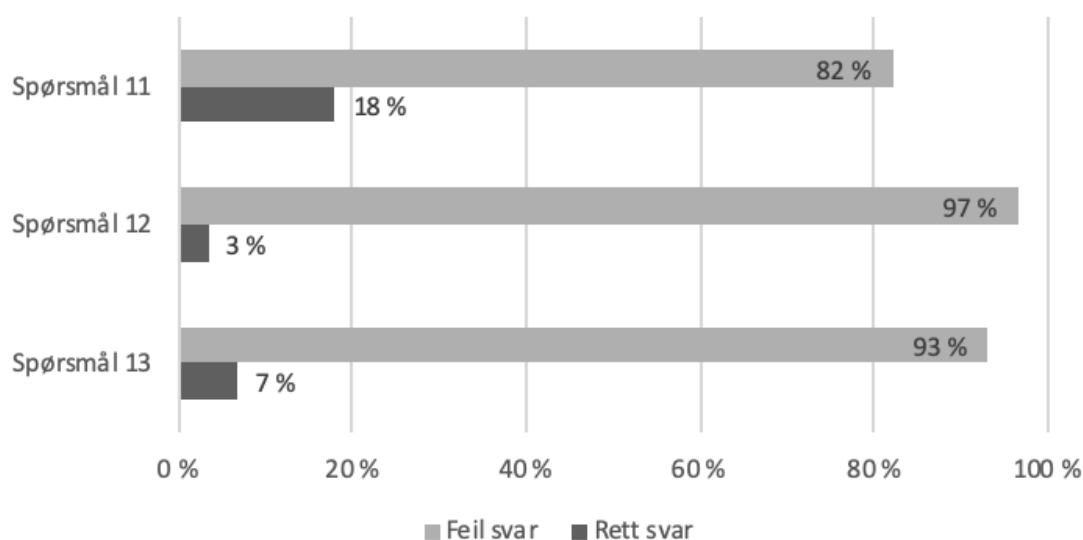
Majoriteten av de kvinnelige respondentene har ikke arbeidserfaring eller utdanning innen økonomi. Dette er i kontrast i forhold til mennene hvor over halvparten har økonomisk bakgrunn. Av respondentene uten økonomisk bakgrunn ser vi en kvinnelig overvekt med 70 prosent mot 42 prosent menn. Noe av årsaken kan skyldes at det er flere kvinner enn menn

som har svart på undersøkelsen. Likevel kan det også tenkes at det er en del høyt utdannede menn som har svart på undersøkelsen som også har økonomisk bakgrunn. Dette gjenspeiler seg ved å se på lønnsnivået som er høyere blant menn.

6.2. Kunnskapsnivået i Helse Fonna

Undersøkelsen inneholdt flere generelle spørsmål angående pensjonssystemet i Helse Fonna, og respondentenes kunnskap til pensjon. Spørsmålene 11, 12 og 13 spurte om folketrygden og pensjonssystemet i Helse Fonna. I spørsmålet om fra hvilken alder opptjening i KLP starter var svaret på dette 13 år. Videre var det korrekte svaret i spørsmål 12 7 av 9 år. Spørsmålet her var hvor lenge en måtte ha vært ansatt i Helse Fonna før en fyller 62 år for å gå av med AFP. I spørsmål 13 ville vi undersøke om respondentene hadde kunnskap om hvilken pensjonskasse de var underlagt. Det ble i spørsmål 10 stilt et spørsmål om respondentene har økonomisk bakgrunn i form av utdannelse eller arbeidserfaring. Dersom respondenten svarte rett på spørsmålene om pensjonssystemet kan vi se om det har noen sammenheng med om de har økonomisk bakgrunn. Svarene fra de tre spørsmålene viser et generelt kunnskapsnivå blant utvalget, og er presentert i følgende figur:

Figur 6.4: Oversikt kunnskapsspørsmål



Kilde: Egen datainnsamling

Vi kan se at kunnskapsnivået er lavt hva gjelder spørsmål rettet mot regler i KLP, spørsmål 11-13. Årsaken til dette er at disse spørsmålene er vanskelig å sette seg inn i for ansatte som har som hovedmål å gi pleie, trygghet og gode helsetjenester. Hovedvekten av våre respondenter har arbeid i pleie og vil naturlig nok velge å stole på at andre med bedre kunnskap om KLP kan ivareta og støtte de i disse sammenhengene. Vi ser at disse spørsmålene var vanskelige å svare korrekt på, selv for ansatte med økonomisk bakgrunn.

6.3. Spareadferden i Helse Fonna

Hele 53 prosent av respondentene hadde ikke startet egen pensjonssparing. De resterende 47 prosentene sparte i gjennomsnitt 30 796 kr i året. Beløpet er relativt høyt, og viser at de som sparer til pensjon, sparer årlig høye summer noe som er med på å øke deres fremtidige levestandard som pensjonister.

Av de respondentene som ikke allerede hadde startet sin pensjonssparing, var det 66 prosent av respondentene som ikke hadde planer om å spare til pensjon. Det var totalt 34 prosent av respondentene som skulle begynne å spare til pensjon om i gjennomsnitt 18 år. Det vil si at det er flere av respondentene våre som ikke har planer om å spare til pensjon i det hele tatt. En årsak til at flere av de ansatte ikke har planer om å spare til privat pensjonssparing overhodet kan tenkes å være fordi KLP er en offentlig tjenstepensjon som har et godt rykte og skussmål. Mange av de ansatte stoler på at ved å arbeide i en offentlig bedrift og ha KLP som pensjonsgrunnlag, kommer til å sikre deres pensjon. Med andre ord; de er ikke villige til å ofre noe av sin nåværende lønn for å spare til pensjon. Selv om dette høres bra ut er det allikevel viktig å være observant på debattene rundt pensjon, og at vi i fremtiden ikke kan regne med å få like høye utbetalinger som dagens pensjonister. Hovedårsakene til dette er at vi som tidligere nevnt lever lengre enn tidligere, samt at det er en lavere andel av befolkningen som er i lønnet arbeid og som er med og deltar i felleskassen.

Hele 87 prosent av respondentene er ansatte som arbeider heltid, mens de resterende 13 prosent er deltidsansatte. På spørsmålet om de sparer til pensjon utenom folketrygden og arbeidsgiver ser vi av figuren nedenfor at halvparten av heltidsansatte sparer privat til pensjon mens $\frac{1}{3}$ av deltidsansatte gjør det samme.

Figur 6.5: Oversikt over stillingsprosent og pensjonssparing

		Arbeider du heltid eller deltid?		
		Heltid	Deltid	Total
Sparer du til pensjon utover det du får fra folketrygden og arbeidsgiver?	Ja	50	5	55
	Nei	52	10	62
	Total	102	15	117

Kilde: Egen datainnsamling

For å kunne få en oversikt over alderen til respondentene som svarte ja på spørsmålet over har vi under laget en figur. Vi har tatt utgangspunkt i heltidsansatte. Alderen forteller oss om det er respondenter som er midt livet som sparer, eller om det er respondenter tidlig eller sent i arbeidslivet. Figuren viser at teorien stemmer med praksis. Overvekten av respondenter sparer i alderen mellom 41 og 60 år. Vi ser også at en del yngre mellom 31 til 40 år sparer. Dette mener vi er et positivt tegn da det viser at de yngre er blitt mer bevisste på egen sparing.

Figur 6.6: Oversikt over alder og pensjonssparing

		Hva er din alder?						Total
		20-30 år	31-40 år	41-50 år	51-60 år	61-70 år	Over 70 år	
Sparer du til pensjon utover det du får fra folketrygden og arbeidsgiver?	Ja	3	18	16	15	3	0	55
	Nei	10	14	19	11	8	0	62
	Total	13	32	35	26	11	0	117

Kilde: Egen datainnsamling

6.4. Regresjonsanalyse av empiriske funn

Vi har valgt å utføre en regresjonsanalyse av empiriske funn som tar utgangspunkt i spareviljen til respondentene mot ulike variabler. Variablene vi har valgt er på grunnlag av resultater fra spørreundersøkelsen og variabler som er best egnet til videre analyse.

Tabell 6.2: Regresjonsmodell for empiriske funn

	Sparevilje (1)
Alder 30-60	0.309*** (0.114)
Høy inntekt	0.055*** (0.110)
Høy utdannelse	-0.071 (0.132)
Sykepleier/spes. spl	-0.087 (0.110)
Økonomisk bakgrunn	0.059*** (0.096)
Heltid	0.141*** (0.138)
Konstant	0.125*** (0.175)
Observasjoner	117
R ²	0.098

***, ** og * indikerer signifikansnivå på henholdsvis 1, 5 og 10 prosentnivå. Standardfeil i parenteser.

Ved å studere resultatet av analysen ser vi at alle resultatene har tall forskjellig fra 0, noe som betyr at det er en samvariasjon mellom sparevilje og alle variablene som vi har benyttet oss av. Vi ser at korrelasjonen er signifikant på 1 prosentnivå som vil si at det er 99 prosent sannsynlighet for at resultatet i denne analysen samsvarer med et resultat med resten av befolkningen.

Rundt $\frac{1}{3}$ av respondentene i alderen 30 til 60 år sparer privat til pensjon. I tillegg ser vi at andelen som arbeider heltid og som sparer privat til pensjon utenom folketrygden er på 14,1 prosent. Ved å se på variablene "heltid", "økonomisk bakgrunn", "høy inntekt" og "alder" kan vi se at de alene har en påvirkning på sparevilje på hele 56,4 prosent. Forklaringsgraden R-kvadrat er på 9,8 prosent i denne analysen.

7. Analyse

I dette kapittelet vil vi presentere tre hypoteser som omhandler kunnskapsnivå mot sparevilje, stillingsprosent mot sparevilje og deltagelse i spareprogram mot sparevilje. I alle tre hypotesene vil vi utføre t-tester med tilhørende variabler for å avdekke målbare resultater. I første og siste hypotese vil vi også utføre regresjonsanalyse. Avslutningsvis vil vi diskutere våre funn opp mot teori.

7.1 Hypotesetesting

Basert på grunnleggende informasjon om respondentene, kunnskap om pensjon og adferdsteoretiske spørsmål i vårt spørreskjema har vi utformet tre hypoteser. Vi velger kun å se på utvalget som sparer til pensjon, det vil si de som har svart ja på spørsmål 16.

Hypotese 1:

H_0 : Det er ingen sammenheng mellom kunnskap om pensjon og økt sparevilje.

H_1 : Kunnskap om pensjon fører til økt sparevilje

Her ønsker vi å teste om kunnskap om pensjon gir økt sparevilje. I undersøkelsen blir respondentene spurt om pensjonsordningen de har gjennom KLP for å avdekke kunnskapsnivået til respondentene. I hypotese 1 vil vi undersøke om respondentene er villige til å spare mer hvis de har mer kunnskap om pensjon. Vi velger å utføre en tosidig t-test.

Bakgrunnen for denne hypotesen ligger i prospektteori og heuristikk, hvor det viser til at vi mennesker ikke alltid gjør valg basert på det som er fornuftig og rasjonelt. Fornuften tilsier at hvis vi vet at vi vil få lavere pensjonsutbetalinger i fremtiden, så må vi hver og en spare selv. Kunnskap er en stor del av heuristikken, som viser til at om vi har en bedre forståelse av pensjon så vil det bli lettere å forstå viktigheten av privat sparing.

For å teste den første hypotesen bruker vi svarene fra spørsmål 11, 12 og 13 som vi sammenligner med spørsmål 16. Vi har gått gjennom hver undersøkelse for å kartlegge antall

riktige svar på spørsmål 11, 12 og 13. Deretter har vi omkodet variablene slik at 1 tilsvarer ingen rette, 2 tilsvarer en rett og 3 tilsvarer to rette, og 4 tilsvarer at man har svart rett på alle spørsmålene. Ut ifra dette så kan vi si at de med to eller flere rette har god kunnskap, mens de med en eller ingen rette svar har lite kunnskap. Vi antar at respondentene som har svart rett på spørsmålene om pensjonssystemet også har høy kunnskap om pensjon.

Hypotese 2:

H_0 : Det er ingen sammenheng mellom stillingsprosent og sparevilje

H_1 : Ansatte som får tilleggsinformasjon om at de arbeider heltid sparer mer til pensjon enn de som jobber deltid.

Her ønsker vi å se om heltidsansatte sparer mer enn deltidsansatte. Respondentene i spørreundersøkelsen ble delt inn i to grupper, hvor den ene gruppen fikk spørsmål om hva de ønsket å bruke arven på gitt at de arbeidet 50 prosent. Den andre gruppen fikk også spørsmål om hva de ønsker å bruke arven på, men her var det gitt at personen arbeidet 100 prosent. Hensikten er å finne ut om det er en signifikant større sparevilje blant de som fikk tilleggsinformasjon om at de arbeidet fulltid. I hypotese 2 er det knyttet en større usikkerhet om forkastningsområdet, derfor vil vi utføre en tosidig t-test. Bakgrunnen for vår andre hypotese er problemer knyttet til tapsaversjon og hyperbolsk diskontering, som fører til at ansatte heller ønsker å bruke pengene i dag fremfor å spare de til pensjonisttilværelsen.

For å teste denne hypotesen om deltidsansatte sparer mindre enn heltidsansatte så bruker vi svarene fra spørsmål 25 som vi sammenligner med spørsmål 16 for å se om det er noe forskjeller i hva de ønsker å spare av arven de får.

Hypotese 3:

H_0 : Det er ingen sammenheng mellom andelen som sparer til pensjon og deltagelse i SMarT programmet.

H_1 : Det er en sammenheng mellom andelen som sparer til pensjon og deltakelse i SMarT programmet.

Her ønsker vi å se om ansatte i Helse Fonna som sparer til pensjon er villige til å binde seg til et spareprogram for pensjonssparing. Hensikten er å finne ut om det er signifikant større sparevilje blant ansatte som sparer i Helse Fonna hvis de får mulighet til å binde seg til å spare av fremtidig lønnsøkning. Slik kan vi vurdere om det er en etterspørsel etter en bindingsstrategi blant ansatte i helsesektoren, som igjen kan føre til en større sparevilje blant ansatte. Under denne hypotesen ser vi at det er knyttet mer usikkerhet rundt forkastningsområdet, og vi ser nødvendigheten av å utføre tosidig t-test.

Hypotese 3 er dannet på bakgrunn av Benartzi og Thalers spareprogram (SMarT) som har vært som tidligere forklart en suksess blant annet i USA. Vi vil undersøke om etterspørselen etter et slikt program kan være aktuelt også i Norge.

For å teste denne hypotesen så bruker vi svarene fra spørsmål 27 som vi sammenligner med spørsmål 16.

Testens signifikanssannsynlighet er en feilsannsynlighet som ofte går under navnet p-verdi (Løvås, 2004).

P-verdien beskrives som:

1. Dersom H_0 er riktig, er p-verdien sannsynligheten for å få et utfall som er minst like ekstremt som det observerte resultat
2. P-verdien er det minste valget av alfa verdien som gjør at vi forkaster H_0 .

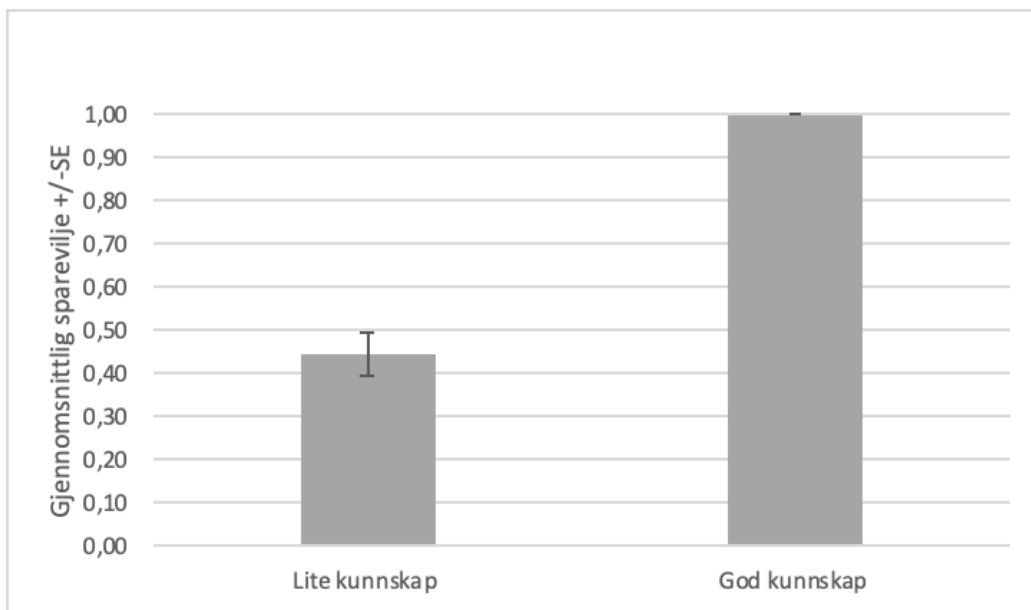
Hvis p-verdien er lav/liten vil det si at vi vil forkaste vår nullhypotese uten store betenkeligheter eller uten særlig risiko. Med lav p-verdi vil det si verdier som er under 0,05 (Løvås, 2004). Med andre ord; hvis vår nullhypotese stemmer, godtar vi at det er en 5 prosent mulighet for å gjøre en forkastningsfeil.

7.2 Resultater hypotese 1

Vi har sammenlignet kunnskapsnivå med sparevilje. For å undersøke om tallene er statistisk signifikante, utføres en tosidig t-test. Vi vil med dette undersøke om det kan gi grunnlag for å si at de med et høyere kunnskapsnivå har en høyere sparevilje sammenlignet med de som ikke

sparer. Før vi gjennomførte t-testen forsikret vi oss om at vi kunne bruke en t-test med antatt like varianser ved å gjennomføre en F-test (appendiks 10.4). Vi har tatt utgangspunkt i alle som sparer til pensjon, og sammenlignet dem med de som har god og lite kunnskap om pensjon. Figuren under viser gjennomsnittlig grad av sparevilje hvor 1 er 100 prosent sparevilje. Altså at alle i gruppen sparer til pensjon, og 0 er 0 prosent sparevilje. Grafen inkluderer også konfidensintervallet til begge gruppene.

Figur 7.1: Grad av kunnskapsnivå for de som sparer til pensjon



Av grafen kan vi se at gruppen som har lite kunnskap har en lavere gjennomsnittsverdi enn gruppen med god kunnskap, noe som stemmer overens med vår hypotese om at kunnskap om pensjon fører til en høyere sparevilje. T-testen (appendiks 10.5) underbygger dette funnet med en p-verdi på tilnærmet lik 0. På bakgrunn av resultatene forkaster vi nullhypotesen på 5 prosentnivå.

7.2.1 Regresjonsmodell del 1

Ved å betrakte kunnskapsnivå sammen med de uavhengige variablene vi ønsker å teste for, får vi følgende regresjon:

Tabell 7.1: Regresjonsmodell for hypotese 1

	Sparevilje	
	(1)	(2)
God kunnskap	0.382* (0.207)	0.376* (0.203)
Alder 30-60		0.303*** (0.113)
Høy inntekt		0.051 (0.108)
Høy utdanning		-0.076 (0.131)
Sykepleier/spes. spl		-0.092 (0.109)
Økonomisk bakgrunn		0.047 (0.095)
Heltid		0.150 (0.137)
Konstant	0.450*** (0.047)	0.114 (0.173)
Observasjoner	117	117
R ²	0.028	0.126

***, ** og * indikerer signifikansnivå på henholdsvis 1, 5 og 10 prosentnivå. Standardfeil i parenteser.

Tabellen viser lineær regresjon for den avhengige variabelen sparevilje. For sparevilje blir de som har svart "sparer" klassifisert med verdien 1, og 0 ellers. Første kolonne viser regresjonen med gruppen "god kunnskap". "God kunnskap" viser om respondenten var i gruppen, med verdi 1 dersom personen tilhører gruppen. For å unngå kollinearitet så bruker vi en mindre dummy variabel enn det er muligheter. Det er årsaken til at vi kun har med god kunnskap. Kolonne to viser tilsvarende regresjon inkludert alle bakgrunnsvariabler. Alle de uavhengige variablene er kodet som dummyvariabler med 1 for de som tilhører gjeldende gruppe og 0 ellers. For "alder 30-60" er verdien 1 dersom respondenten er i aldersgruppen 30 til 60 år, "høy inntekt" = 1 dersom man har en inntekt over 500 000 kr, "høy utdanning" = 1 dersom man har minimum en bachelorgrad, "sykepleier/spes. spl" = 1 dersom man jobber som

sykepleier eller spesialsykepleier, "økonomisk bakgrunn" = 1 dersom man har økonomisk bakgrunn eller arbeidserfaring og "heltid" = 1 dersom man jobber 100 prosent.

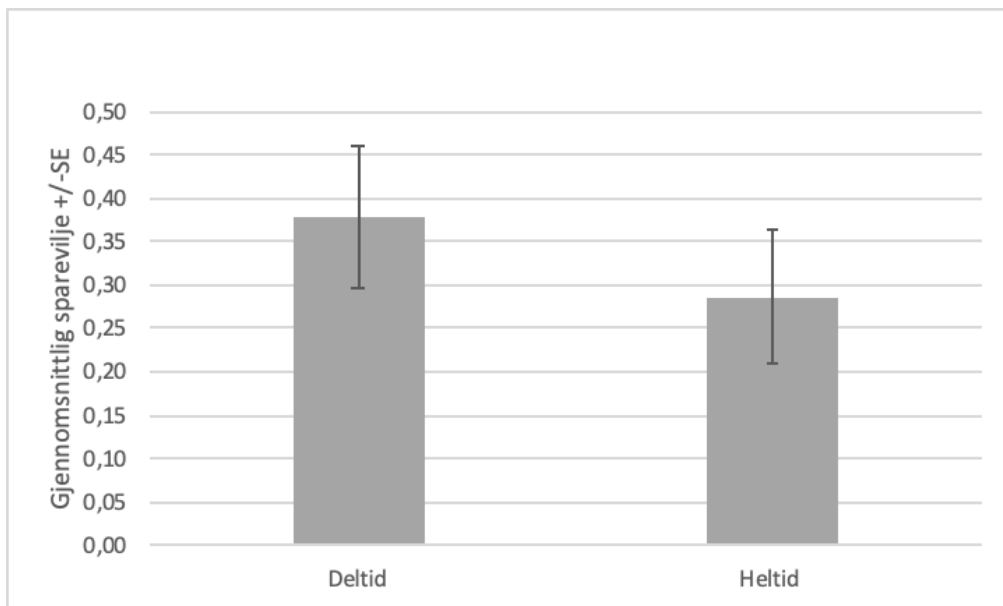
Den første kolonnen viser koeffisientene for gruppen som har god kunnskap om pensjon og hvordan spareviljen påvirkes av kunnskapsnivå, sammenlignet med de som har lite kunnskap. Konstanten viser at 45 prosent av respondentene som har lite kunnskap svarte at de ikke sparer til pensjon. 83.2 prosent ($0.450 + 0.382$) sparte i gruppen med god kunnskap. God kunnskap er signifikant på et 10 prosentnivå.

I den andre kolonnen er bakgrunnsvariablene tatt med i regresjonen. Resultatene viser at alder har signifikant påvirkning på spareviljen, med et signifikansnivå på 1 prosent. Det er større sannsynlighet for at aldersgruppen 30 til 60 år sparer til pensjon. Modellen som inkluderer bakgrunnsvariablene har en forklaringsgrad på R^2 på 12.6 prosent. Det vil si at variasjonen i de uavhengige variablene i modellen forklarer 12.6 prosent av variasjonen i den avhengige variabelen sparevilje.

7.3 Resultater hypotese 2

Vi sammenligner fordelingen av "ja"(sparer til pensjon) i de to gruppene "deltid" og "heltid". For å undersøke om tallene er statistisk signifikante, utføres en tosidig t-test. Teststatistikken gir oss informasjon om det eksisterer forskjeller mellom de som får tilleggsinformasjon om at de jobber heltid og sparevilje, og de som får informasjon om at de jobber deltid og sparevilje. Før vi gjennomførte t-testen kjørte vi en F-test for å sjekke om variansen for de to utvalgene er like (appendiks 10.4). Variablene var signifikant forskjellige så vi kunne gjennomføre en t-test med antatt like varianser. Vi får følgende resultat når vi kjører t-testen, hvor 1 = 100 prosent sparevilje (alle i gruppen sparer til pensjon) og 0 = 0 prosent sparevilje:

Figur 7.2: Grad av sparevilje for de som får tilleggsinformasjon om at de arbeider deltid og heltid

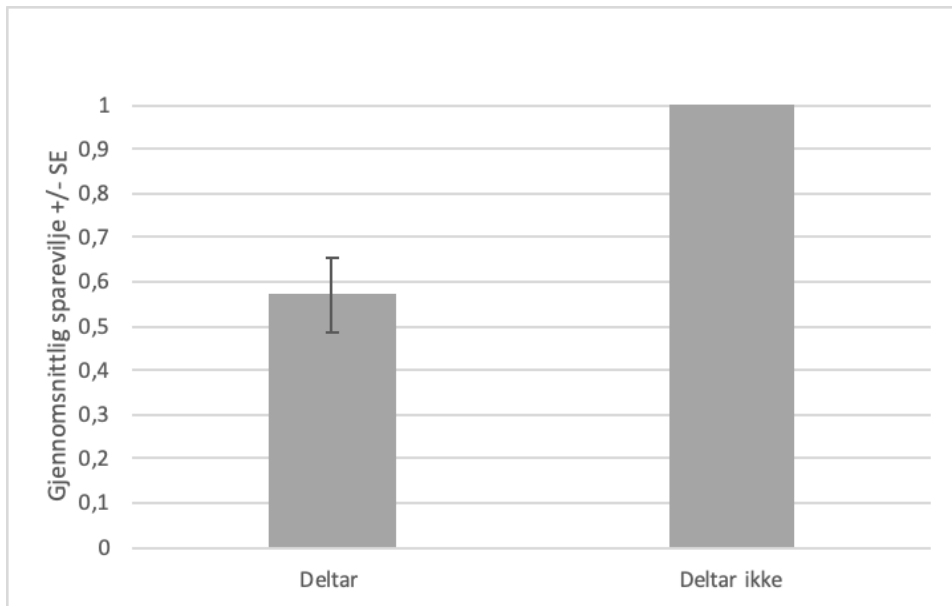


Aksepter nullhypotesen. Det er ingen signifikant sammenheng mellom sparevilje på de som får tilleggsinformasjon om at de jobber fulltid sammenlignet med de som jobber deltid på 5 prosent signifikansnivå. Når vi ser på t-testen (appendiks 10.5) ser vi at de som får tilleggsinformasjon om at de jobber deltid sparer mer til pensjon enn de som arbeider heltid.

7.4 Resultater hypotese 3

Vi sammenligner fordelingen av "ja" (sparer til pensjon) i de to gruppene "deltar" og "deltar ikke". For å undersøke om tallene er statistisk signifikante, utføres en tosidig t-test. Vi ønsker å undersøke om andel av respondenter som har svart ja på deltagelse i SMarT programmet har en høyere sparevilje enn de som ikke ønsker å delta i programmet. Figuren under viser gjennomsnittlig grad av sparevilje hvor 1 er 100 prosent sparevilje, altså at alle i gruppen sparer til pensjon, og 0 er 0 prosent sparevilje.

Figur 7.3: Grad av sparevilje for de som deltar i SMarT og ikke



Resultatet av t-testen viser en signifikant forskjell mellom gjennomsnittsverdiene 0.57 og 2. Et høyere gjennomsnitt i t-testen viser til at respondentene som ikke ønsker å delta i spareprogrammet har en høyere sparevilje, sammenlignet med de som deltar. Vi aksepterer derfor nullhypotesen.

7.4.1 Regresjonsmodell del 3

Tabellen under viser lineær regresjon for den avhengige variabelen sparevilje. For sparevilje blir de som har svart "sparer" klassifisert med verdien 1, og 0 ellers. Første kolonne viser regresjonen med gruppen "deltar". Variabelen "deltar" viser om respondenten ønsket å delta i et spareprogram med muligheten til å binde seg til å spare av årlig lønnsøkning, med verdien 1 dersom personen tilhører gruppen. For å unngå kollinearitet så bruker vi en mindre dummy variabel enn det er muligheter. Det er årsaken til at vi kun har med deltar.

Kolonne to viser tilsvarende regresjon inkludert alle bakgrunnsvariabler. Alle de uavhengige variablene er kodet som dummyvariabler med 1 for de som tilhører gjeldende gruppe og 0 ellers. For "alder 30 til 60" er verdien 1 dersom respondenten er i aldersgruppen 30 til 60 år, "høy inntekt" = 1 dersom man har en inntekt over 500 000 kr, "høy utdanning" = 1 dersom man har minimum en bachelorgrad, "sykepleier/spes. spl" = 1 dersom man jobber som

sykepleier eller spesialsykepleier, "økonomisk bakgrunn" = 1 dersom man har økonomisk bakgrunn eller arbeidserfaring og "heltid" = 1 dersom man jobber 100 prosent.

Tabell 7.2: Regresjonsmodell for hypotese 3

	Sparevilje	
	(1)	(2)
Deltar	-0.122 (0.093)	-0.118 (0.092)
Alder 30-60		0.252** (0.114)
Høy inntekt		0.109 (0.110)
Høy utdanning		-0.106 (0.133)
Sykepleier/spes. spl		-0.079 (0.111)
Økonomisk bakgrunn		0.049 (0.097)
Heltid		0.141 (0.139)
Konstant	0.522*** (0.061)	0.217 (0.178)
Observasjoner	117	117
R ²	0.014	0.097

***, ** og * indikerer signifikansnivå på henholdsvis 1, 5 og 10 prosentnivå. Standardfeil i parenteser.

I den første kolonnen er koeffisientene i regresjonsanalysen begrenset til å gjelde respondenter som ønsker å delta i et spareprogram sammenlignet med de som ikke ønsker å delta. Resultatet viser at andelen som ikke sparer til pensjon og som ikke vil delta i SMarT er på 52,2 prosent. Samtidig viser resultatet at de som sparer til pensjon og som ønsker å delta i programmet er på 40 prosent (0.522 - 0.122).

Videre i andre kolonnen er bakgrunnsvariablene tatt med i regresjonen for å se om disse har en påvirkning på spareviljen. Resultatene viser at respondenter i aldersgruppen 30 til 60 år forklarer et signifikansnivå på 1 prosent. I tillegg har koeffisientene "heltid" og "høy inntekt" omtrent samme påvirkning på "deltid". "Alder" sammen med "heltid" kan sammen forklares med at respondenter i alderen 30 til 60 år som arbeider heltid har en sannsynlighet for å spare med nesten 40 prosent. Modellen som inkluderer bakgrunnsvariablene har en forklaringsgrad på R^2 på 9.7 prosent. Det vil si at variasjonen i de uavhengige variablene i modellen forklarer 9.7 prosent av variasjonen i den avhengige variabelen sparevilje.

7.5 Diskusjon

Kunnskapsnivå i hypotese 1 viser til at det er bevis for at respondenter som har god kunnskap om pensjon sparer mer enn de som har mindre og lite kunnskap. Kunnskap er som nevnt en stor del av heuristikken og hvis en har en bedre forståelse av konteksten så vil en også føle seg mer kompetent (Ackert og Deaves, 2016). Kunnskap om pensjon er en god mulighet for å få økt forventet nytte i fremtiden, blant annet å få en bedre økonomisk situasjon som pensjonist. I kapitlet om deskriptiv statistikk ser vi at på en skala fra 1-7 er kunnskapsnivået om pensjon til befolkningen på 3,62, og at kunnskapen øker med alderen og ved høyere utdanning. Dette stemmer overens med våre funn i helsesektoren som viser at respondenter med bachelor og masterutdannede er de som har høyest kunnskap. Samtidig registrerer vi at i helsesektoren er det en god andel av de med lavere alder som også har god kjennskap til pensjon og som dermed har høyere sparevilje. En måte å øke kunnskapen til ansatte i Helse Fonna vil være ved å gi god informasjon, rådgivning, samt å gi ansatte mulighet til å få oversikt over hvor mye de kan forvente å få utbetalt som pensjonister. Etter egne beregninger vil en gjennomsnittlig nordmann kunne forvente å få utbetalt 33 prosent lavere pensjon enn det vedkommende sa seg villig til å akseptere. Privat pensjonssparing med kr 1952 kr i måneden fra 26 år vil derfor være nødvendig for å redusere gapet og for å få den pensjonen han eller hun i utgangspunktet ville akseptert.

Videre til vår neste hypotese om grad av sparevilje for respondenter som har fått tilleggsinformasjon om at de arbeider heltid eller deltid. Respondentene som fikk tilfeldig informasjon om at de arbeidet deltid hadde en høyere sparevilje enn respondentene som fikk

informasjon om at de arbeider heltid. Antall respondenter som arbeider heltid er på 87 prosent, noe som er et mye høyere tall enn forventet. Respondentene som fikk tilleggsinformasjon om at de arbeider heltid eller deltid kan være påvirket av den stillingsandelen de selv hadde. Respondentene kan ha svart "ja" på at de ønsker å spare arven uten å sette seg ordentlig inn i situasjonen de ble spurt om. Årsaken til dette resonnementet er at respondenter som arbeider heltid sannsynligvis ikke har kjennskap til hvordan det er å ha utbetalt halv lønn og vil velge å krysse av på sparing uavhengig av tilleggsinformasjon om stillingsprosent. I tillegg kan funnene ses opp mot at hvis vedkommende har lav stillingsprosent og mottar en høy sum, kan det tenkes at de har større mulighet for å kunne spare enn ellers. Våre funn sier at det er flest mellom 31 til 40 år som velger å spare arven. Respondenter i denne aldersgruppen kan ha flere usikre faktorer som lav inntekt, usikre boforhold og små barn. Livssyklushypotesen tilsier at man i perioder med lav inntekt må ta opp lån for å konsumere like mye som før, mens man i perioder med høy inntekt har mulighet til å sette av mer av inntekten til sparing.

I hypotese 3 har vi sett på om det er en sammenheng mellom sparevilje og deltagelse i SMarT programmet. Resultatet av hypotesen viser at det ikke er bevis for at ansatte i Helse Fonna ønsker å binde seg til et spareprogram. Vi aksepterer derfor vår nullhypotese. SMarT programmet ble som nevnt utarbeidet i USA av Benartzi og Thaler for å øke fokus på egen pensjonssparing og som et supplement til vanlig pensjonssparing. Programmet ble lagt opp som en bindingsstrategi hvor de ansatte sparer deler av sin lønnsøkning hvert år. Det teoretiske grunnlaget i denne hypotesen er knyttet opp mot heuristikk og hyperbolsk diskontering, hvor respondentenes preferanser og informasjon står i fokus. Vi gjør beslutninger på bakgrunn av informasjon vi har og velger i større grad å konsumere vår inntekt i dag heller enn å gjøre en vurdering om noe som skal skje i fremtiden. Våre funn støtter derfor opp mot tidligere undersøkelser gjort i Norge hvor etterspørselen etter SMarT har vært lav. Etterspørselen i Helse Fonna er lav grunnet pensjonsordningen i det offentlige. Vi vet at arbeidsgiver betaler inn store summer i tillegg til arbeidstaker, noe som gjør at arbeidstaker føler seg mer trygg på egen pensjon, og at det som blir betalt inn til pensjonskassen er med på å sikre fremtidige utbetalinger. Videre er SMarT et mer etablert konsept i utlandet enn hjemme i Norge, spesielt i USA hvor bedrifter ikke har et godt etablert pensjonssystem. Respondentene har trolig ikke gjort seg kjent med SMarT og av den grunn har en naturlig skepsis til å si seg villige til å delta i programmet.

8. Konklusjon

Nytteteori og adferdsteori er to motpoler i økonomisk sammenheng. Nytteteori beskriver oss mennesker som rasjonelle, risikoaverse, samt at vi har all informasjon om omgivelsene rundt oss. Adferdsteori strider imot denne teorien og beskriver oss som irrasjonelle og har vanskeligheter for å treffe riktige beslutninger.

I vår masteroppgave har vi tatt utgangspunkt i pensjonssparing i helsesektoren. Helsesektoren har en god pensjonsordning som omfattes av Statens pensjonskasse og KLP, hvor arbeidsgiver årlig betaler inn over minimumssatsen for sine offentlig ansatte. Av denne grunn vil offentlig ansatte føle seg mer trygge på at de vil få en god pensjonsutbetaling. Våre funn viser at det er ingen etterspørsel etter SMarT programmet i helsesektoren. Respondentene har et større ønske om å konsumere inntekt i dag fremfor i fremtiden. Samtidig så er denne form for bindingsstrategi ukjent og til dels skremmende for mange å godta. Programmet er godt kjent i USA og fører til økt sparing i deltakerland.

Videre kan resultatene fra undersøkelsen tolkes med at god kunnskap om pensjon vil føre til at en sparer mer til egen pensjon. Dette kan ses i sammenheng med utdanning og alder, hvor funnene tilsier at høyt utdannede respondenter har høyere kunnskap, samt respondenter i den yngre aldersgruppe. Funnene er noe motstridende til teori som tilsier at yngre personer ofte føler på bekymring og angst rundt pensjon og av den grunn trolig ikke vil spare til fremtidig pensjon.

Hele 87 prosent av respondentene som deltok på undersøkelsen arbeider heltid. Konsekvensen av dette kan være at en kan ha vanskeligheter med å sette seg inn i muligheten for egen sparing for respondenter som arbeider deltid. I undersøkelsen er det overvekt av kvinner og heltidsarbeidende respondenter, i tillegg til høy inntekt. Funnene viser at de som får tilleggsinformasjon om at de arbeider heltid ikke nødvendigvis vil spare mer.

Økt fokus i media og ny pensjonsreform kan se ut til å ha hatt en virkning blant respondentene. Nesten halvparten svarer at de sparer til egen pensjon, og det utgjør i gjennomsnitt over 30 000 kr i året. Med videre fokus på informasjon og kunnskap vil en skape en motivasjon blant ansatte i Helse Fonna til å spare.

8.1 Forslag til videre forskning

På bakgrunn av kunnskapen som er tilegnet gjennom arbeidet med denne oppgaven ønsker vi å komme med følgende forslag til videre forskning:

- Viktig med videre forskning innen helsesektoren. Det kan være interessant å se nærmere på hvilke konsekvenser den nye offentlige tjenstepensjonen som kommer i 2020 får for ansatte i helsesektoren.
- Er det forskjell i pensjonsutbetaling for personer som arbeider i privat vs offentlig sektor?
- Det kunne vært interessant å sett nærmere på konsekvensene av pensjonsutbetalingene hvis man bytter fra offentlig til privat sektor.

9. Litteraturliste

- Ackert, L. F. & Deaves, R. (2016). *Behavioral Finance: Psychology, Decision-Making, and Markets*. USA: South-Western, Cengage Learning. 37-41, 83-101.
- Albright, D. (2017, 29. desember). How to Do Basic Data Analysis in Excel. Hentet 04.06.19 fra <https://www.makeuseof.com/tag/data-analysis-excel/>
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2017, 6.mars). Spørsmål og svar om pensjonsreformen. Hentet 03.05.19 fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/pensjon-trygd-og-sosiale-tjenester/pensjonsreform/sporsmal-og-svar/id86829/>
- Arntzen de Besche. (2017). The Pension System in Norway [Lysarkpresentasjon]. Hentet 03.10.18 fra [https://workinginnorway.no/sites/default/files/page_attachment/2017/Seminar171113/Presentasjon%20-%20Pensjon%20\(CCI%20seminar\)%2013%20november%202017.pdf](https://workinginnorway.no/sites/default/files/page_attachment/2017/Seminar171113/Presentasjon%20-%20Pensjon%20(CCI%20seminar)%2013%20november%202017.pdf)
- Benartzi, S. (2012). *Save More Tomorrow - practical behavioral finance solutions to improve 401(k) plans*. USA: Penguin Group Inc. 7.
- Danske Bank. (u.å.). *Hvorfor spare til pensjon*. Hentet 01.10.18 fra <https://danskebank.no/nb-no/Privat/pensjon/hvorfor-spare-til-pensjon/Pages/default.aspx>
- Døskeland, T. (2014). *Personlig finans*. Bergen: Fagbokforlaget. 41-42, 380-381, 389-390, 397.
- E24. (2014, 25.februar). Større sparevilje enn på 20 år. Hentet 09.06.19 fra <https://e24.no/naeringsliv/stoerre-sparevilje-enn-paa-20-aar/22782862>
- Easterby-Smith, M., Thorpe, R. & Jackson, P. R. (2008). *Management research*. (3. Edition). Sage. 133-134, 217-218.

- Fagbladet. (2018, 13.februar). Ti ting du må vite om offentlig tjenstepensjon. Hentet 01.10.18 fra <https://fagbladet.no/nyheter/ti-ting-du-ma-vite-om-offentlig-tjenstepensjon-6.91.528905.d7e99cf953>
- Feigenbaum, J. A. & Findley, T. S. (2014). *Quasi-Hyperbolic Discounting and Delayed Retirement*. 6. Hentet 25.03.19 fra <http://www.platonicadventures.com/uploads/3/8/7/0/38707599/tidelayedretirement14nov18.pdf>
- Finansdepartementet. (2004, 10.desember). Trygghet for pensjonene. (Meld. St. 12 2004-2005). Hentet 26.09.18 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/14a7ff21027e4eeca18426a60f5716e3/no/pdfs/stm200420050012000dddpdfs.pdf>
- Finans Norge. (2019, 25. januar). 2018-tall for IPS-sparing: Overraskende mange kvinner sparer til egen pensjon. Hentet 09.05.19 fra <https://www.finansnorge.no/aktuelt/nyheter/2019/01/2018-tall-for-ips-sparing-overraskende-mange-kvinner-sparer-til-egen-pensjon/>
- Finans Norge. (2018, 3. april). Flere unge tar ansvar for egen pensjonssparing. Hentet 09.05.19 fra <https://www.finansnorge.no/aktuelt/sporreundersokelser/forbruker-og-finanstrender/forbruker--og-finanstrender-2018/flere-unge-tar-ansvar-for-egen-pensjonssparing/>
- Finans Norge. (2016). Norsk Finansbarometer 2016 [Lysarkpresentasjon]. Hentet 03.05.19 fra <https://www.finansnorge.no/siteassets/sporreundersokelser/finansbarometeret-rapporter/finansbarometeret-pensjon-2016.pptx>
- Finans Norge. (2013). Norsk Finansbarometer 2013 [Lysarkpresentasjon]. Hentet 03.05.19 fra <https://www.finansnorge.no/siteassets/sporreundersokelser/finansbarometeret-rapporter/finansbarometeret-liv-2013.pptx>
- Finansportalen. (u.å). Hva er innskuddspensjon? Hentet 13.05.19 fra <https://www.finansportalen.no/pensjon/hva-er-innskuddspensjon/>

- Folketrygdfondet. (2019). Avkastning over tid. Hentet 03.05.19 fra
<https://www.folketrygdfondet.no/avkastning-over-tid/category370.html>
- Hellevik, O. (2015, 18.mai). Spørreundersøkelser. Hentet 13.06.19 fra
<https://www.etikkom.no/fbib/introduksjon/metoder-og-tilnarminger/sporreundersokelser/>
- Helse Fonna. (2019, 14. april). Pensjonsordningen i KLP. Hentet 15.04.19 fra
http://intranett.helse-fonna.no/_layouts/15/osssearchresults.aspx?k=pensjon
- Hens, T. & Bachmann, K. (2008). *Behavioural Finance for Private Banking*. Chichester, West Sussex, UK: Chichester, West Sussex, UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- Hey, J. D. (2003). *The discounted utility theory Intermediate microeconomics*, McGraw-Hill, 263-273.
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 3. utg. ed. Oslo: Cappelen Damm akademisk. 47.
- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. 3. utg. ed. Oslo: Abstrakt forl. 73, 78-79, 93, 277, 279, 365, 448, 462.
- Kahneman, D. & Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, 47(2), 263-292. Hentet 26.03.19 fra
https://www.jstor.org/stable/1914185?seq=1#metadata_info_tab_contents
- KLP. (u.å). Avtalefestet pensjon (AFP). Hentet 17.10.18 fra <https://www.klp.no/pensjon/afp>
- Kogut, T. & Dahan, M. (2012). Do you look forward to retirement? Motivational biases in pension decisions, *Judgment and Decision Making*, 7(3), 282-291. Hentet 14.10.18 fra
<http://journal.sjdm.org/12/12215a/jdm12215a.pdf>
- Løvås, G. (2004). *Statistikk for universiteter og høyskoler* (2.utg.). Oslo: Universitetsforlaget. 271-272.

- Madrian, B. & Shea, D. (2000). The power of suggestion: Inertia in 401(k) participation and savings behavior, *NBER Working paper* NO, 7682. Hentet 17.12.18 fra <https://www.nber.org/papers/w7682.pdf>
- Modigliani, F. & Brumberg, R. (1954). Utility Analysis and the Consumption Function: An Interpretation of Cross-Section Data. *Post Keynesian Economics*, red. Kenneth K. Kurihara. Copyright.
- NAV. (2019a, 22. mai). Grunnbeløpet i folketrygden. Hentet 04.06.19 fra <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kontakt+NAV/Utbetalinger/Grunnbeloet+i+folketrygden>
- NAV. (2019b, 05.februar). Avtalefestet pensjon (AFP) i offentlig sektor. Hentet 17.03.19 fra <https://www.nav.no/no/Person/Pensjon/Avtalefestet+pensjon+AFP/Avtalefestet+pensjon+i+offentlig+sektor>
- NAV. (2018a, 23.april). Alderspensjon for deg født før 1954. Hentet 02.05.19 fra <https://www.nav.no/no/Person/Pensjon/Alderspensjon/alderspensjon-for-deg-født-før-1954#chapter-3>
- NAV. (2018b, 23.april). Alderspensjon for deg født i 1963 eller senere. Hentet 03.05.19 fra <https://www.nav.no/no/Person/Pensjon/Alderspensjon/alderspensjon-for-deg-født-i-1963-eller-senere>
- NAV. (2018c, 30.mai). Grunnbeløpet i folketrygden. Hentet 11.03.19 fra <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kontakt+NAV/Utbetalinger/Grunnbeloet+i+folketrygden>
- NAV. (2018d, 12.januar). Hvordan er det norske pensjonssystemet bygd opp? Hentet 27.09.18 fra <https://www.nav.no/no/Person/Pensjon/Alderspensjon/hvordan-er-det-norske-pensjonssystemet-bygd-opp>
- NAV. (2018e, 12. januar). Minste pensjonsnivå (tidligere kalt minstepensjon). Hentet 08.06.19 fra <https://>

www.nav.no/no/Person/Pensjon/Alderspensjon/Relatert+informasjon/minstepensjonsnivå-tidligere-kalt-minstepensjon

Nicholson, W. & Snyder, C. (2008). *Microeconomic theory: Basic principles and extensions*. USA: South-Western, Cengage Learning, 113-137.

Nordstrøm, J. (2017, 31.oktober). Kun to av ti vil spare i «nye IPS». Hentet 09.05.19 fra <https://e24.no/privat/pensjon/kun-to-av-ti-vil-spare-i-nye-ips/24176211>

NOU 2019:6. (2019, 28.mars). *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2019, foreløpig utgave*. Hentet 03.05.19 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/ca2e1bb5c4d943bd91335734bf86e01d/no/pdfs/nou201920190006000dddpdfs.pdf>

NOU 2004: 1. (2004, 13.januar). *Modernisert folketrygd: Bærekraftig pensjon for framtida*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste, Informasjonsforvaltning. Hentet 26.09.18 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/ebb8c70e34d84f5385e5a490f54835b1/no/pdfs/nou200420040001000dddpdfs.pdf>

Odin fond. (u.å.). Slik kommer du i gang med å spare til pensjon. Hentet 01.10.18 fra <https://odinfond.no/sparerad/spare-til-pensjon/>

Oslo Pensjonsforsikring. (u.å.a). Hva består pensjonen din av? Hentet 26.09.18 fra <https://www.opf.no/personkunde/alderspensjon/hva-bestar-pensjonen-av/>

Oslo Pensjonsforsikring. (u.å.b). Lær deg det norske pensjonssystemet på 1-2-3. Hentet 17.10.18 fra <https://www.opf.no/personkunde/alderspensjon/lar-deg-det-norske-pensjonssystemet-pa-1-2-3/>

Pedersen, R. (2018, 23.desember). Pensjonssparing. Hentet 04.05.18 fra <https://www.smartepenger.no/pensjon/497-hva-er-pensjonssparing>

- Sander, K. (2017, 28.juli). Forskningsdesign. Hentet 22.04.19 fra <https://estudie.no/hva-er-forskningsdesign/>
- Sandvik, K. (2015, 30.november). Et bærekraftig pensjonssystem. Hentet 17.10.18 fra <https://www.deterdinpensjon.no/2015/11/30/et-baerekraftig-pensjonssystem/>
- Schjøll, A. & Alfnes, F. (2013, 4.september). *Forbrukeres holdning til pensjonssparing*. (SIFO-rapport 2013:7). Hentet 03.05.19 fra http://www.hioa.no/extension/hioa/design/hioa/images/sifo/files/file79202_oppdagsrapport_7-2013_web.pdf
- Seip, K. (2001). Tenk på pensjonen i tide. Hentet 27.09.18 fra <https://www.magma.no/tenk-paa-pensjonen-i-tide>
- Statistisk sentralbyrå (SSB). (2019a, 7.mars). Døde. Hentet 13.05.19 fra <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/dode>
- Statistisk sentralbyrå (SSB). (2019b, 4.februar). Lønn. Hentet 02.05.19 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/lonnansatt>
- Statistisk sentralbyrå (SSB). (2019c, 4.februar). Månedslønn, etter statistikkmaal, sektor, næring (SN2007), alder, kjønn, avtalt arbeidstid, statistikkvariabel og år. Hentet 06.05.19 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/11421/tableViewLayout1/>
- Statistisk sentralbyrå (SSB). (2019d, 24.april). Skattestatistikk for personer, 2018, foreløpige tall. Hentet 02.05.19 fra <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/statistikker/selvangivelse/aar-forelopige>
- Statistisk sentralbyrå (SSB). (2016, 08.mars). Gjennomsnittlig, median og kvartil månedslønn for heltidsansatte, etter statistikkvariabel og år. Hentet 06.05.19 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/08053/tableViewLayout1/?loadedQueryId=10022443&timeType=item>

Thaler, R. & Benartzi, S. (2004). Save More Tomorrow (TM): Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving. *The Journal of Political Economy*, 112(1), 164-187.
Hentet 17.12.18 fra <https://www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/380085>

Thaler, R. H. & Shefrin, H. M. (1981). An Economic Theory of Self-Control. *J.P.E.* 89 (April): 392-406.

Thrane, C. (2018). *Kvantitative metode. En praktisk tilnærming*. 1 utgave. Cappelen Damm Akademisk. 47, 145, 170, 171.

Utdanningsforbundet. (u.å.). Ny offentlig tjenstepensjon - kort fortalt. Hentet 01.10.18 fra <https://www.utdanningsforbundet.no/lonn-og-arbeidsvilkar/pensjon/ny-offentlig-tjenstepensjon--kort-fortalt/>

Vammervold, O. S. (2017, 26.januar). Den viktige pyramiden. Hentet 01.10.18 fra <https://pensjonsbloggen.spk.no/den-viktige-pyramiden/>

Veland, G. (2014, september). *Tjenstepensjonsmarkedet 2001-2013*. (Fafo-notat 2014:11).
Hentet 03.05.19 fra <https://www.fafo.no/images/pub/2014/10198.pdf>

Verdipapirfondenes Forening (VFF). (2019, 25.januar). Sparte 1,8 milliarder i IPS i fjor.
Hentet 09.05.19 fra <https://www.vff.no/news/2019/sparte-1-8-milliarder-i-ips-i-fjor>

Qualtrics (u.å.). Online Survey Software. Hentet 26.04.19 fra <https://www.qualtrics.com/research-core/survey-software/>

10. Appendiks

10.1 Beregninger for utbetalt pensjon av sluttlønn

For nordmenn over 16 år var den gjennomsnittlige personinntekten i 2018 på 437 300 kr (SSB, 2019d). For en 40 års arbeidsperiode med 3 prosent nominell lønnsvekst og en inflasjon på 2,5 prosent vil dette øke til 531 197 kr i dagens kroneverdi ved pensjonsavgang, eller nominelt til en lønn på ca. 1,4 millioner kr (NAV, 2018a; SSB, 2019b; Pedersen, 2018).

Regnet fra 1998 har avkastningen i snitt vært 7,38 prosent per år for Folketrygdfondet (Folketrygdfondet, 2019). Det man har spart opp i folketrygden vokser imidlertid med samme nivå som lønnsveksten (Arbeids- og sosialdepartementet, 2017). De siste ti årene har denne i gjennomsnitt vært 3,2 prosent per år (SSB, 2016; SSB, 2019c). Vi forutsetter en videre lønnsvekst på 3 prosent. Man får 18,1 prosent av årlig årslønn opptjent i pensjon av Folketrygdfondet (NAV, 2018b). Dette blir $437\,300 \times 18,1\% = 79\,151$ kr i år 1. Siden lønnsveksten og folketrygden vokser med samme nivå, vil oppspart pensjonssparing være like mye verdt uavhengig av hvilket år man tjener den opp.

Vi gjør nye antakelser ved opptjening av tjenestepensjon. Dette er et eksempel som er inspirert av boken til Døskeland (2014). Vi tar for oss en innskuddsbasert pensjonsordning som årlig gir 5 prosent av lønnsinntekten til pensjonssparing med en lønnsøkning på 3 prosent i 40 år. Alle tall er inflasjonsjustert. Ved for eksempel en "aggressiv" aktivaallokering med en aksjeandel på 100 prosent og et avkastningskrav på 7 prosent, får vi følgende regnestykke:

$$NV_0 = (437\,300 \cdot 5\%) \cdot \left[\frac{1 - \left(\frac{1 + 0,5\%}{1 + 4,5\%}\right)^{40}}{4,5\% - 0,5\%} \right] = 431\,894$$

Sluttverdien finner vi ved å flytte nåverdien frem til pensjoneringstidspunktet:

$$SV_{4,5\%,40} = 431\,894 \cdot (1 + 4,5\%)^{40} = 2\,512\,053$$

Dette tilsvarer nesten en seksdobling av opptjent beløp. Vi ser dermed hvor stor effekten av langsiktig sparing kan være. Størst sluttverdi får vi ved å investere 100 prosent i aksjer, men det er også størst risiko knyttet til dette alternativet. Det er vanlig at man velger å redusere

andelen i aksjer når man nærmer seg pensjoneringstidspunktet. Dette gjøres for å forhindre et stort fall i aksjemarkedet, noe som kan føre til at vi får varig redusert pensjonsbeholdning (Døskeland, 2014). I tillegg er mange risikoaverse, så man kan ikke forvente at det er så mange som oppnår en slik høy avkastning. Derfor antar vi en portefølje med $\frac{1}{3}$ i aksjer og $\frac{2}{3}$ i banksparing, hvor aksjer har en avkastning på 7 prosent og banksparing en avkastning på 4 prosent (Døskeland, 2014). Videre antar vi en tjenstepensjon på minimumsnivået 2 prosent. Porteføljen gir en årlig forventet avkastning på 5 prosent, eller en realavkastning på 2,5 prosent. Utregningen blir nå som følger:

$$NV_0 = (437\,300 \cdot 2\%) \cdot \left[\frac{1 - \left(\frac{1 + 0,5\%}{1 + 2,5\%}\right)^{40}}{2,5\% - 0,5\%} \right] = 238\,477$$

Sluttverdien av dette blir ved pensjoneringstidspunktet:

$$SV_{2,5\%,40} = 238\,477 \cdot (1 + 2,5\%)^{40} = 640\,326$$

Her kan vi se at det er store forskjeller mellom hva en kan få i tjenstepensjon avhengig av risikovilje og pensjonsavtale med arbeidsgiver. Legger vi til grunn det siste beløpet med hva vi kan forvente å få fra folketrygden, oppnår vi et beløp på 4 486 194 kr til pensjonsforpliktelser totalt. Vi oppsummerer i følgende tabell

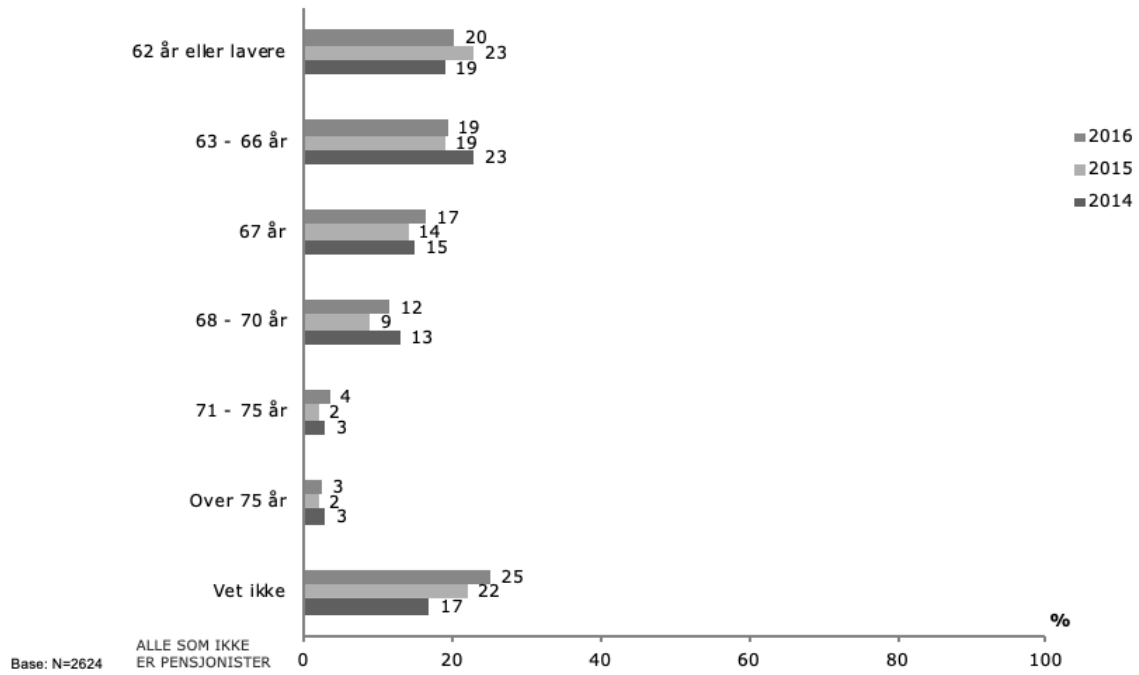
Tabell 10.1: Beregninger for utbetalt pensjon av sluttlønn

År	Infl.justert lønn	Folketrygd	Verdi år 40	Innskudd	Verdi år 40
1	Kr 437 300	Kr 79 151	Kr 96 147	Kr 8 746	Kr 22 911
2	Kr 439 487	Kr 79 547	Kr 96 147	Kr 8 790	Kr 22 464
33	Kr 512 972	Kr 92 848	Kr 96 147	Kr 10 259	Kr 12 195
34	Kr 515 537	Kr 93 312	Kr 96 147	Kr 10 311	Kr 11 957
35	Kr 518 114	Kr 93 779	Kr 96 147	Kr 10 362	Kr 11 724
36	Kr 520 705	Kr 94 248	Kr 96 147	Kr 10 414	Kr 11 495
37	Kr 523 308	Kr 94 719	Kr 96 147	Kr 10 466	Kr 11 271
38	Kr 525 925	Kr 95 192	Kr 96 147	Kr 10 518	Kr 11 051
39	Kr 528 555	Kr 95 668	Kr 96 147	Kr 10 571	Kr 10 835
40	Kr 531 197	Kr 96 147	Kr 96 147	Kr 10 624	Kr 10 624
Pensjonsbeholdning	Kr 4 486 194		Kr 3 845 869		Kr 640 326
Årlig utbetaling	Kr 266 447		Kr 202 414		Kr 64 033
Prosent av lønn ved pensjonsalder	50 %		38 %		12 %

Kilde: Egne beregninger

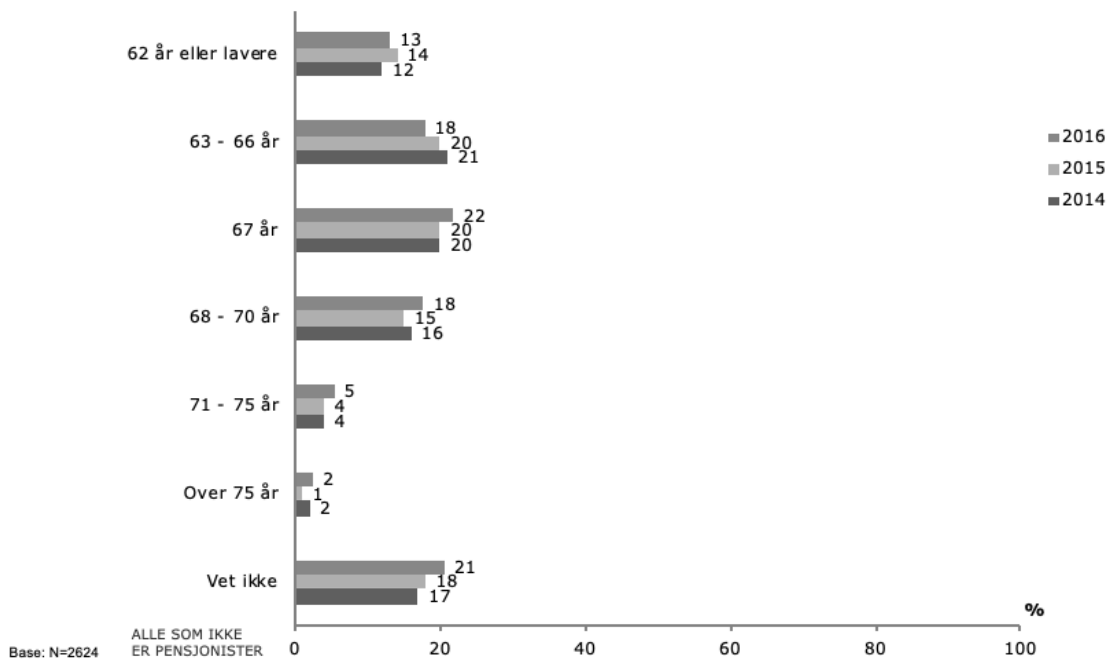
Videre ønsker vi å se på hvorvidt vi er i nærheten av å oppnå ønsket pensjonsutbetaling med et tilsynelatende høyt forventet pensjonsnivå. Vi tar utgangspunkt i Finansbarometeret 2016 (Finans Norge, 2016). På spørsmål om når en ønsker å gå av med pensjon, og når en tror det er realistisk at en kommer til å gå av med pensjon, svarer folk ulikt. I snitt svarte folk at de ønsket å gå av med pensjon når de er 65,3 år gamle, mens deres realistiske syn er på 66,2 år. Hva folk ønsker og forventer er to ulike spørsmål. Vi bruker utvalgets realistiske syn, og runder dette ned til 66 år.

Figur 10.1: Når ønsker du å gå av med pensjon?



Kilde: Finans Norge (2016: 8)

Figur 10.2: Når tror du det er realistisk at du faktisk kommer til å gå av med pensjon?



Kilde: Finans Norge (2016: 9)

Forventet levealder i Norge er i dag på omtrent 85 år (SSB, 2019a). Med en forventet pensjonsavgang på 66 år gir dette en forventet pensjonstid på 19 år. Respondentene fra Norsk Finansbarometer 2016 var i gjennomsnitt villige til å akseptere en nedgang på 25 prosent i inntekt ved avgang til pensjonsalder. Med en forventet lønn på 531 197 kr aksepteres en pensjonslønn på 398 398 kr.

Avhengig av hvilket årskull man er født i, og når man velger å ta ut pensjon, deles pensjonsbeholdningen på et delingstall (Døskeland, 2014). Med et delingstall på 19 år utbetales det $3\,845\,869/19 = 202\,414$ kr i årlig pensjon fra folketrygden. I en innskuddsbasert pensjonsordning vil utbetalingen som regel være i minimum ti år (Finansportalen, u.å). Hvis vi antar at en kan starte utbetalingen allerede fra fylte 66 år, får man et beløp på $640\,326/10 = 64\,033$ kr i pensjonsinntekt i ti år.

Totalt vil man få en pensjonsinntekt på 266 447 kr årlig, som tilsvarer 50 prosent av sluttlønn. Med våre beregninger må man altså nøye seg med nesten 132 000 kr, eller 33 prosent, mindre enn den utbetalingen man er villige til å akseptere.

For å dekke inn avviket er det nødvendig med individuell pensjonssparing. Sparer man i 40 år, fra man er 26 år, og tillater seg selv å ta risiko, behøver man å spare følgende beløp årlig:

$$131\,951 \cdot 19 = 2\,507\,069$$

$$x \cdot (1 + 4,5\%)^{40} = 2\,507\,069$$

$$x = 431\,037$$

$$x \cdot \left[\frac{1 - \left(\frac{1}{1 + 4,5\%} \right)^{40}}{4,5\%} \right] = 431\,037$$

$$x = 23\,424$$

Det vil si en årlig sparing til pensjon på 23 424 kr eller 1 952 kr månedlig fra fylte 26 år.

10.2 E-post til respondenter

16.04.2019 10.13

Spørreundersøkelse

Hei!

Vi er to studenter som studerer økonomisk analyse på Universitetet i Stavanger. I forbindelse med vår avsluttende masteroppgave gjennomfører vi en undersøkelse hvor formålet er å kartlegge pensjonssparing i Helse Fonna. Dette er et spesielt viktig tema i disse dager da pensjonsutbetalingene i fremtiden vil bli redusert og det er viktigere å ta ansvar for egen sparing. Grunnet dette ønsker vi dine innspill. Undersøkelsen blir gjennomført med tillatelse fra HR-direktør i Helse Fonna.

Vi håper at du har anledning til å sette av 5-10 minutter av din tid til å besvare denne undersøkelsen. All mottatt informasjon behandles konfidensielt.

Link til spørreundersøkelsen:

https://uisnettop.eu.qualtrics.com/jfe/form/SV_0NA62P4hYvCyVsF

På forhånd takk!

Ved spørsmål, ta gjerne kontakt med:

Ingrid Hovden

Masterstudent, Økonomi og ledelse UiS

E-post: [REDACTED]

Caroline Wang Paulsen

Masterstudent, Økonomi og ledelse UiS

E-post: [REDACTED]



10.3 Spørreundersøkelsen

Denne undersøkelsen gjennomføres som et ledd i vår masteroppgave innen økonomisk analyse ved Universitetet i Stavanger. Undersøkelsen er med på å danne hovedgrunnlaget for vår oppgave som er knyttet til pensjonssparing i Helse Fonna. I første del av undersøkelsen vil vi stille deg spørsmål som omhandler grunnleggende informasjon om deg. Videre vil vi stille deg spørsmål som er rettet mot din oppfattelse og kunnskap om pensjon. Avslutningsvis vil vi be deg ta stilling til et sett med gitte situasjoner.

Undersøkelsen vil ta ca. 5-10 minutter.

Alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Takk for at du tar deg tid til å delta i undersøkelsen!

Del 1:

1. Hva er din alder?

20 -30 år 31- 40 år 41-50 år 51- 60 år 61-70 år Over 70 år

2.Kjønn:

Kvinne Mann

3. Høyeste fullførte utdanning:

Grunnskole Videregående Fagskole Bachelor Master +

4. Hvor mye tjener du?

- Under 150 000 kr
- 150 000 - 300 000 kr
- 300 000 - 500 000 kr
- 500 000 - 700 000 kr
- Over 700 000 kr
- Ønsker ikke å oppgi

5. Hvilket sykehus arbeider du på?

- Odda sykehus
- Valen sykehus
- Haugesund sykehus
- Stord sykehus

6. Hvilket fagfelt arbeider du innen?

- Somatikk
- Merkantil/Adm.
- Psykiatri
- Drift (herunder intern service, ambulanse etc.)
- Diagnostikk personell (herunder fys, lab, røntgen etc.)
- Annet: _____

7. Hvis du arbeider innen somatikk, psykiatri eller annet pleiepersonell, kryss av om du har en av følgende stillingstitler:

Overlege/LiS/Turnuslege Spes.spl/Sykepleier Hjelpepleier Assistent

8. Arbeider du heltid eller deltid?

Heltid Deltid

9. Hvis deltid, hvorfor?

Ufrivillig deltid Eget ønske

10. Har du økonomisk bakgrunn i form av utdanning eller arbeidserfaring?

Ja

Nei

Del 2:

11. Fra hvilken alder starter opptjening i folketrygden?

11 år 13 år 15 år Vet ikke

12. Hvor lenge må du ha vært ansatt i Helse Fonna før du fyller 62 år for å gå av med AFP?

7 av 9 år 8 av 10 år 6 av 8 år Vet ikke

13. Vet du hvilken pensjonskasse du er lagt under?

KLP 13 KLP 15 KLP 16 Vet ikke

14. Har du kjennskap til individuell pensjonssparing med skattefordel (IPS)?

Ja

Nei

15. Pensjonssystemet er komplisert

Svært uenig

Uenig

Verken eller

Enig

Svært enig

16. Sparer du til pensjon utover det du får fra folketrygden og arbeidsgiver?

Ja Nei

17. Hvis ja, hvor mye sparer du i året?

Ønsker ikke å oppgi

18. Hvis nei, når planlegger du å starte med pensjonssparing?

Planlegger ikke å spare

19. Hvis nei, hva er den viktigste grunnen til at du ikke sparer til pensjon?

- Har ikke råd
- Det er ikke nødvendig å spare til pensjon
- Planlegger å starte sparing senere
- Betaler ned gjeld
- Annet: _____

20. Hvilke typer spareformer benytter du deg av? Velg alt som gjelder.

- Fondssparing
- Individuell pensjonssparing med skattefordel (IPS)
- Sparekonto
- Aksjesparekonto
- Aksjer
- Obligasjoner
- Sparer ikke

21. Har du beregnet hvor mye du kommer til å få i pensjon?

- Ja
- Nei

22. Når forventer du å gå av med pensjon?

23. Jeg er bekymret for økonomien jeg vil få som pensjonist

- Svært uenig
- Uenig
- Verken eller
- Enig
- Svært enig

24. Har du planer om å spare mer, mindre eller uendret til pensjonssparing enn det du gjør i dag?

- Mer
- Mindre
- Uendret

Del 3, alternativ 1:

I denne delen vil vi be deg om å ta stilling til et sett med gitte situasjoner. Vennligst velg det eller de svarene som passer deg best.

25. Du innehar en 50 % stilling i Helse Fonna og får til sommeren et arveoppgjør fra en nær slektning. Arven er på 150 000 kr og du får utbetalt alt i en sum. Hvordan vil du bruke arven? (vennligst velg det/de alternativene som passer deg best)

- Nedbetaling av gjeld
- Investering
- Sparing
- Reise
- Bil/Båt
- Annet _____

26. Du har en fast 60 % stilling i Helse Fonna, og får økt stillingsprosenten din til 100 % fra neste måned. Hvordan vil du prioritere bruken av din lønnsøkning?

- Forbruk (mat, klær, hobby etc)
- Nedbetaling av gjeld
- Sparing
- Reise
- Annet _____

27. Save More Tomorrow er et spareprogram hvor arbeidsgiver ved hvert lønnsoppgjør trekker et beløp til pensjonssparing. Trekket skjer før du mottar pengene på kontoen din. Er et slikt program noe du kunne tenke deg å delta i?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

28. Fremtidens pensjonister må kunne belage seg på å kun motta halvparten av lønnen sin i pensjon, mot ca $\frac{2}{3}$ for dagens pensjonister. Er du villig til å ofre litt av lønnen din i dag for å spare til fremtiden?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Del 3, alternativ 2:

25. Du innehar en 100 % stilling i Helse Fonna og får til sommeren et arveoppgjør fra en nær slektning. Arven er på 150 000 kr og du får utbetalt alt i en sum. Hvordan vil du bruke arven? (vennligst velg det/de alternativene som passer deg best)

- Nedbetaling av gjeld
- Investering
- Sparing
- Reise
- Bil/Båt
- Annet _____

26. Du har en fast 60 % stilling i Helse Fonna, og får økt stillingsprosenten din til 100 % fra neste måned. Hvordan vil du prioritere bruken av din lønnsøkning?

- Forbruk (mat, klær, hobby etc)
- Nedbetaling av gjeld
- Sparing
- Reise
- Annet _____

27. Save More Tomorrow er et spareprogram hvor arbeidsgiver ved hvert lønnsoppgjør trekker et beløp til pensjonssparing. Trekket skjer før du mottar pengene på kontoen din. Er et slikt program noe du kunne tenke deg å delta i?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

28. Fremtidens pensjonister må kunne belage seg på å kun motta halvparten av lønnen sin i pensjon, mot ca $\frac{2}{3}$ for dagens pensjonister. Er du villig til å ofre litt av lønnen din i dag for å spare til fremtiden?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

10.4 F-test

Hypotese 1:

F-Test: To utvalg for varianser

	<i>Lite kunnskap</i>	<i>God kunnskap</i>
Gjennomsnitt	1,24	3,2
Varians	0,186122449	0,2
Observasjoner	50	5
fg	49	4
F	0,930612245	
P(F<=f) en side	0,379264551	
F-kritisk, en side	0,390453561	

Hypotese 2:

F-Test: To utvalg for varianser

	<i>Deltid</i>	<i>Heltid</i>
Gjennomsnitt	1,621621622	1,71428571
Varians	0,241741742	0,21008403
Observasjoner	37	35
fg	36	34
F	1,150690691	
P(F<=f) en side	0,341490916	
F-kritisk, en side	1,762183581	

10.5 T-test

Hypotese 1:

t-Test: To utvalg med antatt like varianser

	<i>Lite kunnskap</i>	<i>God kunnskap</i>
Gjennomsnitt	1,24	3,2
Varians	0,186122449	0,2
Observasjoner	50	5
Gruppevarians	0,187169811	
Antatt avvik mellom gjennomsnittene	0	
fg	53	
t-Stat	-9,658881316	
P(T<=t) ensidig	1,39585E-13	
T-kritisk, ensidig	1,674116237	
P(T<=t) tosidig	2,7917E-13	
T-kritisk, tosidig	2,005745995	

Hypotese 2:

t-Test: To utvalg med antatt like varianser

	<i>Deltid</i>	<i>Heltid</i>
Gjennomsnitt	0,37837838	0,28571429
Varians	0,24174174	0,21008403
Observasjoner	37	35
Gruppevarians	0,22636514	
Antatt avvik mellom gjennomsnittene	0	
fg	70	
t-Stat	0,82599105	
P(T<=t) ensidig	0,20580779	
T-kritisk, ensidig	1,66691448	
P(T<=t) tosidig	0,41161558	
T-kritisk, tosidig	1,99443711	

Hypotese 3:

t-Test: To utvalg med antatt like varianser

	<i>Deltar</i>	<i>Deltar ikke</i>
Gjennomsnitt	0,571428571	2
Varians	0,25210084	0
Observasjoner	35	35
Gruppevarians	0,12605042	
Antatt avvik mellom gjennomsnittene	0	
fg	68	
t-Stat	-16,83250823	
P(T<=t) ensidig	3,01396E-26	
T-kritisk, ensidig	1,667572281	
P(T<=t) tosidig	6,02793E-26	
T-kritisk, tosidig	1,995468931	

10.6 Regresjonsmodell

Hypotese 1

Første regresjon

SAMMENDRAG (UTDATA)								
Regresjonsstatistikk								
Multipel R	0,169209942							
R-kvadrat	0,028632004							
Justert R-kvadrat	0,020185326							
Standardfeil	0,496166266							
Observasjoner	117							
Variansanalyse								
	<i>fg</i>	<i>SK</i>	<i>GK</i>	<i>F</i>	<i>Signifikans-F</i>			
Regresjon	1	0,834488334	0,834488334	3,38973543	0,068180922			
Residualer	115	28,31081081	0,246180964					
Totalt	116	29,14529915						
	<i>Koeffisienter</i>	<i>Standardfeil</i>	<i>t-Stat</i>	<i>P-verdi</i>	<i>Nederste 95%</i>	<i>Øverste 95%</i>	<i>Nedre 95,0%</i>	<i>Øverste 95,0%</i>
Skjæringspunkt	0,45045045	0,047094018	9,564918664	2,67041E-16	0,357166265	0,543734636	0,357166265	0,543734636
God kunnskap	0,382882883	0,207961552	1,841123415	0,068180922	-0,029048928	0,794814693	-0,029048928	0,794814693

Andre regresjon

SAMMENDRAG (UTDATA)								
Regresjonsstatistikk								
Multipel R	0,35523415							
R-kvadrat	0,126191301							
Justert R-kvadrat	0,070075146							
Standardfeil	0,483369442							
Observasjoner	117							
Variansanalyse								
	<i>fg</i>	<i>SK</i>	<i>GK</i>	<i>F</i>	<i>Signifikans-F</i>			
Regresjon	7	3,677883228	0,52541189	2,248751745	0,035558421			
Residualer	109	25,46741592	0,233646018					
Totalt	116	29,14529915						
	<i>Koeffisienter</i>	<i>Standardfeil</i>	<i>t-Stat</i>	<i>P-verdi</i>	<i>Nederste 95%</i>	<i>Øverste 95%</i>	<i>Nedre 95,0%</i>	<i>Øverste 95,0%</i>
Skjæringspunkt	0,1147028	0,173355186	0,661663506	0,509583243	-0,228881543	0,458287144	-0,228881543	0,458287144
God kunnskap	0,376539882	0,203471876	1,850574585	0,066938706	-0,026734761	0,779814525	-0,026734761	0,779814525
Alder 30-60	0,303985584	0,113050597	2,688933907	0,008294338	0,079922976	0,528048192	0,079922976	0,528048192
Høy inntekt	0,051717697	0,108953715	0,474675844	0,63596769	-0,164225025	0,267660418	-0,164225025	0,267660418
Høy utdannelse	-0,076841668	0,131434694	-0,584637628	0,559999586	-0,337340958	0,183657623	-0,337340958	0,183657623
Sykepleier/spes. spl	-0,092399757	0,10906954	-0,847163712	0,39876014	-0,308572039	0,123772526	-0,308572039	0,123772526
Økonomisk bakgrunn	0,047689618	0,095673118	0,498464138	0,619161301	-0,141931391	0,237310628	-0,141931391	0,237310628
Heltid	0,150336839	0,137011537	1,097256788	0,274947271	-0,121215573	0,421889251	-0,121215573	0,421889251

Hypotese 3

Første regresjon

SAMMENDRAG (UTDATA)								
Regresjonsstatistikk								
Multipel R	0,121306553							
R-kvadrat	0,01471528							
Justert R-kvadrat	0,006147587							
Standardfeil	0,499707897							
Observasjoner	117							
Variansanalyse								
	<i>fg</i>	<i>SK</i>	<i>GK</i>	<i>F</i>	<i>Signifikans-F</i>			
Regresjon	1	0,428881235	0,428881235	1,717531141	0,192622488			
Residualer	115	28,71641791	0,249707982					
Totalt	116	29,14529915						
	<i>Koeffisienter</i>	<i>Standardfeil</i>	<i>t-Stat</i>	<i>P-verdi</i>	<i>Nederste 95%</i>	<i>Øverste 95%</i>	<i>Nedre 95,0%</i>	<i>Øverste 95,0%</i>
Skjæringspunkt	0,52238806	0,061049036	8,556860082	5,84627E-14	0,401461669	0,643314451	0,401461669	0,643314451
Deltar	-0,12238806	0,093387068	-1,310546123	0,192622488	-0,307369868	0,062593749	-0,307369868	0,062593749

Andre regresjon

SAMMENDRAG (UTDATA)								
Regresjonsstatistikk								
Multipel R	0,312251419							
R-kvadrat	0,097500948							
Justert R-kvadrat	0,039542294							
Standardfeil	0,491240751							
Observasjoner	117							
Variansanalyse								
	<i>fg</i>	<i>SK</i>	<i>GK</i>	<i>F</i>	<i>Signifikans-F</i>			
Regresjon	7	2,841694309	0,40595633	1,682250027	0,120753236			
Residualer	109	26,30360484	0,241317476					
Totalt	116	29,14529915						
	<i>Koeffisienter</i>	<i>Standardfeil</i>	<i>t-Stat</i>	<i>P-verdi</i>	<i>Nederste 95%</i>	<i>Øverste 95%</i>	<i>Nedre 95,0%</i>	<i>Øverste 95,0%</i>
Skjæringspunkt	0,217328977	0,178770896	1,215684328	0,226731608	-0,136989127	0,571647081	-0,136989127	0,571647081
Deltar	-0,118331037	0,09248271	-1,279493622	0,203440143	-0,301628761	0,064966687	-0,301628761	0,064966687
Alder 30-60	0,252419502	0,114968627	2,195551155	0,030243684	0,024555421	0,480283583	0,024555421	0,480283583
Høy inntekt	0,109347617	0,110773636	0,987126729	0,325766683	-0,110202129	0,328897363	-0,110202129	0,328897363
Høy utdannelse	-0,10629489	0,133437371	-0,796590114	0,427420759	-0,370763421	0,158173641	-0,370763421	0,158173641
Sykepleier/spes. spl.	-0,079228695	0,11117023	-0,712679061	0,477567244	-0,299564478	0,141107087	-0,299564478	0,141107087
Økonomisk bakgrunn	0,049239508	0,097372704	0,505680806	0,614101845	-0,143750026	0,242229041	-0,143750026	0,242229041
Heltid	0,141654206	0,139214022	1,017528287	0,311155414	-0,134263461	0,417571872	-0,134263461	0,417571872