



HÖGSKOLAN
DALARNA

Pension - investeringen som glöms bort

En studie av pensionsmedvetenheten i ett tjänsteproducerande företag

Pension – the forgettable investment

Författare: Therese Blank och Sofia Kovler
Handledare: Gunilla Carstensen
Examinator: Karl W Sandberg
Ämne: Personal och arbetsliv
Kurs: PA2008
Poäng: 15 hp
Betygsdatum: 2017 - 06 - 01

Högskolan Dalarna
791 88 Falun
Sweden
Tel 023-77 80 00

Vid Högskolan Dalarna finns möjlighet att publicera examensarbetet i fulltext i DiVA.

Publiceringen sker open access, vilket innebär att arbetet blir fritt tillgängligt att läsa och ladda ned på nätet. Därmed ökar spridningen och synligheten av examensarbetet.

Open access är på väg att bli norm för att sprida vetenskaplig information på nätet. Högskolan Dalarna rekommenderar såväl forskare som studenter att publicera sina arbeten open access.

Vi medger publicering i fulltext (fritt tillgänglig på nätet, open access): Ja Nej

Högskolan Dalarna – SE-791 88 Falun – Tel 023-77 80 00

Sammanfattning

Denna studie handlar om pension och pensionskunskap med inriktning tjänstepension i ett svenskt tjänsteproducerande företag. Undersökningen visar på att en komplexitet samt en kunskapsosäkerhet råder på det svenska pensionsområdet samt att intresset för ämnet överlag är lågt. Den här studien riktar in sig på att identifiera bakomliggande orsaksfaktorer till detta på undersökningsföretaget samt att även analysera ämnet utifrån ett HR-perspektiv. I studien används både en kvantitativ och kvalitativ metod i form av webbaserade enkäter samt fokusgruppsintervju för ökad trovärdighet och tillförlitlighet. Den teoretiska referensramen i undersökningen baseras på en sammanställd nulägesanalys av pensionsområdet i Sverige, definition av tjänstepension och faktorer som kan påverka pensionen, sedda bland annat ur perspektiv på mångfald och jämställdhet. Dessa faktorer ställs sedan mot det empiriska materialet för att sedan analyseras och diskuteras i förhållande mot de teoretiska utgångspunkterna i referensramen. HR-funktionens roll gentemot pensionskunskapen undersöks i denna studie samt även frågeställningen om att det finns ett samband mellan pensionsavgång vid viss pensionsålder och individens pensionskunskap. Detta diskuteras senare i studiens diskussionsdel både i förhållande till det erhållna resultatet och den ovannämnda teoretiska bakgrunden.

Studien avslutas med en slutsats om HR-s roll som pensionsinformatör samt förslag till vidare forskning på pensionsområdet med bland annat fokus på ett bredare HR-fält. Även ett proaktivt förbättringsförslag presenteras för undersökningsföretagets räkning med fokus på att främja och sprida pensionskunskapen inom organisationen.

Nyckelord:

Pensionskunskap, tjänstepensioner, det nya pensionssystemet, mångfald och jämställdhet i arbetslivet

Summary

This study contains an analysis on pensions and pension knowledge with alignment on occupational pension in a Swedish service producing company. The survey shows that a complexity and knowledge insecurity takes place on the Swedish retirement area and the interest for the subject is low. This study aims to identify the terms that have an affection on that area and analyzes the subject from a HR-perspective in the research company. Both qualitative and quantitative methods are used in this study shaped as web-based survey and focus group interview for higher reliability and validity. The theoretical referred framework in this survey is based on summon situation analysis of the Swedish pension area, definition of the occupational pension and the terms which can affect the pension, for instance the diversity and equality in working life. These terms are later compared to the empirical data for analysis and discussion to the theoretical aspects in the referred framework. HR-s departmental role in relationship to pension knowledge is examined in this survey and so is the question about connection between the retirement during a certain retirement age and the individual pension knowledge. This is later discussed in the discussion section of this survey in a relationship to the empirical result and the theoretical referred background of this study.

This survey ends with a conclusion about HR-s role as a pension-communicator and a suggestion to future investigations on the pension area including focus on a broader HR-field. A proactive improvement proposal is presented for the research company with focus on promoting and spreading the pension knowledge in the organization.

Keywords:

Pension knowledge, occupational pensions, the new pension system, diversity and equality in working life

Förord

Vi vill börja med att tacka vår fantastiska handledare Gunilla Carstensen för hennes tid, gedigna kunskap och kompetens som handledare samt engagemang som har varit ett avgörande bidrag i vår studie. Utan henne, hennes stöd, tankar och idéer och råd skulle denna studie inte bli av.

Vi känner även en stor tacksamhet till Alecta och vår uppdragsgivare på företaget som tillsammans gjorde det möjligt för oss att utföra vår studie. Vi vill även tacka de respondenter som avsatte sin dyrbara tid för både enkäter och fokusgruppsintervjuer. Utan ert engagemang hade detta inte varit möjligt.

Till sist vill vi även tacka våra nära och kära som outhärdligt stöttat och trott på oss under hela vår studietid, i synnerlighet under vårt avslutande examensarbete, och gav oss det fantastiska utrymmet för både vår studie och varandra.

Bästa hälsningar

Therese och Sofia

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte	2
1.3 Frågeställningar och problemformulering	2
1.4 Disposition	2
2. Teoretisk referensram	2
2.1 Nulägesanalys av pensionen i Sverige	2
2.2 Definition av tjänstepension	4
2.3 Tjänstepensionens betydelse för kön, ålder och etnicitet	5
2.4 Beteendemönster och employer brand	5
3. Metod	7
3.1 Presentation av företaget	7
3.2 Forskningsansats	7
3.3 Genomförande	8
3.4 Forskningsetik	9
3.5 Material	10
3.6 Kvalitativ metod fokusgrupper	10
3.7 Kvantitativ metod enkätundersökning	10
3.8 Dataanalys	11
3.9 Metoddiskussion	11
4. Resultat	12
4.1 Empiri	12
4.1.1 Enkätundersökning	12
4.1.2 Fokusgruppsintervju	21
5. Analys	28
6. Diskussion	32
7. Förbättringsförslag	37
8. Slutsats	38
9. Förslag till vidare forskning	39
10. Referenslista	
Bilaga I - Missivbrev enkäter	I
Bilaga II - Missivbrev fokusgrupp	II
Bilaga III - Personligt frågeformulär	III
Bilaga IV - Frågor fokusgrupp	VI

1. Inledning

1.1 Bakgrund

För många är pension en avlägsen destination långt fram i tiden. För den enskilda människan man kan den till och med kännas befinna sig ljusår bort. ”*Det löser sig*” eller ”*Vi tar det då, det är så långt kvar*” tänker nog de flesta unga och även medelåldersmänniskor i Sverige, och så tänkte även vi, författare till denna studie, innan ljuset gick upp för oss. Tanken att undersöka denna till synes avlägsna fråga väcktes hos oss under hösten 2016 då vi bjöds in till två spännande föreläsningdagar med fokus på ämnet pension. Det här visade sig vara ett ämne som alltså har legat dolt och oupptäckt för oss som en vit fläck på kunskapskartan. När vi sedan började kartlägga ämnet bland våra bekanta och även söka efter tidigare forskning på internet, kunde vi konstatera att kunskapen hos den vanlige medarbetaren var låg samt att HR-perspektivet gällande ämnet hade utvecklingspotential (Hales och Gough, 2002).

Pension kan betraktas som en pyramid som består av tre olika delar. I botten ligger den allmänna pensionen som består av inkomstpension och premiepension, sedan finns det ett mellanschakt som består av tjänstepension och hela pyramiden toppas till slut av ett eget sparande (Pensionsmyndigheten, 2017a). Denna studie riktar sig som en närmare titt på tjänstepensionen och hur individen både medvetet och omedvetet kan påverka denna. Vi kom fram till att pensionskunskapen visade sig vara som en vit fläck för de flesta av individerna i vår närhet. Vi ville ställa många frågor och många frågor funderade vi på, bland annat om varför pension visade sig vara ointressant för flera. Vi bestämde oss för att kontakta pensionsbolaget *Alecta* som har genomfört pensionsdagarna på Högskolan Dalarna under hösten och berättade att vi vill undersöka det här. Hos *Alecta* togs intresset från oss emot med öppna armar och den 17e januari 2017 åkte vi till Stockholm och *Alectas* huvudkontor för ett möte där vi spånade idéer och tankar kring möjligheten att genomföra denna analytiska studie. Genom *Alecta*¹ fick vi möjlighet till professionellt samarbete på just detta område, information om användbar litteratur och kontakt med ett intresseföretag som gärna ville vara en del av vår undersökning.

¹Arbetet med detta examensarbete genomförs i samarbete med tjänstepensionsbolaget *Alecta* och efter intresse av deras kund. *Alecta* har bidragit med information som vi sedan på eget bevåg har valt att använda oss av. Detta för att teoribakgrunden inte ska upplevas som partisk eller till *Alectas* fördel.

1.2 Syfte

Syftet med examensarbetet är att studera kunskapen om pension hos de anställda i ett svenskt tjänsteproducerande företag.

1.3 Frågeställningar och problemformulering

Vilka faktorer kan påverka pensionskunskapen inom organisationen?

Vad kan HR-funktionen göra för att öka mängden pensionskunskapen i undersökningsföretaget?

Finns det ett samband mellan att gå i pension vid viss pensionsålder och individens pensionskunskap?

1.4 Disposition

Arbetet börjar med en inledning där arbetet presenteras tillsammans med bakgrund, syfte, frågeställningar och avrundas med en beskrivning av uppsatsens disposition. Därefter presenteras den teoretiska referensramen som är utgångspunkten för arbetet och följs av ett metodavsnitt där presentation av undersökningsföretaget, val av forskningsansats och undersökningsmetoder, studiens genomförande, forskningsetik och material presenteras. Uppsatsen fortsätter sedan med att presentera resultat och analys av den insamlade empirin samt en avslutande diskussion. För att runda av uppsatsen presenteras en slutsats samt förslag till vidare forskning.

2. Teoretisk referensram

Här nedan presenteras den teoretiska referensramen med utgångspunkter relevanta för arbetet.

2.1 Nulägesanalys av pensionen i Sverige

Den svenska pensionsreformen bör betraktas som del i en pågående politisk process samt att socialförsäkringssystemets förankring i välfärdsstaten är föremål för diskussion och omprövning (Ohlsson, 2009). Det gamla ATP-systemet (allmän tilläggspension) behövde år 1990 anpassas till nya villkor som skulle gynna den yngre generationen, menar Ohlsson (2009). De uttryckta fördelarna med det nya pensionssystemet är att varje enskild individ själv får förvalta sin premiepension i det allmänna systemet.

Individen får på egen hand avgöra hur avtals- och tjänstepensionsavgifterna ska placeras och har möjlighet att förhandla med sin arbetsgivare kring sin tjänstepension, exempelvis byta löneförhöjning mot förhöjd tjänstepension (Granqvist och Ståhlberg, 2002). Nackdelarna som brukar lyftas fram med det nya pensionssystemet är bland annat att det finns delar kvar av det gamla pensionssystemet, vilket skapar förvirring hos de svenska medborgarna. För individer födda efter år 1953 gäller det nya systemet fullt ut, medan för individerna födda innan år 1953 eller tidigare är delar av det gamla ATP-systemet fortfarande aktuella, såsom exempelvis tilläggspension och garantipension (Pensionsmyndigheten, 2017b). Myndigheternas webbaserade information når inte fram till medborgarna som den borde samt att det finns för många kanaler att välja för att söka den på (Ohlsson, 2009).

En tes som finns sedan tidigare i samhället är att pensionskunskapen generellt är låg samt att detta givetvis kan bero på olika faktorer, bland annat att informationen som kommer ut är bristfällig eller alltför komplicerad för att tas in. Att ha informationen fördelad på allt för många olika kanaler fungerar för experter men inte för den vanliga medborgaren som kan uppfatta mängden av dessa informationsvägar som förvirrande (Ohlsson, 2009). I Norge har en undersökning genomförts med syfte att undersöka hur allmän information fungerar över tid. Enligt studien tenderar en person som fått informationsbroschyrer att svara rätt på grundläggande frågor en vecka senare (Finseraas, Jakobsson och Svensson, 2015). Dock visar undersökningen att informationen från broschyrerna inte är till någon hjälp. Kunskapen från broschyrerna har med andra ord försvunnit från minnet under tiden. Detta visar på att det finns gränser hos offentliga informationskampanjer när det gäller att förbättra kunskaper (Finseraas et al., 2015).

Det nya pensionssystemet avgörs dessutom av den samlade intjänade pensionens storlek och baseras således på hur mycket varje enskild person tjänat in till systemet (Granqvist och Ståhlberg, 2002). För att individen ska få en hyfsad pension krävs det att denne arbetat heltid under så många år som möjligt samtidigt som denne har haft en bra inkomst och helst varit aktiv i sina val av fonder. Avtals- och tjänstepensionen är viktigare för den totala pensionen än vad den tidigare har varit, menar författarna (Granqvist och Ståhlberg, 2002). Avtals- och tjänstepensionen är idag för det mesta bestämda utifrån kollektivavtalet vilket också skiljer sig från tidigare system eftersom det tidigare var vanligt att detta var förmånsbestämt. Idag är istället detta avgiftsbestämt vilket innebär att en viss procent av lönen varje år placeras i fonder där varje enskild individ har möjlighet att själva förvalta dem (Granqvist och Ståhlberg, 2002).

Det nya pensionssystemet som infördes vid millenniumskiftet består av en bas som i sin tur utgörs av inkomstpension, garantipension och premiepension. Dessa baseras på delvis ålder samt hur många år individen har varit verksam i Sverige. Denna bas kallas även för allmän pension och skickas ut till samtliga svenska medborgare i orangea kuvert och finansieras statligt. Sedan tillkommer tjänstepensionen som ligger en nivå över den statliga basen och är en fristående del i det svenska pensionssystemet. Ovan på denna kan individen dessutom själv bestämma huruvida denne vill ha ett privat pensionssparande eller inte (Ohlsson, 2009). När det gäller arbetslivet i Sverige finns olika val individen gör som påverkar dennes pension (Alecta, 2015a). Det är ofta val som den enskilde individen inte känner till att detta direkt påverkar pensionen såsom exempelvis deltidsarbete och föräldraledighet. Att gå ner i tid de sista åren inför pensionen har stor påverkan på den totala pensionen, särskilt om individen omfattas av det gamla pensionssystemet som till största del baseras på de sista åren i arbetslivet (Alecta, 2015a). Det nya pensionssystemet och därefter även tjänstepensionen påverkas av hur länge individen har arbetat och det är en stor fördel att komma ut tidigt i arbetslivet och stanna där ända till 65 års ålder, samt att helst även arbeta heltid. En viss pension sparas även genom studier och CSN bidrag, men detta är marginellt (Alecta, 2014b).

2.2 Definition av tjänstepension

Det finns ingen lag idag som definierar tjänstepensionen utan detta är endast en avtalsfråga som baseras antingen på kollektivavtal eller ett individuellt avtal som gäller på företag där kollektivavtal saknas (Vejde, 2013). Tjänstepensionen kan vara antingen förmånsbestämd, vilket var den vanligaste formen förr, eller premiebestämd vilket gäller för de flesta yngre anställda. (Vejde, 2013). Den förmånsbestämda tjänstepensionen, som hör till delarna av det äldre pensionssystemet, fungerar på så vis att medborgaren är garanterad en viss procent av den slutlön denne har när det är dags att gå i pension, exempelvis en viss procent av genomsnittslönen för de sista åren i arbetslivet. Detta gör alltså att individens inkomst under tidigare år inte har någon eller en mycket liten betydelse för pensionen. Den andra och nyare typen av tjänstepensionen är den premiebestämda pensionen. När det gäller denna pension så betalar arbetsgivaren in ett bestämt belopp som är en viss procent utav lönen. Dessa pengar sparas i en fondförsäkring där individen själv placerar sina pengar eller i en traditionell försäkring där det aktuella försäkringsbolaget placerar pengarna (Vejde, 2013).

2.3 Tjänstepensionens betydelse för kön, ålder och etnicitet

I en studie om klasskillnader, kön och utvecklingsmöjligheter jämförs den brittiska pensionssättningen mot bland annat Nederländerna och författarna kommer fram till att tjänstepensionen är en avgörande faktor för att minska klasskillnaderna och kan öka den framtida inkomsten hos medarbetarna (Meyer och Bridgen, 2008). Detta på grund av att den allmänna pensionen sällan räcker till för att täcka en duglig levnadsnivå. Utifrån ett könsperspektiv påvisas även att kvinnor är i större behov av tjänstepension än män, speciellt om dessa är låginkomsttagare, saknar högskoleutbildning eller arbetar på de lägre nivåerna i försäljningsbranschen (Meyer och Bridgen, 2008).

Det nya pensionssystemet i Sverige kan med andra ord innebära en ökad jämställdhet mellan män och kvinnor (Granqvist och Ståhlberg, 2002). Eftersom pensionens storlek i det nya systemet avgörs av hur mycket individen själv har tjänat in, jämfört med tidigare då pensionen var en viss procent av slutlönen, kan varje individ själv påverka pensionens storlek oavsett kön genom exempelvis antal arbetade år och antal år med heltidstjänst (Granqvist och Ståhlberg, 2002). Dock finns det vissa eftersläpanden som bidrar till att männen fortfarande gynnas till större del än kvinnorna när det gäller de förmånsbestämda resterna i avtalspensionen som exempelvis lörens storlek som till viss del präglar även det nya pensionssystemet (Granqvist och Ståhlberg, 2002). För att pensionen ska bli helt jämställd förutsätter det att kvinnor har samma lön som män och arbetar lika länge (Granqvist och Ståhlberg, 2002), bortsett från deltidsarbete och föräldraledighet. Det krävs även att kvinnor blir bättre på att förhandla med sin arbetsgivare och modigare när det gäller att placera sina pensionspengar (Granqvist och Ståhlberg, 2002). Med andra ord, så gäller det även för kvinnor i Sverige att sträva efter högre löner och mer attraktiva arbetsplatser (Granqvist och Ståhlberg, 2002; Meyer och Bridgen, 2008). Det är även av vikt att satsa på en högskoleutbildning för att vidga sin kompetens samt att kunna få både en högre lön och pensionsinsättning.

2.4 Beteendemönster och employer brand

En allmän pensions- och placeringskunnighet är viktig för att individen skall känna sig trygg och involverad i sin pension (Forner och Monticone, 2011; Landerretche och Martinez, 2013). Detta är dock en svårighet då pension är ett omfattande ämne som påverkas av många faktorer, bland annat politiska och marknadsekonomiska samt är svåra för den enskilde individen att styra över. För att kunna påverka sin pension bör individen vara insatt i den finansiella marknaden trots att skillnader i kunskap om ämnet förekommer (Bissonnette och Van Soest, 2015).

Det är också därför allt fler förlitar sig på sin privata pensionsrådgivning, samt har höga förväntningar på dessa, men är ändå skeptiska på sin pensionsutveckling samt det slutgiltiga kapitalet de får ut, när det är dags att gå i pension (Bissonnette och Van Soest, 2015). Effekten av ökad välfärd och i och med detta även en ökad pensionsålder är dock att de ekonomiska förutsättningarna ser annorlunda ut (Vogel, Ludwig och Börsch-Supan (2017). Enligt deras undersökning är inte den egna viljan så stor att arbeta till en högre ålder men eftersom förutsättningarna förändras måste även arbetstagarna göra detta (Vogel et al., (2017).

En debatt som har länge pågått i det brittiska samhället om huruvida tjänstepensioner påverkar medarbetarnas lojalitet i företaget (Hales och Gough, 2002). En mer djupgående forskning med utgångspunkt i detta perspektiv saknades. Den generella pensionskunskapen visade sig vara låg bland medarbetarna och denna skiljde sig mellan den yngre och äldre generationen. Enligt undersökningen var det endast en liten del av medarbetarna som letade efter mer information om den pensionssättningen deras företag erbjöd (Hales och Gough, 2002). De yngre medarbetare som främst hörde till den premiebestämda pensionssättningen, tänkte på sin egen självutveckling snarare än framtida familjeförsörjning. Företagets tjänstepensioner visade sig vara inte enbart en anledning för medarbetarna att stanna i företaget (Taylor, 2000; Hales och Gough, 2002).

Hales och Gough (2002) har även granskat medarbetarnas egna utvärderingar av företagets tjänstepensioner samt försökt analysera dessa ur ett HR-perspektiv. Deras slutsats angående detta var att HR hade en viktig roll i uppbyggandet av företagets employer brand, samt erbjudandet av andra förmåner till medarbetarna, snarare än enbart tjänstepensioner. Studien visade även på att ett bredare HR-perspektiv på ämnet pension saknades (Hales och Gough, 2002). Detta kan vara intressant att ha i åtanke i jämförelse med det norska pensionssystemet som är tillgängligt från 67 år ålder (Hernaes, Zhang och Strøm, 2011). Systemet kallas för Pay-as-you-go och bygger på ett grundbelopp som årligen justeras av regeringen i linje med löneutvecklingen. Utöver detta så har den offentliga sektorn i Norge ett eget pensionssystem som är helt och hållet integrerat med det ovan nämnda systemet (Hernæs et al., 2011). Den typen av resonemang gynnar etablerandet av bland annat tjänstepensioner samt ett sätt att bygga stabila relationer mellan både medarbetare och chefer. Tjänstepensionen blir en del av företagets employer brand samt används som ett medel att stärka ledningens och medarbetarnas relationer och hängivenhet med varandra (Hernæs et al., 2011). En liknande trend har även uppmärksamats i det svenska samhället där personer över 65 år väljer att fortsätta arbeta (Nyberg och Lagerhorn, 2007).

Detta har bland annat skapat jobbdatabaser med pensionärer där företag kan söka efter personer med en specifik kompetens för exempelvis deltidsarbete eller projekt. Det är en bra möjlighet för företag att använda sina tidigare medarbetare som mentorer åt de nyanställda i företaget genom att låta dem arbeta deltid en period efter pensionen (Nyberg och Lagerholm, 2007).

3. Metod

3.1 Presentation av företaget

Företaget är ett kommunalt dotterbolag i Dalarna, Sverige, som ansvarar för bland annat elnät, återvinning, fjärrvärme samt vatten och avlopp. På grund av de olika inriktningarna som finns på företaget så har de flera olika arbetsplatser runt om i kommunen specialiserade på olika områden. Företaget har i dagsläget ungefär 180 anställda varav cirka 75 % är män och 25 % kvinnor. Företaget omsätter cirka 630 miljoner kronor. Företaget arbetar för att skapa en framtidssäker infrastruktur som bidrar till att göra vardagen bekväm för dagens boende i kommunen samt för kommande generationer. I dagsläget har företaget information om tjänstepension för medarbetarna på intranätet. Informationen är dock mycket begränsad och har stora utvecklingsmöjligheter. Företaget har i dagsläget ett avtal med ett etablerat svenskt pensionsbolag kring tjänstepensionen.

3.2 Forskningsansats

Val av forskningsansats

Vid genomförande av undersökningar är det vanligt att forskare väljer att referera till induktiv eller deduktiv forskningsansats. Deduktion utgår ifrån flera olika teorier och syftar till att forskaren samlar sin empiri med utgångspunkt i teorier som redan är etablerade (Andersen, 1998). Induktiv forskningsansats innebär istället att forskaren väljer att utgå ifrån empirin och därefter dra slutsatser, där det sedan kan skapas generaliseringar (Andersen, 1998). Att kombinera dessa ansatser kallas för abduktiv forskningsansats och syftar till att forskaren väljer att röra sig mellan teori och empiri (Bryman, 2016). Denna studie har en abduktiv forskningsansats då undersökningen utgår från existerande teorier inom ämnet pension och tjänstepension. Det resultat som samlades in genom studien analyserades utifrån teorin slutsatser kring ämnet pension och tjänstepension. Den abduktiva forskningsansatsen har underlättat analysprocessen av resultatet samt stärkt studiens trovärdighet och tillförlitlighet.

Fallstudie

Denna studie bär en fallstudiens karaktär. Syftet med en fallstudie är att belysa vad som är generellt genom att studera det specifika. Det som kännetecknar en fallstudie är att undersökningen inriktar sig på enbart en undersökningsenhet, såsom till exempel en organisation eller ett företag (Denscombe, 2016). När en fallstudie används kan metodtriangulering tillämpas för att öka trovärdighet och tillförlitlighet, samt för att underlätta undersökningsprocessen (Denscombe, 2016). Fördelen med fallstudie är även att undersökningsdeltagarna kan studeras i sin naturliga miljö samt att existera fristående ifrån forskningsprojektet och fortsätter existera när undersökningen är klar (Denscombe, 2016). Denna faktor skapade en möjlighet att komma närmare det som efterfrågades samt att sätta studiens frågeställningar i ett faktiskt perspektiv. Eftersom i denna undersökning studeras pensionskunskapen på ett specifikt företag, är denna studie en fallstudie som genomförs.

Trovärdighet och tillförlitlighet

Tillförlitlighet och trovärdighet handlar kortfattat om att en forskare måste argumentera för att forskningen är trovärdig samt hur detta ska göras genom exempelvis val av empiri och mätinstrument (Sunnemark och Åberg, 2004). Validitet, som betyder giltighet, är ett begrepp som syftar till att mäta om en specifik fråga beskriver eller mäter det den är tänkt att mäta, därav studiens trovärdighet (Bell, Waters och Nilsson, 2012). Reliabilitet innebär istället tillförlitlighet och mäter i vilken utsträckning ett tillvägagångssätt eller ett instrument ger samma resultat vid olika tillfällen förutsatt att det finns lika omständigheter (Bell et al., 2012). Vår ambition genom hela undersökningsprocessen har varit att göra denna studie så tillförlitlig och trovärdig som möjligt. För att uppnå detta, har vi spelat in materialet vid intervjutillfället, använt oss av ett beprövat statistikprogram samt analyserat och granskat materialet ur en teoretisk referensram baserad på tidigare forskning på det valda undersökningsområdet. I denna fallstudie valdes metodtriangulering för att få så träffsäkra resultat som möjligt, samt att kompensera eventuella brister i båda metoderna i undersökningen (Denscombe, 2016).

3.3 Genomförande

För att genomföra den vetenskapsgrundande analytiska studien, har vi valt att genomföra en totalundersökning av populationen (Vejde, 2010).

Företaget som studien genomfördes hos på har totalt ca 180 anställda, därav anses denna typen av urval lämpligt för det stundande forskningsprojektet. För att kunna genomföra denna typ av undersökning blev det aktuellt med en metodtriangulering; enkätundersökning samt fokusgruppsintervjuer. Genomförandet ägde rum på intressentföretaget där en totalundersökning genomfördes först med hjälp av enkäterna för att sedan fortsätta med subjektivt urval av fokusgruppsintervju. En person med insikt i företaget valde lämpliga deltagare för fokusgruppen, där medarbetare av olika kön, en specificerad ålder samt olika yrkeskategorier representerades. Därefter genomfördes fokusgruppsintervjuerna i företagets lokaler i en timme. Deltagarantalet var planerat till tre stycken i varje grupp men då det blev bortfall, slutade det med en grupp på totalt fyra deltagare sammansatta av kontakten i företaget. Efter fokusgruppsintervjun genomfördes ett ytterligare utskick av enkäten för att öka svarsfrekvensen, vilket resulterade i att denna ökade med 37 %. Efter detta har hela resultatet granskas, utvärderats, analyserats och sammanställts, för att sedan mynna ut i en färdig uppsats samt kvantitativ rapport till företaget. Enkäterna skickades till respondenterna via ett webbaserat statistikprogram som senare sammanställde data via diagram och korstabulering. Fokusgruppsintervju transkriberades för hand.

3.4 Forskningsetik

Forskningsetik handlar om de förhållningsregler forskare har gentemot sin studie och sina respondenter samt hur dessa behandlas genom studien och har som syfte att skydda individen baserat på fyra krav (Vetenskapsrådet, 2011; Vetenskapsrådet, 2002). *Informationskravet* innebär att forskaren skall informera sina respondenter om deras uppgift i studien samt villkoren denna baseras på. *Samtyckekravet* behandlar respondentens självbestämmanderätt i studien. Respondenten, eller respondentens förälder i det fall deltagaren är under 15 år gammal, ska alltid medge sitt deltagande antingen skriftligt eller muntligt till forskaren innan studien får påbörjas. Även här syftar samtyckekravet till att respondenten har rätt att bestämma över sitt deltagande och på så vis även över beslut att avbryta undersökningen. *Konfidentialitetskravet* omfattar användningen av känsliga uppgifter i studien rörande identifierbara personer. Det innebär även att allting som antecknas under studien som kan kopplas till en enskild person skall hanteras på ett sådant sätt att det är omöjligt för utomstående personer att kunna ta del av dessa uppgifter. *Nyttjandekravet* syftar till att de uppgifter som inkommer under studietiden inte får användas i annat syfte än till den aktuella studien. Detta innebär även att uppgifter som samlats in under studien inte får användas på ett sådant sätt att detta påverkar den enskilde personen, undantaget att denne har medgivit till detta (Vetenskapsrådet, 2002).

3.5 Material

Inför enkätstudien utformades ett missivbrev där studiens syfte och de forskningsetiska principerna presenterades, se bilaga I och III. Standardiserade frågor användes och enkäterna utformades i ett webbaserat nätverktyg där missivbrevet inkluderades. Enkäterna sammanställdes i det webbaserade nätverktyget för sammanställning och korstabulering. Inför fokusgruppsintervjuerna utformades ännu ett missivbrev med information om studiens syfte och de forskningsetiska principerna. Denna gång bifogades missivbrevet i ett mejl till alla respondenter, se bilaga II och IV. Inför intervjuerna utformades de teman och frågor som utgick från den tidigare enkätstudien. Intervjufrågorna till fokusgruppsintervjun bestod av semistrukturerade grundfrågor för att skapa utrymme för följdfrågor.

3.6 Kvalitativ metod fokusgrupper

Kvalitativa metoder passar att använda då forskaren vill skapa en större förståelse för attityder och idéer hos människor. En lyckad fokusgruppsintervju leder till att forskaren kan dra sig tillbaka i samtalet och iakttä en närmast naturlig samtalssituation (Repstad, 2007). Metoden gör sig även bäst med ett deltagarantal på 8–12 personer under 2–3 timmar (Andersen, 1998). Detta var något som inte var möjligt att genomföra på grund av tidsbrist hos personalen på undersökningsföretaget. Fokusgruppen i denna undersökning resulterade istället i en timmes intervju tillsammans med fyra stycken respondenter. Känslan var dock att alla frågor hann bli diskuterade i lugn och ro där alla respondenter fick komma till tals, utan stress till nästa fråga. Vi använde oss av subjektivt urval på grund av att vi själva inte hade någon större insikt om undersökningsdeltagarna i företaget, samt att vi var måna om att få deltagare ifrån ett visst kön, åldersspann etc., och på så vis inte kunde välja ut deltagare slumpmässigt.

3.7 Kvantitativ metod enkätundersökning

Syftet med kvantitativ metod är att pröva om de uppnådda resultaten är gällande för alla enheter som forskaren vill uttala sig om, avslutar Andersen (1998). Genom att användning av enkäter med fasta frågor i den kvantitativa metoden med valda svarsalternativ, visade sig resultatet vara enklare att analysera (Denscombe, 2016). I denna metod är enkäten utformad likt en standardiserad intervju där alla deltagare får samma frågor.

Urvalet för denna metod blev en totalundersökning då enkäterna var avsedda för att skickas ut till samtliga medarbetare i företaget. Ett direkt problem med denna metod är att den inte garanterar några svar överhuvudtaget, då ansvaret ligger endast på respondenten, vilket är riskfyllt för undersökningen. Fielding, Lee och G. Blank (2008) menar till skillnad från Andersen (1998) att en låg svarsfrekvens går att motverka genom att göra enkätundersökning online och i realtid på nätet. Detta gör undersökningen både smidigare och enklare, samt sänker tiden för individen att besvara enkäten utan att gå ner i kvalitet (Fielding et al., 2008).

3.8 Dataanalys

Kvalitativ dataanalys användes i denna undersökning för sammanställning samt analys av fokusgruppsintervjuer och deltagarnas utsagor. Materialet både spelades in och antecknades under intervjutillfället. I denna studie har korstabulering använts för bearbetning och sammanställning av den kvantitativa data som samlades in via enkätundersökningen Korstabulering, vilket innebär att resultatet studeras genom avgränsning av svarsalternativ genom filtrering (Andersen, 1998). De forskningsetiska principerna sam forskningsetiska kraven tillämpades (Vetenskapsrådet, 2002).

3.9 Metoddiskussion

Som tidigare nämnt valdes metodtriangulering i denna studie för ökad träffsäkerhet (Denscombe, 2016). För att undvika risken att metoderna inte kompletterade varandra fanns en tanke från början att skapa enkäten och sedan planera fokusgruppsintervjun utefter enkätens resultat. En alternativ lösning i det här fallet skulle vara att satsa på enskilda intervjuer, men valet att göra fokusgrupper blev ändå slutgiltigt. Vi ville uppmana till effektiv och öppen diskussion som kunde hjälpa oss att designa ett förbättringsförslag för företaget, där samtligas idéer och åsikter fick komma till tals, samt att tidsbristen och ambitionen att få så bred och djup datainsamling som möjligt under den avlagda tiden för projektet rådde. Urvalet av intervjupersonerna skedde via en kontaktperson i företaget som valde dessa för undersökningen. Risken här var att personen kunde välja undersökningsdeltagarna med avsikt för att få en partisk deltagargrupp, vilket kunde snedvrída resultatet. Men de valda undersökningsdeltagarna hade även besvarat det webbaserade frågeformuläret och därför kunde vi följa upp deras opartiska deltagande med hjälp av dessa. Vi valde oss att tro på Fielding et al., (2008) påstående om att webbaserade enkäter var lättare att administrera än enkäter i pappersform samt tro oss kunna få en både djup och bred datainsamling via dessa.

Vi var medvetna om att utdelning av frågeformuläret på plats i pappersform kunde generera högre respons än svar via det webbaserade formuläret. Tyvärr fanns inte möjligheten att genomföra någon sådan enkätundersökning då företaget är i dagsläget utspritt på olika platser på kommunen samt att många anställda inte arbetade på kontor där de var enklast att nå. Enkätundersökningens respons blev ca 37 % och det var färre enkätsvar än vi hade hoppats på. Varför det blev så är svårt att säga med säkerhet, men en av anledningarna till detta kan vara att de medarbetare som inte arbetar på kontoret inte är aktiva med att regelbundet läsa sina mail samt via dessa få åtkomsten åt enkätformuläret och besvara detta. Det visade sig även att i studien har vi inte fått tillgång till ökad respons från kvinnor, men detta berodde huvudsakligen på att det var fler män än kvinnor som arbetade på företaget och det var männen vars röster hördes mest i både enkätundersökningen samt fokusgruppsintervjun

4. Resultat

Här nedan presenteras det empiriska resultatet från de två undersökningarna. Resultatet byggs upp successivt och presenteras först med ett empiriskt avsnitt och därefter följer en djupare analys utifrån den ovanför angivna teoretiska referensramen. Det som är särskilt intressant i och med studiens syfte är hur pensionskunskapen yttrar sig hos respondenterna.

4.1 Empiri

4.1.1 Enkätundersökning

Vi har sammanställt våra enkäter som varit ute hos företaget i en vecka under perioden 17-03-14 – 17-03-21 samt en vecka under perioden 17-04-03 – 17-04-10. Resultatet från enkäterna efter den andra påminnelsen ökade till 37 %. Vi kan även konstatera att fördelningen var 30 % kvinnor och 70 % män (alternativet *Annat* 0%), vilket stämmer relativt bra överens med fördelningen på företaget som är cirka 25 % kvinnor och 75 % män. De flesta som deltog i studien var kontorspersonal i åldern 51–60 år, vars arbetsuppgifter bestod av administration, etc. Resultatet av enkätundersökningen presenteras utifrån två av studiens frågeställningar där det görs ett antagande att HR-funktionen företräder arbetsgivaren, därefter frågornas utformning:

Finns det ett samband mellan att gå i pension vid viss pensionsålder och individens pensionskunskap?

Vad kan HR-funktionen göra för att öka mängden pensionskunskapen i undersökningsföretaget?

Resultatet av pensionsintresse samt pensionskunskap kontra önskad pensionsavgång

Resultatet nedan visar att intresset för pension är stort men att därvid kommande pensionskunskapen i det här fallet via en relevant pensionsutbildning, är liten. I figur 1 kan vi se att de respondenter som svarat *Ja* starkt representeras av personer i åldern 51- 60 år. Resultatet visar dock att merparten av åldrarna åtminstone är intresserade *Till viss del* även om en liten del av respondenterna anger att det inte har något intresse alls utav sin pension.

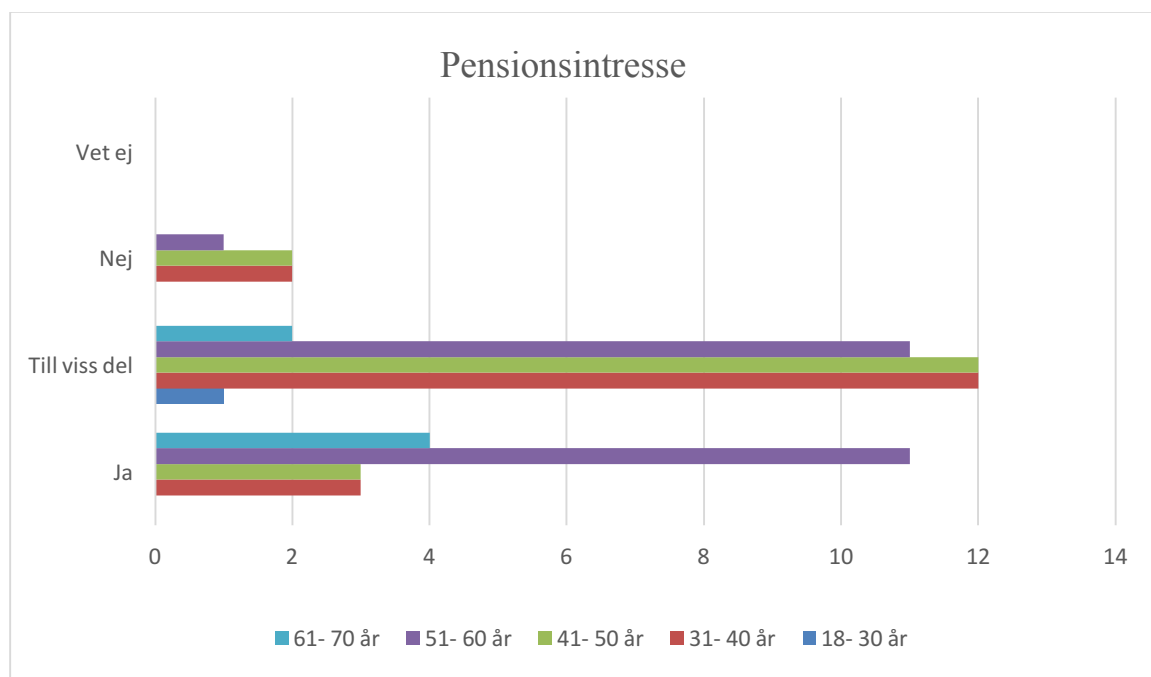


Fig. 1 Är du intresserad av ämnet pension? (ålder)

Vidare visar resultatet i figur 2 (se nästa sida) att män i större utsträckning än kvinnor är intresserade av pensionen. Det som dock måste tas hänsyn till är att företaget i sig har en fördelning 75 % män och 25 % kvinnor vilket även visade sig i vår enkätundersökning med cirka samma utfall på fördelning män / kvinnor.

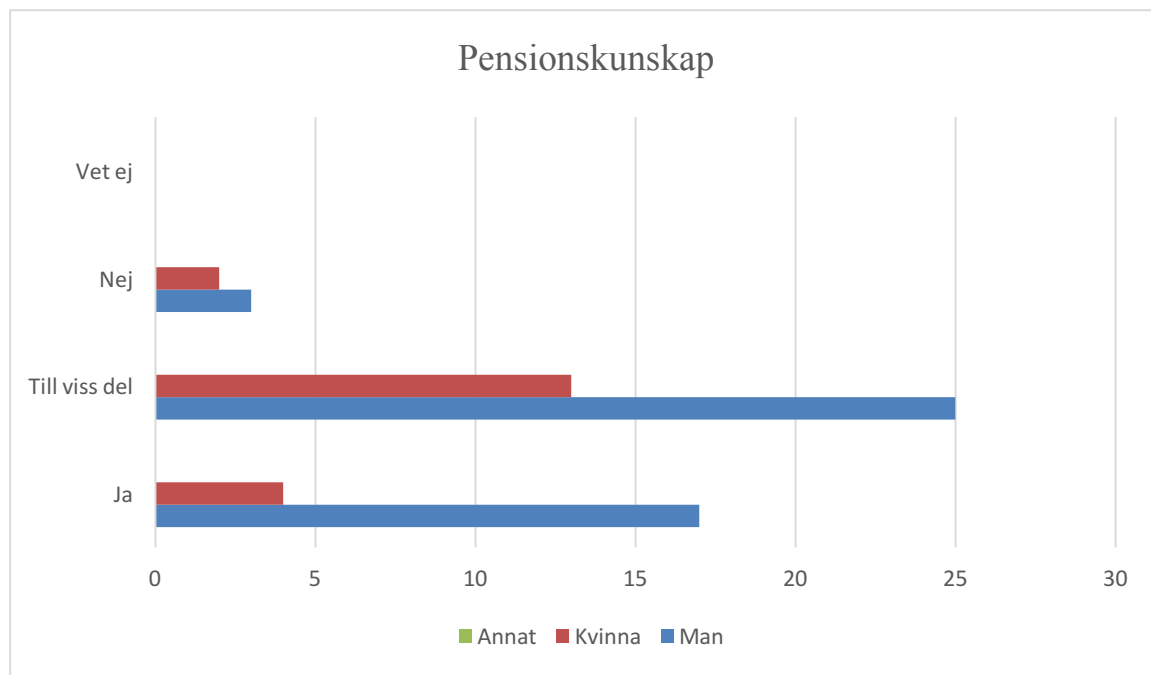


Fig. 2 Är du intresserad av ämnet pension? (kön)

Ovanstående figurer (figur 1 och 2) visar att pensionsintresset är stort bland respondenterna i studien. Däremot visar figur 3 att endast 2 respondenter har någon form av pensionsutbildning. Respondenternas utbildning är dock ingen formell pensionsutbildning, utan i kommentarerna till frågeformuläret uppgav respondenterna endast informationsdagar med Alecta eller tillsammans med facket. Det vi dock kan konstatera i figur 4 är att de respondenter som har denna utbildning är i åldern 41- 50 år samt 51- 60 år. Resultatet från figur 5 visar även att de båda respondenter som har en pensionsutbildning är kvinnor. Ingen av männen i undersökningen har uppgett att de har någon form av utbildning. Detta är resultatet från vad respondenterna uppger är deras pensionsbakgrund vilket visar på att majoriteten av respondenterna har ett pensionsintresse samtidigt som de har bristande utbildning inom ämnet pension.

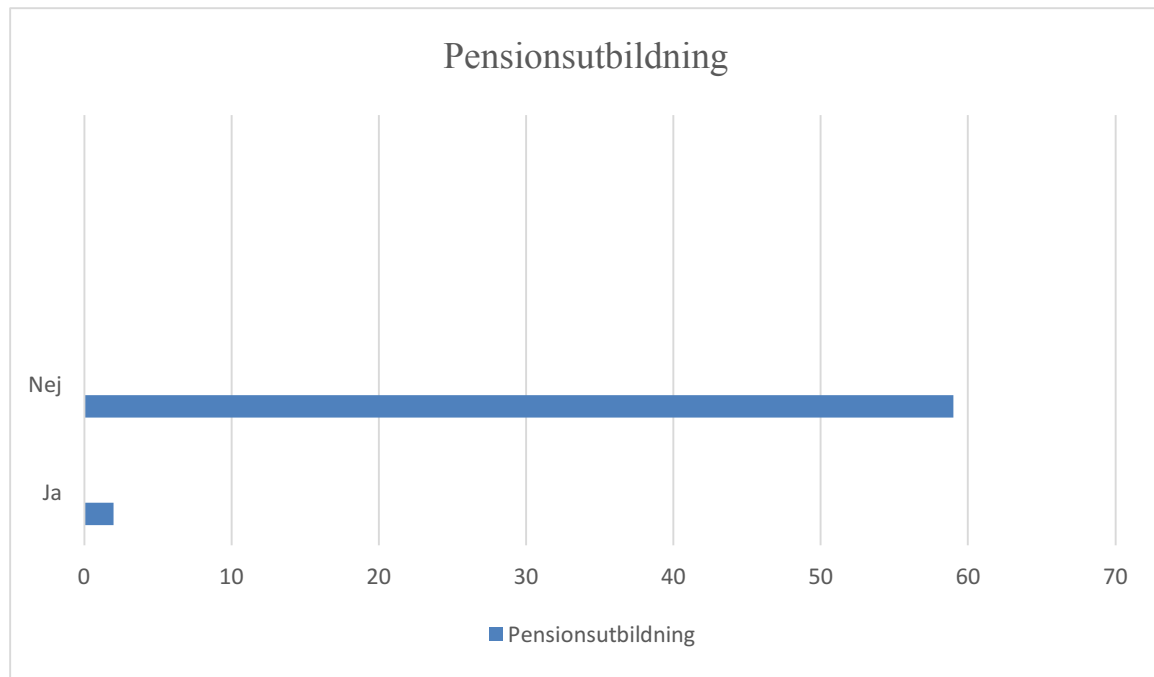


Fig. 3 Har du någon utbildning inom ämnet pension? (allmän)

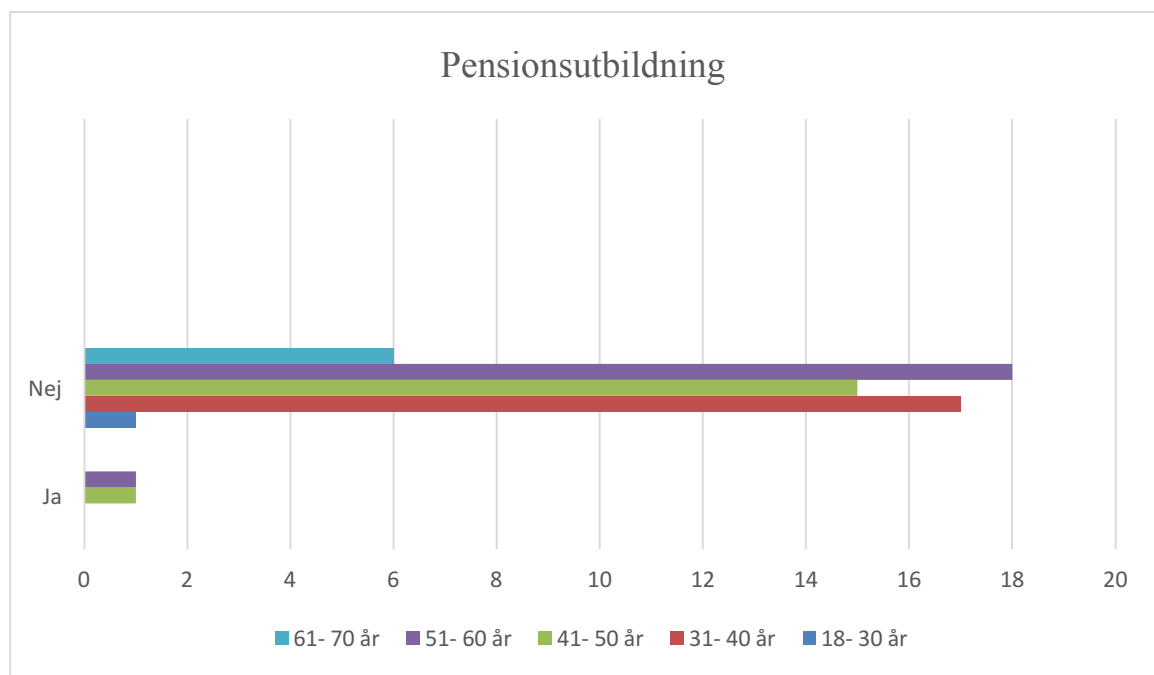


Fig. 4 Har du någon utbildning inom ämnet pension? (ålder)

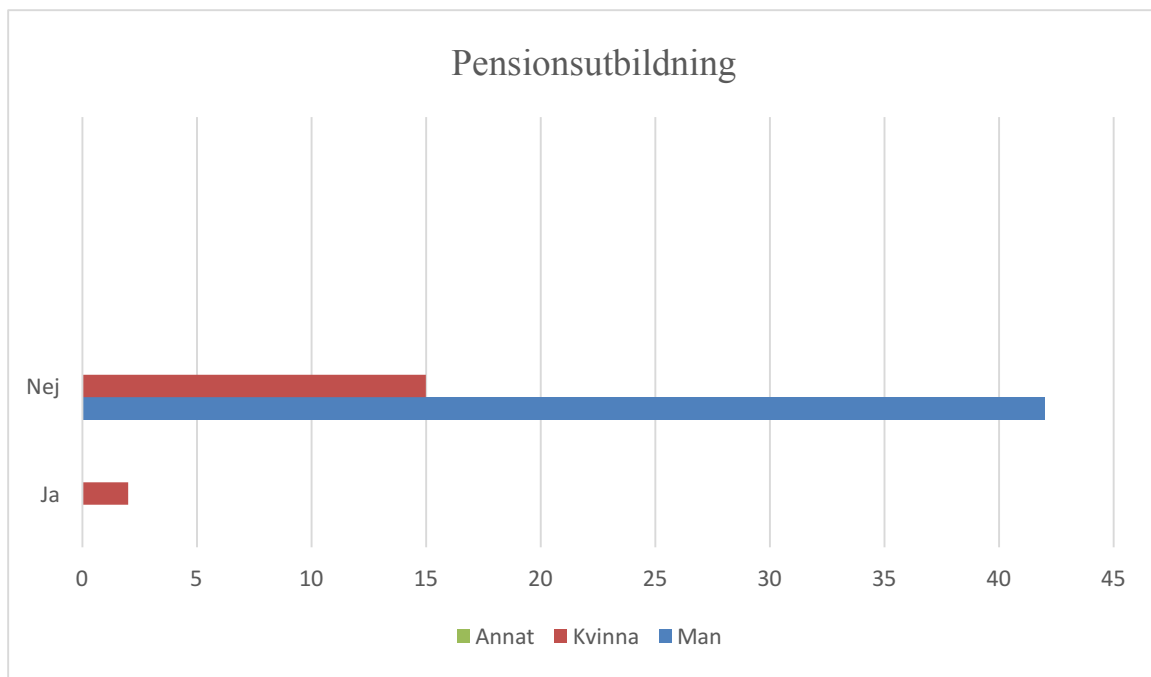


Fig. 5 Har du någon utbildning inom ämnet pension? (kön)

Resultatet (se figur 6 och 7) visar att merparten av de som besvarade enkäten uppger att de söker information om pension via *Internet*, medan en mindre del av respondenterna uppger att de letar information *Via sitt pensionsbolag*. Resten av är relativt jämt fördelat mellan *Via bekanta* och *Annat*.

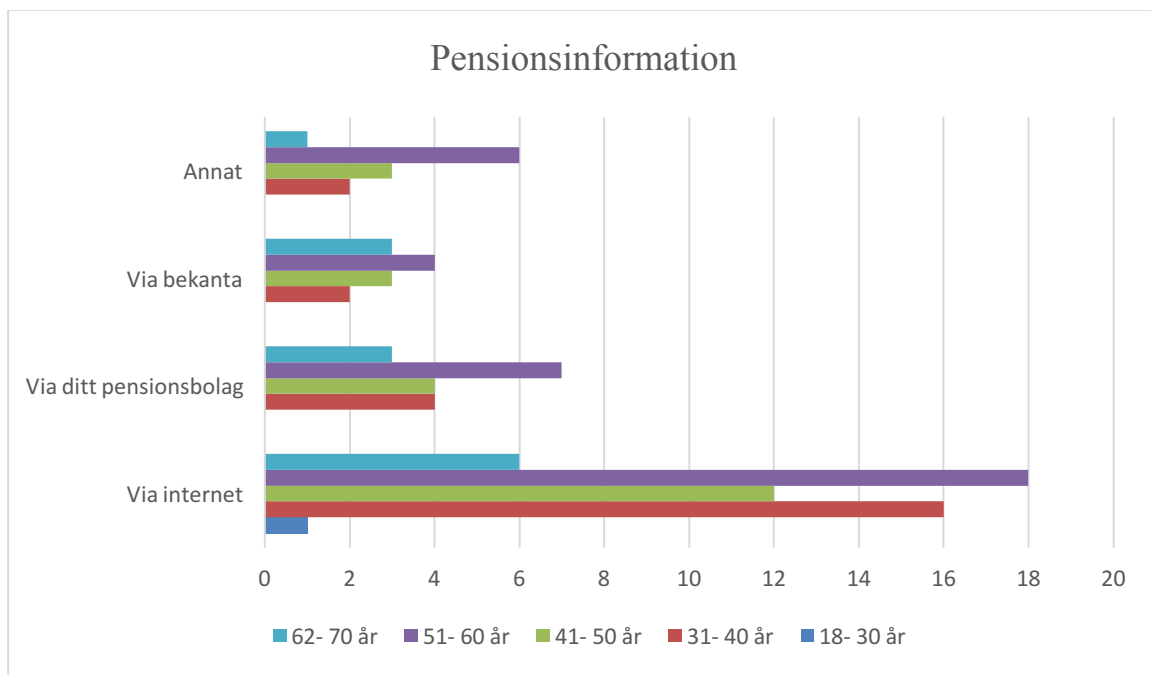


Fig. 6 Om du söker information kring din pension, på vilket sätt gör du det? (ålder)

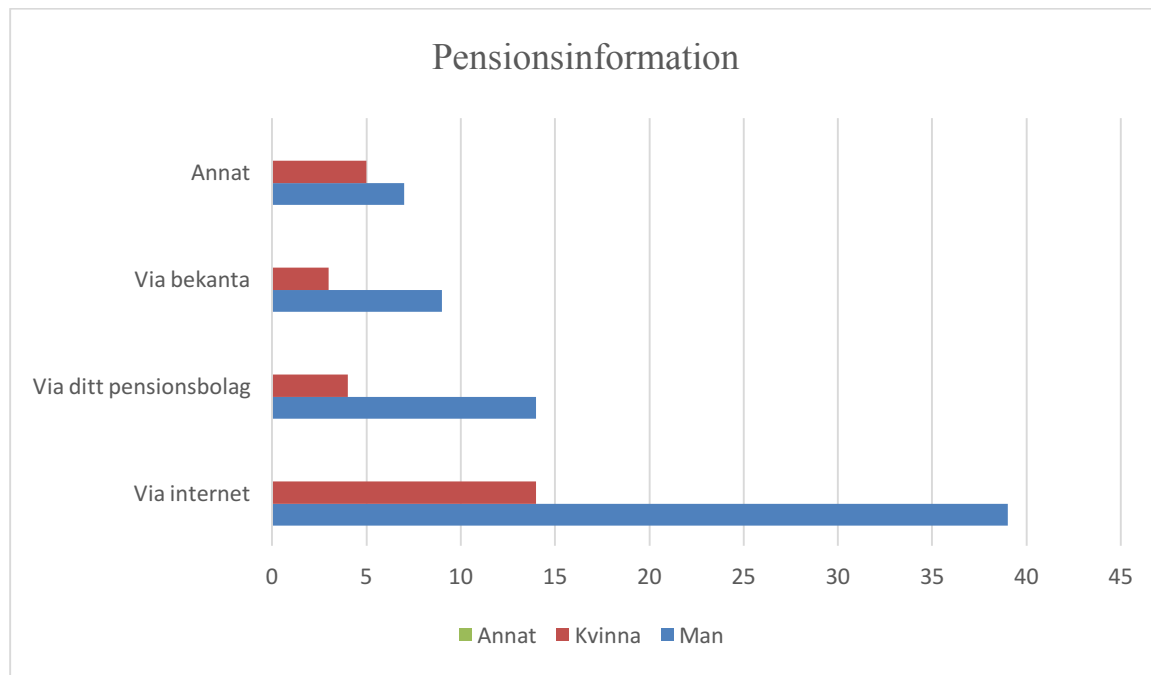


Fig. 7 Om du söker information kring din pension, på vilket sätt gör du det? (kön)

Vi har ställt respondenternas svar som vill gå i pension vid en ålder yngre än 65 år mot val av deras pensionsinformationssökande för att se om det finns ett samband mellan dessa. Nedan presenteras resultat av denna sammanställning (se figur 8 nästa sida) där vi kan se att oavsett om man vill gå i pension innan 65 års ålder eller vid övrigt tillfälle (65 år eller äldre) så väljer merparten att söka sin information via internet. Det går även att utläsa från resultatet i figur 9 (se nästa sida) att av de två personer som har angett att de har en pensionsutbildning, vill båda gå i pension före 65 års ålder.

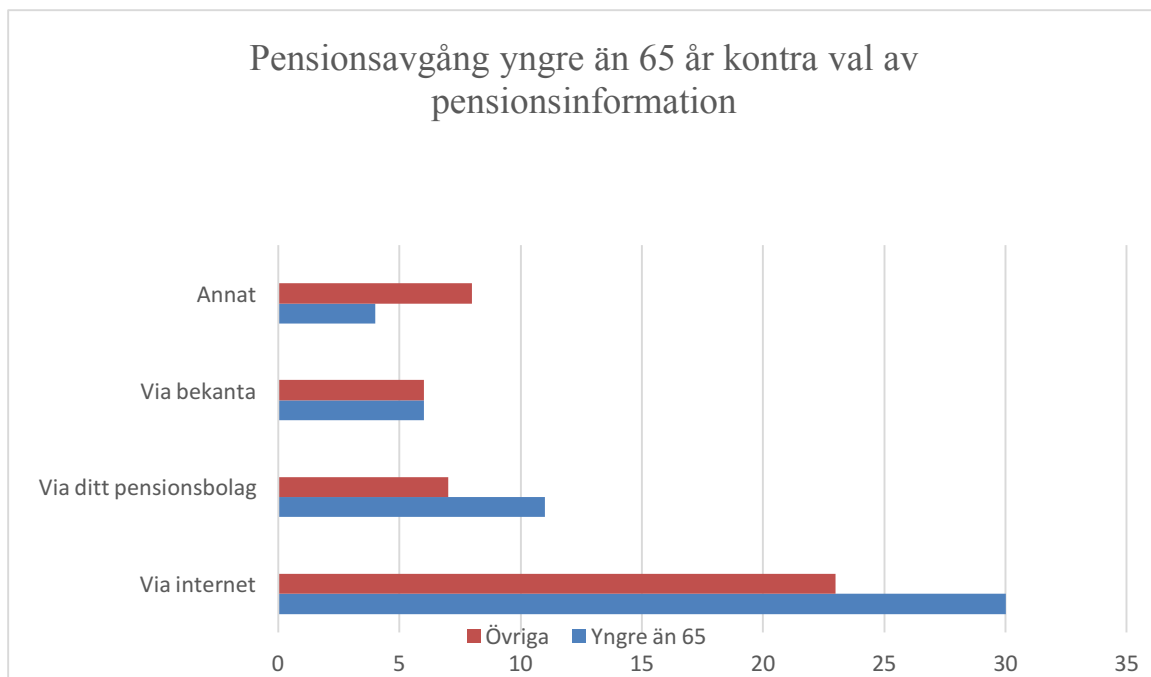


Fig. 8 Pensionsavgång yngre än 65 år kontra val av pensionsinformation.

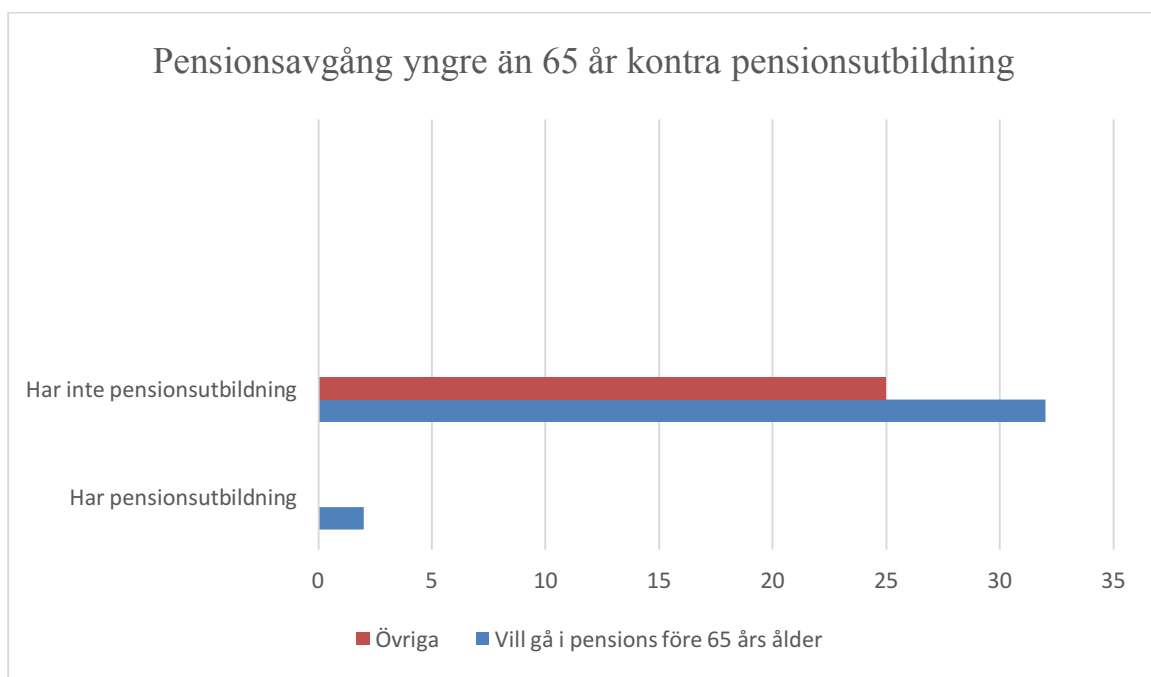


Fig. 9 Pensionsavgång yngre än 65 år kontra pensionsutbildning.

Motiveringen för de respondenter som vill gå i förtidspension är överlag att de inte anser jobbet som viktigt jämfört med sitt privatliv.

Främst är det kontorsarbetande män i åldern 41–50 år. En av dessa anser sig själv vara höginkomsttagare och anser då att han har råd att gå i pension tidigare. Nedan presenteras citat hämtade från enkäterna där respondenterna har uppger anledningar till varför de anger att de vill eller inte vill gå i förtidspension.

”Finns så mycket annat att göra i livet än att jobba.”

“Jag vill hinna göra andra saker i livet”

“Förhoppningen är att få utveckla mina fritidsintressen”

“Vill leva livet innan livet är slut”

“Jag vill vara en frisk pensionär”

Dessa är några av de motiveringar som framkommer i undersökningen. Kommentarererna visar på att det finns mycket annat i livet som är viktigt förutom jobbet, exempelvis fritidsintressen och möjligheten att resa.

Arbetsgivarens pensionsinformationsansvar

Resultatet av frågeformuläret presenteras nedan i figur 10 och 11 som visar att de flesta anställda på företaget uppger att arbetsgivarens information kring pension är mindre bra. Dessa representeras starkt av personer mellan 61- 70 år samt män. Ser vi till de som anser att pensionsinformationen ifrån företaget är Bra så är personer i åldern 51- 60 år starkt representerade.

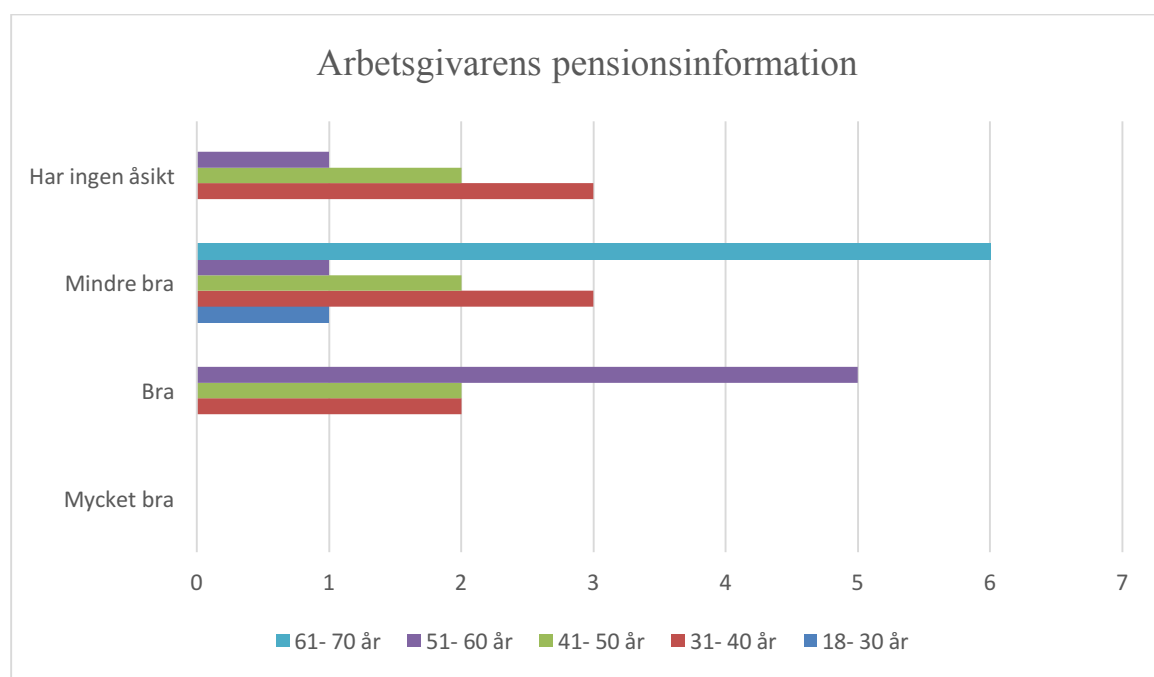


Fig. 10 Hur tycker du att din arbetsgivare har informerat dig om din pension? (ålder)

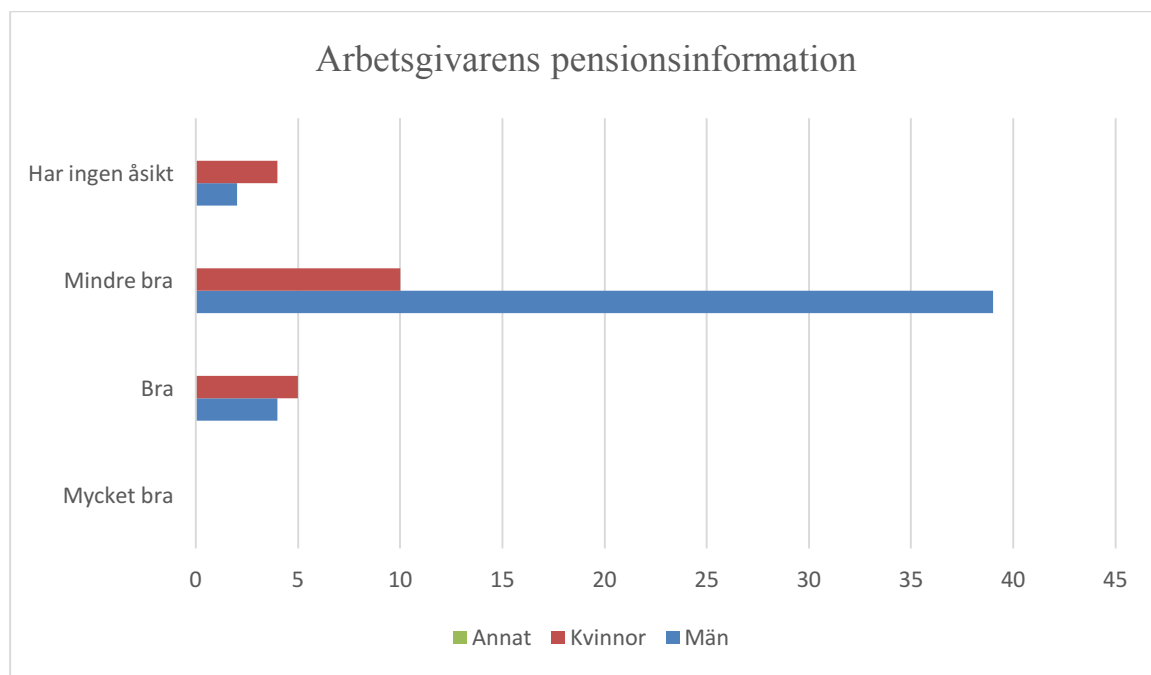


Fig. 11 Hur tycker du att din arbetsgivare har informerat dig om din pension? (kön)

De respondenter som angett att pensionsinformationen ifrån företaget är *Mindre bra* anger även att de vill ha information via intranätet samt löpande information, exempelvis genom möten eller informationsblad. Att få information via medarbetar- och lönesamtal är den metod som dessa respondenter uppger som det minst önskade alternativet samtidigt som att få information genom intern eller extern utbildning hamnar mitt emellan de mest och minst önskade tillvägagångssätten (se figur 12 nästa sida).

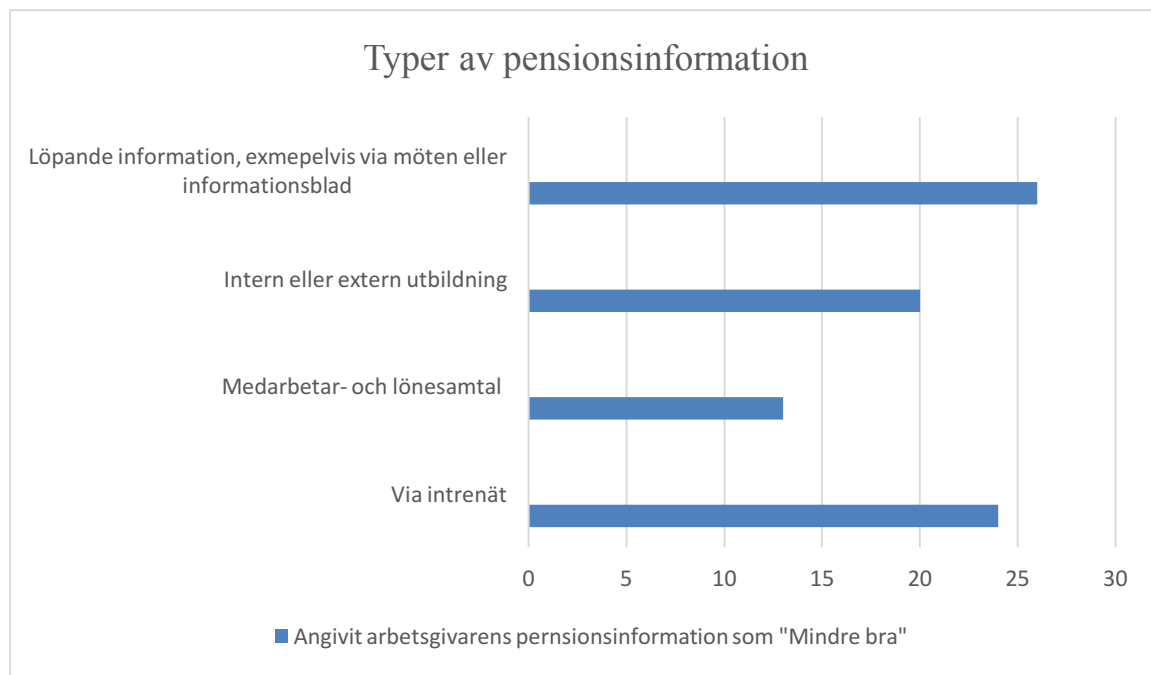


Fig. 12 Typer av pensionsinformation kontra de som anser att företagets pensionsinformation är Mindre bra.

4.1.2 Fokusgruppsintervju

Fokusgruppen och dess innehåll skapades utifrån enkätresultatet, då det endast svarade på två av studiens frågeställningar. Faktorer som kan tänka sig bidrar till en låg pensionskunskap i företaget har ej uttryckligen identifierats, inte heller har den teoretiska referensramen bekräftats nämnvärt. Syftet var att ta reda på mer kring hur kunskapen påverkar pensionsavgången, samt pensionen sett utifrån män och kvinnors synpunkt. Dessutom fanns även ett syfte att tillsammans med respondenterna skapa förbättringsförslag till undersökningsföretaget hur de i framtiden kan arbeta med information till sina medarbetare gällande tjänstepensionen, däribland HR-funktionen specificerad. Nedan presenteras kort återberättelse av det respondenterna svarade vid fokusgruppsintervjutillfället. Resultatet av fokusgruppsintervjun presenteras i fem olika teman med utgångspunkt i den teoretiska referensramen. Deltagarna var en blandning av kontorspersonal och övrig personal i åldern 41–50 år och intervjun pågick under en timme. Under intervjun fick deltagarna diskutera kring olika frågor som allmänna kunskapsfrågor kring tjänstepension, olika köns-ålder- och etnicitetsperspektiv samt frågor som syftade till undersökningsföretagets employer brand. När det gällde antalet deltagare var även känslan där positiv då vi upplevde det som en familjär stämning.

Vi fick snabbt en personlig kontakt med samtliga av respondenterna, då en av dessa kom i rummet viftandes med sitt tjänstepensionskuvert med förhoppning att vi kunde hjälpa denne att reda ut informationen som fanns där. Genom att kontakten blev så pass nära och personlig upplevdes det som att vi fick ett stort förtroende för varandra i gruppen och det bidrog till intressanta diskussioner där alla kunde delta oavsett erfarenheter och kunskaper i ämnet.

Pension; nu och i framtiden

Livsekonomi, sparande, pensioner, bevakningar, fonder är några av de ord som bubblar upp under intervjutillfället.

”Men också hur den egna ekonomin ser ut den dagen då jag vill ta ut min pension.” medger en av respondenterna.

Inte bara tjänstepension, utan hela pension i sig, bör tilläggas. Ambitionen från staten är bra där informationen har blivit avsevärt bättre än förut genom exempelvis webbaserade verktyget *min pension*, etc., återkommer respondenterna till vid flera tillfällen. Tanken kring pension väcker också tankar kring vilka inkomster individen lever på idag samt vilka kostnader som finns i dagsläget. Att inkomsten skall vara hygglig för att kunna göra det respondenterna vill och drömmer om när de blir pensionärer. En återkommande fråga var hur dessa kostnader kan kapas ner den dagen då det är dags att gå i pension? Pensionen handlar om pengar ut och pengar in. Om individen inte kommer kunna påverka sin inkomst som pensionär, hur kan denne då istället påverka kostnaderna?

Pension handlar om många olika aspekter, inte just bara tjänstepensionen. Det är ett ämne som mer eller mindre alla berörs av men som de flesta tycker är tung och jobbigt och på så vis väljer de att inte kännas vid detta, medger respondenterna. Det är mycket likt den situation som finns med kunderna till undersökningsföretaget där produkten är en basfaktor som endast ska finnas där, kunden betalar och är inte speciellt intresserad eller insatt i själva processen. Ett konstaterande är att *”man betalar och ser glad ut”* samt att lite så är tanken med pensionen också - medarbetaren engagerar sig inte så mycket i vad det egentligen handlar om. För att ändra detta behövs mer lättillgänglig information som är enkel att förstå, konstaterar respondenterna.

Den generella uppfattningen i gruppen är att det är ett tag kvar till pension men att medarbetaren uppfattar sig själv som *dåligt insatt* till *måttligt insatt* i pensionsvärlden. Valet att inte engagera sig mer i pensionsfrågan grundar sig i många byten av arbetsgivare där även avtal och pensionsavsättningar ändrar sig. När respondenterna har satt sig in i ett nytt system, så har de redan bytt arbetsgivare och på så vis har behövt sätta sig in i ett nytt system på grund av exempelvis ändrade kollektivavtal.

Definition av tjänstepension

En person under diskussionen lyfter det faktum att under 10 intervjuer så var den en som överhuvudtaget lyfte frågan om tjänstepensionen vid anställningsintervjun vilket gruppen tycker talar för att frågan inte handlar om att själva tjänstepensionen är bra, utan om funderingen kring tjänstepension finns överhuvudtaget. För att en anställd skall kunna veta vad som är en bra tjänstepension för just denne, behövs det mer information - dels grunder för den som inte alls är insatt men också mer avancerad information för den som kan "litegrann". När medarbetaren själv inte vet hur avtalet mot sin arbetsgivare när det gäller tjänstepension ser ut, så är det väldigt svårt att svara på vad som är en bra tjänstepension för denne. Det är av vikt om det kan skapas förutsättningar för att kunna prata med en oberoende part om pensionsämnet, vilket i så fall skulle kunna erbjudas genom exempelvis företaget eller facket, anser gruppen. Frågan lyfts också om det är så att respondenterna funderar så mycket på vad som är en bra tjänstepension.

"Ofta kanske man byter jobb för att man får högre lön med 500 kr men man har ingen aning om tjänstepensionen är bättre eller i värsta fall sämre."

Faktorer som påverkar pensionen

Tjänstepensionen är viktigt för att ha möjligheten att i framtiden kunna välja när individen vill gå i pension. En person i gruppen anser att denne inte vill vara tvingad till att exempelvis fortsätta arbeta längre än denne vill och tycker det är roligt. Att kunna göra valet att själva bestämma när det är dags att gå i pension, gör tjänstepensionen mycket viktigt för respondenterna. Det finns i gruppen flera erfarenheter kring personer som varit i 60 årsåldern där den allmänna upplevelsen har varit att jobbet inte är tillfredställande längre samt där längtan efter pensionen har varit stor, men omöjlig att uppfylla på grund av att det inte varit ekonomiskt möjligt för individen i fråga.

Detta är en situation som deltagarna i gruppen inte vill hamna i och är därför överens om att tjänstepensionen och pension överlag är en viktig fråga för framtiden och arbetslivet. Ett problem som upptäcktes för en respondent i gruppen när denne var nyinflyttad till Sverige var att det användes mycket facksvenska i informationen kring pension samt att språket i sig redan var svårt. Information som är enklare och som beskrivs på ett sätt utan fackmässiga uttryck skulle underlätta det hela, menade respondenten. Detta instämmer även några andra deltagare i, då även de tycker att språket i dessa sammanhang är komplicerad även fast dessa personer är födda i Sverige.

Gruppen är överens om att det inte direkt påverkar dem i deras avgångstankar. De flesta av pensionspengarna är placerade i fonder som går upp och ner, vilket gör att de endast har en uppfattning om hur läget ser ut just nu samt en prognos för framtiden. Tankarna på hur det ser ut om 20 år finns inte, utan den gemensamma uppfattningen är att en vill göra det som blir bäst för en själv i längden men att denne självklart skulle vilja veta vad som varje enskild person skulle kunna göra för att kunna påverka utfallet. Dock anser en av deltagarna att pension och pengar är ett spel med börser och planering allt för lång tid framåt tjänar inget till. Flera i gruppen ser sina hus som ett pensionssparande som dessutom bidrar till att riskerna sprids i form av olika sparformer, även om sparandet bygger på vad huset är värt den dagen det skall stå till försäljning. Pensionssparandet blir då differensen mellan lånen och försäljningsbeloppet. En i gruppen ser sin amortering på huslånet som en strategi inför sin pension. Denna person har valt i familjen att amortera extra mycket nu för att kunna betala tillbaka hela lånet tills samtliga i hushållet går i pension. På så vis minskar utgifterna i samband med att det inte finns något lån att betala samt som det tidigare diskuterats ovan, är pensionen en kombination av utgifter och inkomster.

Det är konstaterat gällande gruppen att det finns flera olika strategier att använda för att planera inför sin pension och när varje enskild person vill gå i pension. Samtidigt diskuterar gruppen att de inte vet hur livet ser ut om 10–15 år och att de inte ens vet om alla är fortfarande friska då, men att spekulera i dessa områden är i dagsläget omöjligt. Slutsatsen i gruppen blir att individen måste utgå ifrån läget just nu och de planer och mål denne har som pensionär, även om en måste vara beredd på att dessa kan ändras i samband med tiden. Människor är olika, menar gruppen, och en del av dem ser det som att det löser sig med tiden samt att en annan ser det som att de vill ha kontroll och veta vad som väntas av de i framtiden.

Respondenterna vill kunna ha en valmöjlighet att kunna gå i pension vid exempelvis 62 års ålder eller fortsätta jobba. De är måna om att detta ska vara ett eget val samt att de inte ska vara tvingande. Det finns flera ”småsaker” att tänka på, såsom att kontrollera att en inte slösar pengar på att vara dubbelförsäkrad på något vis. Gruppen diskuterade om alla de extra tilläggen behövs, som exempelvis efterlevnadsskydd etc. Detta är små val som tillsammans påverkar den hela pensionen i slutändan. Deltagarna diskuterade även att det var vanligt förekommande att anse sig själv vara odödlig vid yngre ålder, exempelvis från 25 år och uppåt, samt att anse att pensionssparande icke är påverkningsbart vid exempelvis 62 år. Därför har samtliga kommit fram till att pensionsintresseåldern skulle ligga någonstans mellan 41–50 år, vilket är samma respons som framkom av enkätundersökningen (se föregående avsnitt).

När kön och tjänstepension diskuteras är det första ordet som sägs är att det är en generationsfråga. En i gruppen anser att om man frågar den äldre generationen idag så skulle de säga att *ja* kvinnorna är i större behov av tjänstepensionen, medan om en frågar medelåldersgenerationen så är den mer jämställd och det behöver med andra ord inte alls vara så. En person i gruppen har varit föräldraledig betydligt mer än sin fru och skulle i så fall vara mer beroende av tjänstepensionen än henne. En person i rummet påstår även att det i dagsläget är ca 60 – 65 procent av de som är antagna till högskolor och universitet som är just kvinnor, vilket gör att i framtiden kanske situationen ser helt annorlunda ut. En person i rummet är utlandsfödd och kommer inte hinna arbeta tillräckligt många år i Sverige för att få full allmän pension, vilket även det påverkar den totala pensionen. Denne persons strategi är då att ha ett jobb med bra lön, tidigt göra rätt pensionsval exempelvis genom låga avgifter, då det blir skillnad på många års sikt.

Den gemensamma uppfattningen är fundera på detta för sent, gör det svårt att påverka resultatet av sin pension i större utsträckning. Ges en ekonomisk möjlighet till detta, så instämmer alla i gruppen att de inte jobbar längre än vad de behöver. De kontakter deltagarna har som är pensionärer är mycket nöjda med detta och njuter av att få vara lediga. Sedan ställer sig en av deltagarna frågan om hur mycket allmän pension som kommer finnas den dagen det är dags att gå i pension och även vilken ålder som är den generella pensionsåldern då. Samma person konstaterar även att en del av pensionssparandet bygger på ett pyramidspel som personen i fråga starkt ogillar. Pyramidsystemet bygger på att det alltid finns personer ”under” som ständigt fyller på med nya pengar vilket personen upplever som riskfyllt.

Även det faktum att ett riksdagsbeslut kan påverka pensionssystemet och leda till att det plötsligt ser helt annorlunda ut, upplevs som skrämmande. Det skulle kunna leda till att saker som har planerats i 25 år, drastiskt förändras på grund av någon annans beslut, vilket gör att personen i fråga ser den del av pensionen som sparas direkt till denne personligen som mycket viktig.

Beteendemönster

Något som är starkt förknippat med pension är också faktumet att många pensionsförmedlare en av respondenterna i gruppen har talat med, visade sig vara inte helt oberoende från egna försäljningsintressen. Detta får samtliga deltagare i gruppen undra och fundera på vad som är bästa investeringsalternativet för dem gällandes den ovannämnda pensionen. Att byta tjänster från exempelvis tjänsteman till kollektivanställd påverkar också hur pensionen sätts av vilket gör det ännu mer rörigt. Till slut får respondenterna hem kuvert från så pass många olika anställningar och arbetsplatser, att den övergripande blicken blir dålig och den totala uppfattningen av pensionen blir ännu sämre. Även det faktum en av respondenterna är inflyttad till Sverige och fått veta att oavsett hur denne bär sig åt kommer denne inte jobba tillräckligt många år i Sverige för att få en bra allmän pension, skapar en olust för att sätta sig in i pensionssystemet ordentligt. Det enda att tänka på då är att skaffa jobb och att ha en bra lön för att ersätta den delen av den allmänna pensionen som respondenten har gått miste om, påvisas i diskussionen.

Uppfattningen är att pensionssystemet idag är välutvecklat men att alla pensionsval i de olika kuvert som hamnar i postlådan varje år gör hela processen rörig och komplex. Att försöka få en samlad bild över pensionen genom att exempelvis gå till banken för att få hjälp har också uppfattats som en dålig eller rentav lönlös taktik. Att göra alla dessa val upplevs som jobbigt eftersom medarbetaren själv inte vet vad som är bäst för just denne. En av respondenterna i gruppen medger även att det är sällan någon har lust med att sätta sig in i alla pensionskuvert som kommer med posten när en kommer hem sent från jobbet och vill umgås med sin familj istället. De flesta kuverten samlas på hög och orken är låg att bläddra genom samtliga. Uppfattningen i gruppen är även att följa råd, såsom att placera pengarna själv, har visat sig ej vara lönsamt, då de som bestämde sig för att inte följa det rådet och låta pengarna ligga kvar där de fanns ifrån början, har fått bäst utdelning idag. Möjligheterna till att få bra opartisk information är en stor och viktig fråga när det gäller en bra tjänstepension uppger deltagarna i gruppen.

Så fort en av respondenterna vänder sig till pensionsbolaget är upplevelsen att denne får riktad information där alla bolag anser att de själva är bäst. En tanke är att exempelvis facket skulle kunna ordna med oberoende pensionsrådgivare åt sina medlemmar. Information behövs hos de flesta, dock är det just den oberoende rådgivningen som saknas.

”Hur ska en veta om tjänstepensionen är bra för just mig om den person jag sitter och talar med är partisk och på sätt och vis även är en försäljare av en produkt?”

Arbetsgivarens pensionsinformationsansvar samt employer brand

Företaget kan bidra med mer information och fler informationsmöten där de kan berätta för sina anställda vilka summor eller procent som de sätter av till sina medarbetare, hur avtalet ser ut samt om avtalet på något vis går att påverka. En gemensam åsikt i gruppen är att företaget bör satsa på ett avtal med ett oberoende pensionsföretag där de anställda kan erbjudas hjälp med information kring hela sin pension mot en bra timpenning. Detta tror samtliga att de anställda skulle se som en stor löneförmån, då medarbetaren får översikt över hela sin pension samtidigt som all information är oberoende. Det finns mycket som medarbetaren går och funderar på som skulle behöva lyftas med en oberoende part, där denne kan få hjälp och råd kring vad som gäller. På så vis kan medarbetaren bygga upp en baskunskap och för att kunna veta hur pensionen totalt ser ut för egen del. I det här fallet söks inga regelrätta förslag utan en samlad bild över den enskildes situation just nu.

Detta kanske inte behövs göras årligen enligt gruppens gemensamma uppfattning, utan med något års mellanrum. Utöver detta vill gruppen ha en årlig information efter arbetstid som är helt frivillig. En informationsträff där HR börjar med att presentera hur tjänstepensionen ser ut ifrån deras perspektiv på företaget följt av en representant från pensionsbolaget Alecta som presenterar hur tjänstepensionen och systemet fungerar ifrån deras perspektiv är ett samlat förbättringsförslag från gruppen. Det hela avslutas med öppna frågor där de anställda kan få svar på olika frågor de har funderat på. Gruppen är relativt överens om att det känns oviktigt att ha med pensionsfrågan på lönesamtalet. I sådant fall skulle det endast handla om information kring läget just nu och vad som avsätts just nu, eftersom uppfattningen är att tjänstepensionen i vilket fall inte är förhandlingsbar under lönesamtalet. Inte heller intranätet upplevs som en bra plats för information kring pensionen, då det finns så lättillgänglig och trovärdig information på internet idag vilket gör att samtliga i gruppen hellre söker sin information där.

En gemensam uppfattning i gruppen är att den yngre generationen på företaget inte har ett så stort pensionsintresse, då pensionen upplevs avlägsen och då är uppfattningen att lättillgänglig information från företaget skulle göra även denna generation mer insatt. Sammanfattningsvis så tyckte gruppen att opartisk pensionsinformation var a och o när det gällde pensionskunskapen samt att pensionskunskap och intresse för denna hörde ihop. Oavsett kön eller bakgrund så var det viktigt att informera både djupt och brett samt erbjuda medarbetarna den hjälp och stöd de behövde.

5. Analys

I detta avsnitt analyseras resultatet utifrån den tidigare angivna teoretiska referensramen. Det som är särskilt intressant i och med studiens syfte är hur pensionskunskapen yttrar sig hos respondenterna.

Nulägesanalys av pensionen i Sverige

I det nya pensionssystemet har flera nya förändringar arbetats fram, till exempel att varje enskild individ själv får förvalta sin premiepension, placera sina avtals- och tjänstepensionsavgifter samt att förhandla med sin arbetsgivare kring sin tjänstepension, exempelvis byta löneförhöjning mot högre tjänstepension (Granqvist och Ståhlberg, 2002). Det nya systemet innebär också en möjlighet till jämställdhet mellan män och kvinnor i och med att pensionens storlek numera avgörs av hur mycket individen själv har tjänat in till sin pension, jämfört med tidigare då pensionen var en viss procent av slutlönen.

Hur mycket som betalas in kan varje individ själv påverka, oavsett kön, genom exempelvis antal arbetade år och antal år med heltidstjänst (Granqvist och Ståhlberg, 2002). Dock innebär allt detta att varje enskild individ måste vara relativt insatt i sin pension för att exempelvis kunna göra bra val vid placeringar av sina avtals- och tjänstepensionsavgifter (Granqvist och Ståhlberg, 2002). Resultatet från enkätundersökningen visar på att de allra flesta har ett intresse av sin tjänstepension samt pension i allmänhet, dock visade fokusgruppsintervjun på att detta intresse inte behöver innebära att respondenten i fråga även har någon direkt kunskap om pensionen. Under intervjutillfället framkom det att vetskapen om vilka pensionsval som skall göras och vad dessa innebär är relativt liten. Bristen på kunskap ansåg respondenterna bidrog till att individen blev osäker och obekväm i situationen och därför inte visste vilka val som borde göras, samt att tilltron till sin privata pensionsrådgivare var låg.

Enligt Ohlsson (2009) uppfyllde myndigheternas webbaserade information inte medborgarnas krav. Anledningen till detta var främst att den inte nådde ut till medborgarna som den borde samt att antalet kanaler att välja söka den på var för många (Ohlsson, 2009). Den tes som var aktuell innan materialinsamlingen löd att pensionskunskapen generellt sett antogs vara låg bland de svenska medborgarna. Ohlsson (2009) hävdar även att allt för många olika kanaler banar väg för experter men inte för den vanliga medborgaren. Detta eftersom en person som inte är tillräckligt insatt i ämnet uppfattar mängden informationsvägar som förvirrande, hävdade Ohlsson (2009).

Till skillnad vad som framkom i Ohlssons (2009) studie visar denna studie, både vad gäller enkätundersökningen samt fokusgruppsintervjun, att de allra flesta ändå väljer att hämta information kring pensionen främst via nätet. När detta diskuterades i fokusgruppen, kom respondenterna fram till att det fanns många olika webbsidor och källor som kändes relevanta och trovärdiga, vilket gjorde internet till en enkel väg att gå för att söka relevant pensionsinformation på. Resultatet av denna studie visar att respondenterna vill söka sin information via internet och olika webbsidor trots sin okunskap i ämnet, till skillnad från Ohlsson (2009) som hävdar att de breda informationsmöjligheterna av pensionsinformationen endast banar väg för experter inom ämnet pension. Generellt under studiens gång väljer respondenterna att prata om pension som ett totalt begrepp över alla tre delar av pensionen - tjänstepension, allmän pension samt privat pension. Detta anser vi visar på att pensionskunskapen är låg eftersom respondenterna har svårt att skilja de olika delarna av pensionen åt. Istället vill de gärna prata om pensionen som en helhet, utan att fästa större betydelse för just tjänstepension.

Definition av tjänstepension

I dagsläget finns det två former av tjänstepensionssättning, premiebestämd och förmånsbestämd tjänstepension. Dessa två pensionssättningarna fungerar på olika vis (se teoriavsnittet) och en oro uttrycktes under fokusgruppsintervjun då respondenterna ansåg att det äldre systemet bygger på en form av pyramidspel där pengar alltid måste fyllas på underifrån. Detta gäller även om varje individ enligt systemet är garanterad en viss procent av sin lön till pensionen (Vejde, 2013). Oron hos respondenterna grundar sig i ovissheten om det fortfarande kommer finnas pengar som fyller på den gemensamma pensionskassan även när respondenterna i gruppen går i pension om 25 år.

Om systemet inte fungerar på samma sätt som dagens system är risken stor att tjänstepensionen blir låg och att det kan innebära att individen inte har något annat val än att fortsätta arbeta även efter 65 års ålder. Att kunna gå i pension när de önskar anser respondenterna vara en frihet och något de vill kunna unna sig när de blir äldre. Den gamla pensionssättningen skulle alltså kunna påverka den friheten. Detta tyder på att i denna studie så uppmuntras pensionsförändringen i samhället och framförallt möjligheten till en rättvis tjänstepension.

Tjänstepensionens betydelse för kön, ålder och etnicitet

En debattfråga i samhället som fanns i åtanke vid studiens utformning var frågan kring jämställdhet och pension, både vad gällde klasskillnader och könkillnader. Vi valde att i fokusgruppsintervjun att diskutera frågan kring kön.

Respondenterna diskuterade den äldre generationen på grund av ojämställda föräldradagar och jämförde det gamla pensionssystemet med det nya som är aktuellt i samhället idag. Det var som i det gamla systemet respondenterna ansåg att kvinnor i så fall var i behov av en högre tjänstepension än män. Däremot ansåg de inte att den yngre generationen missgynnade kvinnorna på samma vis eftersom uppfattningen i gruppen var att exempelvis uttag av föräldradagar är mer jämt fördelat idag än vad det har varit tidigare. Granqvist och Ståhlberg (2002) menar att det nya pensionssystemet är mer jämställt idag än det gamla pensionssystemet som var aktuellt förut. Meyer och Bridgen (2008) menar dock att kvinnorna är i större behov av tjänstepension än män samt att tjänstepensionen är en avgörande faktor för att minska klasskillnader. Vårt resultat visar på att en förändring är på väg att ske gällande detta då en manlig respondent har tagit fler föräldradagar än sin fru och menar då att han i så fall bör ha större behov av tjänstepensionen än sin fru.

Resultatet gällande könsfrågan skulle dock behöva undersökas närmare för att kunna dra en mer ordentlig slutsats men Granqvist och Ståhlberg (2002) i kombination med vårt resultat visar ändå på en förändring. I övrigt upplevdes det inte som att respondenterna i fokusgruppen funderade så mycket på hur olika val i arbetslivet påverkar den slutliga tjänstepensionen mer än att ett par respondenter i gruppen hade som målsättning att jobba på så länge det känns rätt med så hög lön som möjligt.

Beteendemönster och employer brand

Nyberg och Lagerhorn (2007) beskriver en ny trend finns i det nya samhället där personer över 65 år väljer att fortsätta arbeta. Resultatet från enkäter och fokusgruppsintervjuer visar dock på det motsatta, att respondenterna vill gå i pension före 65 års ålder om detta är möjligt. De flesta av respondenterna i studien menade att det fanns mycket annat i livet som var viktigare än arbetet och som behövde prioriteras, exempelvis möjligheten att resa och ta vara på den tid som fanns kvar i livet.

Dock kan det vid flera tillfällen inte vara ekonomiskt möjligt att gå i pension vid 65 eller yngre, och vid dessa tillfällen är det såklart fantastiskt bra att det finns jobbdatabaser för pensionärer eller möjligheter för företag att använda sina medarbetare som mentorer åt de nyanställda i företaget (Nyberg och Lagerholm, 2007). Det norska pensionssystemet som är tillgängligt från 67 års ålder (Hernaes et al., 2011) skulle inte anses vara populärt utefter respondenternas utsagor, om denna blev lagstadgad i Sverige. Inte heller vad Vogel et al., (2017) uppger om en ökad pensionsålder och ändrade ekonomiska förutsättningar resulterar i att arbetstagarna måste anpassa sig och arbeta längre. Detta på grund av att respondenterna i studien tydligt uppgivit att de vill ha friheten att kunna gå i pension tidigare. Hales och Gough (2002) har i sin studie konstaterat att det främst var äldre medarbetare som intresserade sig för pensioner och att de yngre hade ett väldigt litet intresse av ämnet. Detta motbevisas dock till en viss del i både enkätundersökningen samt fokusgruppsintervjun då det starkt framkom att mittengenerationen var de som var mest intresserade kring pensionsfrågan. Varför respondenterna tror det är så diskuterades i fokusgruppsintervjun och resulterade i ett konstaterande att den yngre generationen har för långt fram till pensionen och om information inte finns lättillgänglig görs ingen större ansträngning för att söka efter den.

Hales och Gough (2002) menade även att pensionsavtalen inte var avgörande för personer att stanna i organisationen, vilket framkom även i fokusgruppsintervjun då tjänstepensionen var något som sällan kom upp på tal vid anställningsintervjuer och således uppfattas som mindre intressant för den person som ska anställas. Respondenterna konstaterade även att många byter jobb för att de får 500 kr mer i lön per månad, men har ingen aning om hur tjänstepensionen skilde sig mellan arbetsgivarna. Dessutom menade Hales och Gough (2002) är det endast ett fåtal av de anställda söker information kring tjänstepensionen utöver vad företaget erbjuder i information.

Detta styrker den information som framkom från respondenterna i fokusgruppsintervjun då de aldrig funderat på att prata om tjänstepensionen vis löne- eller medarbetarsamtal samt aldrig har försökt söka information kring tjänstepensionen på exempelvis företagets intranät. Den information företaget har gett sin medarbetare ifrågasattes inte samt mängden av den. Företagets tjänstepensioner är inte enbart en anledning för medarbetarna att stanna i företaget (Taylor, 2000). Detta styrks av det ovan nämnda att tjänstepensionen inte är en het fråga när det kommer till bland annat anställningsintervjuer.

Ämnet har även studerats utifrån den kunskapslucka som har blivit funnen, nämligen HR-perspektivet. Det diskuteras utifrån HR-perspektivet kopplat till employer brand huruvida tjänstepensioner påverkade medarbetarnas lojalitet i företaget eller inte (Hales och Gough, 2002). När det gäller den frågan skulle studiens resultat peka på väldigt lite, då uppfattningen efter undersökningen är att respondenterna inte alls reflekterar över den frågan vid byte av arbetsgivare. Bissonnette och Van Soest (2015) menar att för att påverka sin pension bör individen vara insatt i den finansiella marknaden. En kunskap om olika investeringsmöjligheter är också viktig när det gäller att kunna investera sin pension (Ferner och Monticone, 2011; Landerretche och Martinez, 2013).

I den studie vi har gjort beskrev flera av respondenterna vid fokusgruppsintervjun sin misstänksamhet angående privata pensionsrådgivare. Respondenternas uppfattning var att dessa rådgivare inte skulle vara opartiska, utan att ge råd som gynnade rådgivarnas syften. I de fall respondenterna skulle använda sig av rådgivare skulle det i sådana fall vara en opartisk person eller organisation. Detta stärker en skeptisk syn angående individens framtida pensionsutveckling samt skiljer sig ifrån en tro på alternativa rådgivnings och investeringsalternativ.

6. Diskussion

Detta avsnitt besvarar studiens frågeställningar, samt knyter samman teori och empiri. Diskussionen utgår från de tre frågeställningarna som har angivits i inledningskapitlet.

Syftet med examensarbetet var att studera kunskapen om pension i ett svenskt tjänsteproducerande företag. För att nå vårt syfte har vi använt oss utav tre frågeställningar som vi ansett vara relevanta för ämnet.

En av frågeställningarna var att identifiera orsaksfaktorer till den möjligtvis låga pensionskunskapen i företaget. Arbetet med denna studie utgick ifrån ett antagande att pensionskunskapen var generellt låg i Sverige och vi ville se om detta kunde utforskas genom en fallstudie på ett specifikt företag. De orsaker vi funnit som varit avgörande för den bristfälliga pensionskunskapen i företaget var framförallt att pensionsämnet är komplext och ointressant, samt att sättet att hämta pensionsinformation på sker inte genom opartiska, lättillgängliga kanaler. Det visade sig även att företagets pensionsinformation inte fanns att hämta i större utsträckning via exempelvis intranätet eller få ta till sig via medarbetarsamtal. Nedan besvarar vi och diskuterar våra frågeställningar som blev utgångspunkterna för undersökningen.

Vilka faktorer bidrar till en låg pensionskunskap inom organisationen?

Enligt det tidigare resonemanget om att pensionskunskapen generellt sett är låg i Sverige har det nu kunnat konstateras att detta stämmer in på medarbetarna på det företag som har studerats. Resultatet visade dock på att majoriteten av medarbetarna var intresserade av ämnet eller åtminstone intresserade av ämnet till viss del. Dock kan vi tolka det låga deltagandet i enkätundersökningen (37 %) som att intresset i företaget inte är så högt trots allt. Fördelningen av deltagandet mellan män och kvinnor i det här fallet spelar inte en avgörande roll för studiens resultat, då det är större andel män som arbetar i företaget än kvinnor. Dock kan det sägas att intresset för pension är betydligt större i mittengenerationerna (se figur 1 i resultatavsnittet).

Det låga deltagandet i studien kan dels bero på valet av metod, det vill säga att vi skickade ut länken till det webbaserade frågeformuläret via mail eftersom de flesta av företagets medarbetare arbetar mer mobilt och sitter inte inne på kontor, men det kan även tyda på att själva ämnet som enkäterna handlade om väckte föga intresse hos medarbetarna. Det visade sig också kräva mycket tid och engagemang för att upprätthålla kunskapen om pension och den vanlige anställde inte tog sig an den tiden att fundera på detta, då det fanns andra saker som krävde uppmärksamhet. Dessutom uppfattade arbetstagarna arbetsgivarens information som bristfällig enligt resultatet från studien, vilket väckte en tanke hos oss att kulturen kring pension i undersökningsföretaget bidrog till att arbetstagarna inte själva intresserade sig för ämnet. Även detta är en bidragande faktor att den nuvarande pensionskunskapen är låg i företaget. De bidragande faktorerna till den låga pensionskunskapen i företaget är alltså dessa:

- 1) Ämnet upplevs inte som att det berör den enskilde personen som är ”mitt i livet”, det vill säga det finns andra prioriteringar och livssituationer som går före.

- 2) Brist på tid att sätta sig in i ämnet och den allmänna komplexitet som pensionsämnet innebär.
- 3) Företagskulturen – ämnet är inte aktuellt eller närvarande på jobbet samt att arbetsgivarens pensionsinformation är begränsad.

En tanke efter genomförande av studien är att pensionskunskapen aldrig kommer bli högre eller bättre hos medarbetarna i företaget om informationen kring pensionsämnet fortsätter att förmedlas ut på samma sätt som den gör idag, alltså behövs det andra informationsvägar och förmedlingssätt. Enligt Ohlsson (2009) är den webbaserade informationen kring ämnet pension bristfällig i samhället i allmänhet och författaren menar även att det har att göra med att informationen inte når ut till medborgarna så som den bör göra. Resultatet av vår studie visade dock att de flesta medarbetarna i företaget använde sig av pensionsinformationssökning på nätet samt trodde mer på den informationen än till exempel experthjälp via privata pensionsrådgivare. Detta skiljer sig från Ohlssons (2009) påstående att myndigheternas webbaserade information inte når fram till medborgarna, samt att den är för komplicerad och mångfacetterad för att tas in. Resultatet av enkätundersökningen visar dessutom att respondenterna i studien vill ha pensionsinformation löpande via exempelvis kontinuerliga möten och informationsblad.

Detta skiljer sig från Finseraas et al. (2015) påstående att broschyrer med pensionsinformation inte är någon hjälp då det gäller att hämta in ny kunskap kring ämnet, samt att denna försvinner så fort denna har tagits in. Det som framkommer i fokusgruppsintervjun som ett komplement till enkätundersökningen är att respondenterna inte litar på utomstående pensionsrådgivare, till exempel verksamma inom bank och försäkringsväsendet och vill ha pensionsinformationen via opartiska pensionsrådgivare istället. Vi håller med det ovanstående resonemanget och anser även att den typen av informationen i sig med största sannolikhet är nödvändig, men måste utformas på ett annorlunda och trovärdigt sätt som skapar ett intresse hos varje enskild individ. Detta tror vi även gäller för vårt undersökningsföretag.

Om vårt undersökningsföretag istället skulle ansvara för att informera sina anställda om tjänstepension genom en opartisk kanal, exempelvis genom kontinuerliga informationsmöten med en oberoende pensionsrådgivare, tror vi att deras anställda och våra respondenter skulle öka sin förståelse och sitt intresse för ämnet pension.

Genom att erbjuda en trygg och opartisk informationskälla till sina anställda kan undersökningsföretaget undvika den förvirring som Ohlsson (2009) menar är en bidragande faktor till en låg pensionskunskap i samhället samt att främja arbetsgivarens pensionsinformationsansvar, vilket enligt studiens resultat är en bidragande faktor i sig till den låga pensionskunskapen i företaget.

Ytterligare en faktor som har konstaterats är att intresset för tjänstepension påverkas av att många av de tillfrågade anställda har bytt arbetsgivare flera gånger och på så vis även bytt pensionsavtal. Detta gör det hela rörigt och den ansträngningen som krävs för att hålla ordning och reda på de olika avtalen stor. Genom alla dessa olika avtal som tecknats för olika anställningar blir informationen spridd och svår att skapa något helhetsgrepp kring. Dessutom upplever inte medarbetarna att företaget lägger något större vikt vid att informera om tjänstepensionen och ämnet "faller mellan stolarna" på grund av detta från företagets sida. Detta är en faktor som har identifierats via resultatet av undersökningen. Under fokusgruppsintervjun framkom det även att intresset för tjänstepensionen påverkas hos en respondent som har utländsk bakgrund. Respondenten är medveten om att denne inte kommer jobba tillräckligt många år i Sverige för att tjäna ihop till en bra allmän pension och det skapar i sin tur ett ointresse hos individen att fördjupa sig i ämnet. Utifrån detta kan även en slutsats dras att detta kommer påverka denna respondents totala pension (Meyer och Bridgen, 2008).

Vad kan HR-funktionen tillföra ämnet pension i undersökningsföretaget?

Vi anser att en viktig uppgift HR-funktionen bör ha i en organisation är att arbeta med tjänstepensionen samt att ansvara för att information kring detta kommer ut till medarbetarna. Det respondenterna i vår studie önskar, är bland annat information genom externa samt interna informationsmöten och detta är något som vi anser att HR-funktionen kan arbeta med och förbättra i denna organisation. Utifrån detta kan företaget även höja sitt employer brand eftersom vi ser det som attraktivt att organisationen mår om sina anställda från den dag anställningen börjar till den dag anställningen slutar och individen går i pension.

HR-perspektivet och employer brand har även diskuterats ut av Hales och Gough (2002). Hales och Goughs (2002) diskussion kring huruvida tjänstepensioner påverkar medarbetarnas lojalitet i företaget har vi inte riktigt kunnat relatera till då respondenterna inte alls har funderat över tjänstepensionen vid anställning eller vid byte av arbetsgivare, samt inte funderat på hur tjänstepensionsavtalet skiljer sig mellan de olika arbetsgivarna.

Utifrån vår studie anser vi att ett attraktivt företag som månar om sitt employer brand, arbetar även aktivt med tjänstepensionen samt är måna om att informera sina anställda kring hur deras tjänstepension ser ut. Något som är positivt är att undersökningsföretaget har haft ett intresse av att delta i denna studie och har haft ett intresse för studien. Detta tycker vi visar på en ambition om att veta mer om den anställda personalen och villkoren för tjänstepensionen.

Det förefaller vara angeläget att en pensionsutbildning initieras i form av intern eller extern utbildningsdag årligen på undersökningsföretaget. Alecta (2015a) och Alecta (2014b) tar upp vikten av att veta om vilka val som påverkar tjänstepensionen samt hur den påverkas. Även Granqvist och Ståhlberg (2002) tar upp vikten av jämställdhet i tjänstepensionen. Detta är två viktiga frågor vi har diskuterat i vår fokusgrupp som resulterade i viktiga och intressanta idéer. Jämställdhet idag behöver inte ha samma innebörd som jämställdheten hade för den generation som idag kallas för den generation som inom några år kommer gå i pension. Även att det nya tjänstepensionssystemet är mer jämställt enligt Granqvist och Ståhlberg (2002) är en viktig aspekt för dagens yngre arbetstagare. Att delge sina medarbetare information kring dessa två ämnen genom löpande information tror vi kan öppna ögonen för många och skapa en större förståelse hos varje enskild medarbetare. Detta kan i sin tur leda till stor uppskattning av medarbetarna gentemot företaget och på så vis stärka deras employer brand genom att medarbetarna uppfattar att företaget tycker att detta är en viktig fråga som inte får glömmas bort.

Har önskan att gå i pension vid viss pensionsålder någonting att göra med individens kunskap om sin pension?

Det direkta svaret på denna frågeställning är *nej*, viljan att gå i pension har ingenting med personens kunskap kring ämnet att göra. Detta kan vi konstatera eftersom varken enkätundersökningen eller fokusgruppsintervjun stärkte denna fråga. Viljan att gå i pension hade snarare en koppling med framtidsplaner och livssituation, än till kunskapsmässiga aspekter. Undantag fanns dock självklart där en del av respondenterna i enkätundersökningen uppgav att de tänkte ta pension före eller efter 65 års ålder med anledning ev. respondentens ekonomiska situation. Dock med tanke på det låga antalet respondenter som angav detta jämfört med de respondenter som uppgav andra anledningar till sin tidpunkt för pensionsavgång kan vi inte dra någon slutsats att detta generellt skulle ha något med respondentens kunskap att göra. Däremot hade respondenterna i fokusgruppen en gemensam uppfattning att ju yngre individen var desto mindre tänkte denne på sin pension.

Detta anser vi är logiskt med tanke på att innan studien påbörjades kunde vi konstatera att många av våra jämnåriga bekanta inte alls tänkte på sin framtida pension. Detta skulle i sådant fall resultera i att den yngre generationen har en lägre pensionskunskap än övriga generationer men detta kräver dock en mer djupgående forskning för att konstatera.

7. Förbättringsförslag

För att tydliggöra HR-funktionens arbete gällandes ämnet pension har vi skapat en modell (se fig. 12, Hexagonmodellen). Tanken är att modellen kan både användas som en kontinuerligt pågående process på både individ och gruppnivå, samt vara en kartläggning och en främjande åtgärd åt pensionsmedvetenheten i företaget.

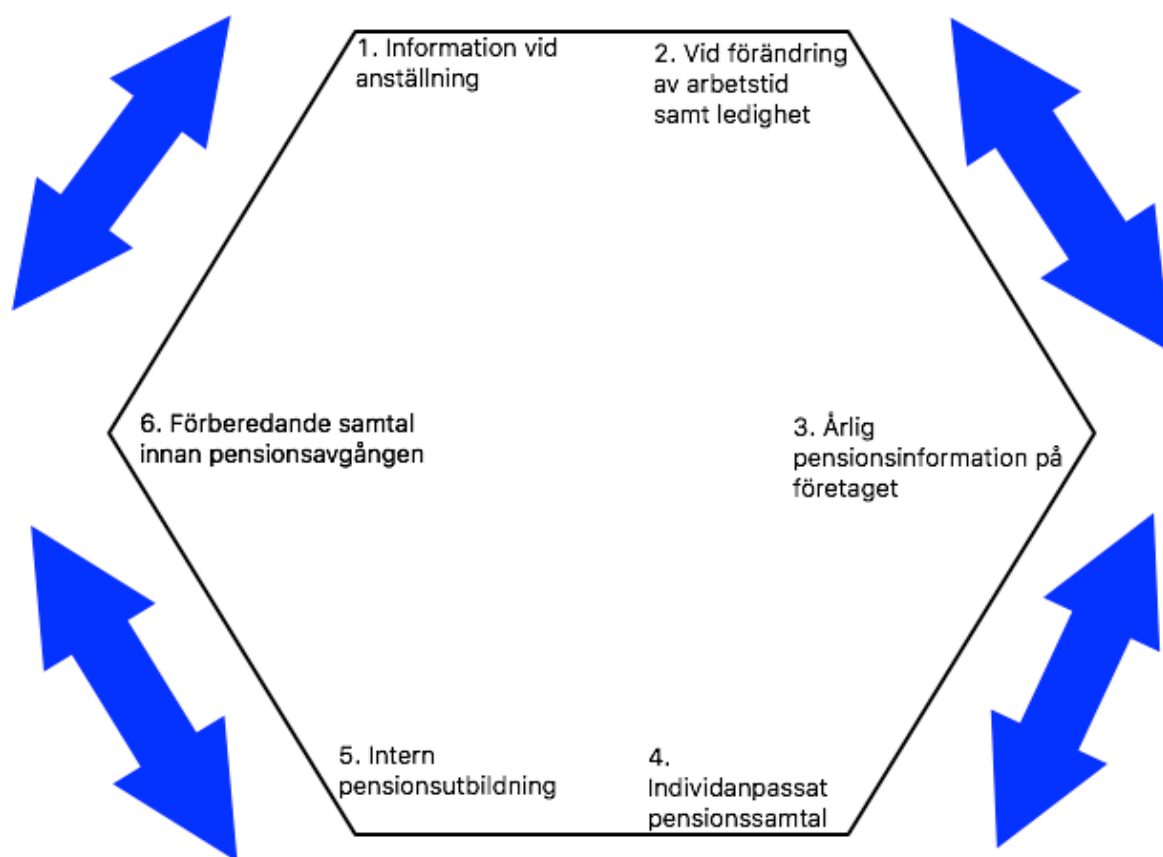


Fig. 12 Hexagonmodellen

1. Alltid när en person anställs till företaget ska pensionsavtalet gås igenom av den nya medarbetaren tillsammans med dennes chef. Vid presentationen ska avtalet med tjänstebolaget presenteras och samt vilken avsättning som kommer genomföras.

2. Vid förändring av arbetstid samt ledighet, exempelvis i form av föräldraledighet, studieledighet, deltidsarbete etc. ska närmsta chefen presentera för medarbetaren vad detta innebär för arbetstagaren gällande pensionsavsättningen.
3. Årlig pensionsinformation ska ske på företaget, förslagsvis HR-träff med de anställda i företaget, där HR informerar allmänt hur pensionen ser ut i dagens läge i form av en uppdaterad översikt, samt delar ut broschyrer och informationsblad till de anställda där de kan läsa mer om både pensionsläget och hur det kan se ut kring detta.
4. Individanpassat pensionssamtal tillsammans med en oberoende pensionsrådgivare. Vid detta tillfälle kan den anställde få hjälp att gå igenom hela sin pension och exempelvis få oberoende råd på hur denne ska tänka kring sitt placering av pension.
5. Pensionsutbildning tillsammans med tjänstepensionsbolaget där en eller två dagars utbildning erbjuds på plats hos undersökningsföretaget. Utbildningen kan förslagsvis erbjudas vartannat eller var tredje år och är en frivillig pensionsutbildning för de anställda som är intresserade.
6. Förberedande samtal inför pensionsavgången med fokus på hur den totala pensionsavsättningen ser ut för medarbetaren. Detta görs tillsammans med HR alternativt tillsammans med den närmsta chefen. Samtalet bör ske när medarbetaren är runt 60 år för att kunna dels förbereda den anställde för hur pensionen kommer se ut samt för att företaget tillsammans med den anställde ska kunna planera inför den anställdes pensionsavgång. På så vis får företaget även en möjlighet att känna av när den anställde har för avsikt att gå i pension.

8. Slutsats

I detta avsnitt presenteras studiens slutsats. Tanken med slutsatsen är att besvara studiens syfte samt presentera förslag till vidare forskning kring ämnet.

Vårt syfte med examensarbetet var att studera kunskapen om pension i ett svenskt tjänsteproducerande företag.

Syftet har uppnåtts genom en studie hos vårt intresseföretag där vi genomförde både enkätundersökning och fokusgruppsintervju. Vi har genom vår studie kunnat påbörja arbetet med att fylla upp kunskapsluckan kring HR-området gällande tjänstepension, även om det fortfarande finns mycket kvar att utforska kring ämnet. En slutsats är att HR kan och bör vara en aktiv aktör i företag och organisationer för att sprida pensionskunskapen både bland medarbetare och chefer. Detta kan HR göra genom att exempelvis gå ut med regelbunden information samt att anordna utbildningar i kunskapsskapande syfte. Tjänstepensionen visade sig dessutom inte vara av en större betydelse för kön och etnicitet, då det nya pensionssystemet i det svenska samhället är utformat på det viset att det gynnar både män och kvinnor, samt även till en viss del personer med av en utländsk bakgrund. Det är dock viktigt att ha i åtanke att den allmänna pensionen påverkas av hur många år individen har varit verksam i Sverige och utlandsfödda samt nyinflyttade personer i samhället går i de flesta fallen miste om de åren som anses vara inkomstbringande i den allmänna pensionen, vilket även studien stärker.

9. Förslag till vidare forskning

Eftersom forskningen kring tjänstepension ur ett HR-perspektiv fortfarande är bristfällig uppmanar vi till vidare forskning kring ämnet. Utifrån denna studie har vi kunnat konstatera att vidare forskning kring pensionsämnet framförallt skulle vara mycket intressant eftersom forskningsfronten i Sverige gällandes pension är inte särskild bred, framförallt så saknas det både vetenskapliga studier och rapporter kring denna på HR-området. Det skulle vara intressant att studera ämnet vidare utifrån ett jämställdhetsperspektiv samt se hur arbetslivet är organiserat i förhållande till det privata livet samt familjesituation och dess påverkan på pensionen.

Ett annat förslag är att fortsätta utvecklingen av både kunskapen om pension och tidigt väcka intresse för ämnet. Det är även viktigt att arbeta proaktivt för att med HRs hjälp organisera och sprida pensionskunskapen kring ämnet inom det moderna samhället och arbetslivet.

10. Referenslista

Alecta (2015): *Deltidsfällan; Hur en ojämställd arbetsmarknad ger ojämställda pensioner*. Stockholm.

Alecta (2014): *Ett långt arbetsliv börjar tidigt*. Stockholm.

Andersen, I. (1998). *Den uppenbara verkligheten: Val av samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.

Backman, J. (2008). *Rapporter och uppsatser* (2., uppdaterade [och utök.]. uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.

Bell, J., Waters, S., & Nilsson, B. (2016). *Introduktion till forskningsmetodik* (5. uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.

Bissonnette, L., Van Soest, A. (2015). Heterogeneity in consumers' income and pension expectations. *Journal of Pension Economics and Finance*, 14(4), 439–466.

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2. uppl. ed.). Spanien: Alan Bryman & Liber AB.

Denscombe, M. (2016). *Forskningshandboken: För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (3., rev. och uppdaterade uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.

Fielding, N., Lee, R. & Blank, G. (2008). *The SAGE handbook of online research methods*. London; Los Angeles: SAGE.

Finseraas, H., Jakobsson N., & Svensson M. (2015). Do knowledge gains from public information campaigns persist over time? Results from a survey experiment on the Norwegian pension reform. *Journal of Pension Economics and Finance*, 16(1), 108-117.

Fornero, E., Monticone C. (2011). Financial literacy and pension plan participation in Italy. *Journal of Pension Economics and Finance*, 10(4), 547-564.

Granqvist, L., Ståhlberg, A-C. (2002). *De nya avtals- och tjänstepensionerna: Ökad jämställdhet – men fortfarande sämre pension för kvinnor*. Stockholm: Pensionsforum

Hales, C., Gough, O. (2002). *Employee evaluations of company occupational pensions, HR implications*. Westminster Business School, University of Westminster, London, UK.

Hernaes E., Pigott, J., Zhang, T., & Strøm, S. (2011;2010;). Occupational pensions, tenure, and taxes. *Journal of Pension Economics and Finance*, 10(3), 435-456.

Kvale, S., Brinkman, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (3 uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Landerretche M., O., Martinez A., C. (2013). Voluntary savings, financial behavior, and pension finance literacy: evidence from Chile. *Journal of Pension Economics and Finance*, 12(3), 251-297.

Meyer, T., Bridgen, P. (2008). Class, gender and chance: the social division of welfare and occupational pensions in the United Kingdom. *Division of Sociology and Social Policy*, University of Southampton, Southampton, UK.

Nyberg, T., Lagerhorn, A. (2007). *Nya spelregler på arbetsmarknaden*. Sveriges HR-förening & Insightlab. Karlstads Universitet.

Ohlsson, C. (2009). *Komplext och komplicerat. Om myndigheters webbaserade pensionsinformation*. Olovsson, Eva (red.) Service på nätet. Rapport från en konferens om myndigheters webbplatser. 52–64. Stockholm.

A) Pensionsmyndigheten. (2017). *Pensionens alla delar*. Hämtad 2017-04-11, från <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/pensionens-alla-delar>

B) Pensionsmyndigheten. (2017). *Allmän pension*. Hämtad 2017-04-11, från <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/allman-pension>

Repstad, P., Nilsson, B. (2007). *Närhet och distans: Kvalitativa metoder i samhällsvetenskap* (4., [rev.] uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.

Sunnemark, F., Åberg, M. (2004). *Tvårvetenskap: Fält, perspektiv eller metod*. Lund: Studentlitteratur.

Taylor, S., (2000). *Occupational pensions and employee retention, debate and evidence*. Manchester Metropolitan University.

Vejde, O. (2013). *Din framtida pension*. Borlänge: Olle Vejde Förlag

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet, 2002. Svenska, 17 s.

Vetenskapsrådet (2011). *God forskningsed*. Stockholm: Vetenskapsrådet, 2011. Svenska, 131 s.

Vogel, E., Ludwig, A., & Börsch-Supan, A. (2015). Aging and pension reform: extending the retirement age and human capital formation. *Journal of Pension Economics and Finance*, 16(1), 81–107.

Bilaga I - Missivbrev enkäter

Hej!

Vi heter Therese Blank och Sofia Kovler och studerar personal- och arbetslivsprogrammet på Högskolan Dalarna. Just nu läser vi vår sjätte och sista termin och det är nu dags för oss att skriva vårt examensarbete på 15 hp. Syftet är att undersöka pensionskunskapen hos de anställda i företaget gällande tjänstepensionen.

För att möjliggöra den här studien kommer vi att använda oss av den enkät som finns att göra i länken. Enkäten kommer ligga ute i en vecka och resultatet av denna studie är helt anonymt för samtliga deltagare. I enlighet med de forskningsetiska principerna som vi är skyldiga att följa går det bra att avbryta enkätundersökningen omedelbart när deltagaren själv vill. Fortsättningsvis kommer undersökningens svar endast att användas i ett forskningssyfte.

Enkäten finns att göra i länken:

<https://members.paloma.se/Surveys/Pass/ViewSurvey.aspx?survey=79198a8e-2445-4893-8016-6b890c24bfb0>

Det tar ungefär 5 - 10 minuter att svara på frågorna, men läs frågorna noggrant innan du svarar.

Har ni några funderingar kan ni kontakta oss på följande mailadresser samt telefonnummer:

Therese	therese.blank@hotmail.com	073- 093 61 50
Sofia	sonja.kovler@telia.com	076- 808 19 63

Med vänliga hälsningar,

Therese och Sofia

Gunilla Carstensen

Universitetslektor och handledare

Högskolan Dalarna

gca@du.se

Bilaga II - Missivbrev fokusgrupp

Hej!

Vi heter Therese Blank och Sofia Kovler och studerar personal- och arbetslivsprogrammet på Högskolan Dalarna. Just nu läser vi vår sjätte och sista termin på Personal och Arbetslivsprogrammet i Dalarna och det är nu dags för oss att skriva vårt examensarbete på 15 hp. Syftet är att undersöka pensionskunskapen hos de anställda i företaget gällande framförallt tjänstepension. För att möjliggöra den här studien kommer vi att använda oss av fokusgruppsintervju. En intervjugrupp kommer att studeras. Syftet är att fördjupa oss kring ämnet tjänstepension utifrån den enkät som skickades ut till samtliga medarbetare under vecka 11. Vår förhoppning är att resultatet ska mynna ut i förbättringsförslag till företaget som resulterar i större kunskap och möjligheter för Er att påverka Er egen tjänstepension.

I enlighet med de forskningsetiska principerna som vi är skyldiga att följa går det bra att avbryta intervjun omedelbart när deltagaren själv vill. Intervjun kommer spelas in med en diktafonapplikation i syfte att vi som forskare ska kunna gå tillbaka i materialet i efterhand. Inspelningen kommer endast vara tillgänglig för oss forskare och kommer raderas i samband med studiens avslutande. Fortsättningsvis kommer undersökningens svar endast att användas i ett forskningssyfte.

Intervjutillfället beräknas ta max 1 timme. Vi bjuder på fika!

Välkomna!

Har ni några funderingar kan ni kontakta oss på följande mailadresser samt telefonnummer:

Therese	therese.blank@hotmail.com	073- 093 61 50
Sofia	sonja.kovler@telia.com	076- 808 19 63

Med vänliga hälsningar,

Therese och Sofia

Gunilla Carstensen

Universitetslektor och handledare

Högskolan Dalarna

gca@du.se

Bilaga III - Personligt frågeformulär

FRÅGA 1

Är du intresserad av ämnet pension?

Alternativ:

JA Till viss del NEJ Vet ej

FRÅGA 2

Har du någon form av utbildning inom ämnet pension?

Alternativ:

JA NEJ

Om ja, ange vilken form av utbildning:.....

FRÅGA 3

Om du söker information kring din pension, på vilket sätt gör du det? Välj ett eller flera alternativ.

Alternativ:

Via internet Via ditt pensionsbolag Via bekanta Annat

FRÅGA 4

Har du någon form av privat pensionssparande?

Alternativ:

JA NEJ

FRÅGA 5

Om du har ett privat pensionssparande, på vilket sätt sparar du? Välj ett eller flera alternativ.

Alternativ:

På din bank Via en annan pensionsförmedling Sparar inte privat Annat

FRÅGA 6

Vet du hur mycket du har i allmän pension?

Alternativ:

JA Till viss del NEJ

FRÅGA 7

Hur tycker du att din arbetsgivare har informerat dig om din pension?

Alternativ:

Mycket bra Bra Mindre Bra Har ingen åsikt

FRÅGA 8

Vet du vem du kan vända dig till i företaget om du undrar något om din tjänstepension?

Alternativ:

JA NEJ Vet ej

FRÅGA 9

Vilka av nedanstående alternativ vill du att din arbetsgivare använder sig av när denne informerar dig om din pension? Välj ett eller flera alternativ.

Alternativ:

Via intranätet

Medarbetar- och lönesamtal

Intern eller extern utbildning

Löpande information, exempelvis genom möten eller informationsblad

FRÅGA 10

Vilket/vilka av nedanstående alternativ anser du påverkar din totala pension? Välj ett eller flera alternativ.

Alternativ:

Jag arbetar deltid

Jag har en låg allmän pension och behöver komplettera med min tjänstepension

Jag vill gå i förtidspension

Jag har varit föräldraledig under längre tid
Jag ser inte mig själv som en höginkomsttagare
Inget av det ovanstående
Annat:.....

FRÅGA 11

Vid vilken ålder önskar du att gå i pension?

Alternativ:

Yngre än 65

65 år

Äldre än 65

Fråga 13

Varför vill du gå i pension vid just den åldern?

Svar:

SLUTFRÅGOR

FRÅGA 12

Ålder

Alternativ:

18-30

31-40

41-50

51-60

61-70

FRÅGA 13

Kön

Alternativ:

Man / Kvinna / Annat

FRÅGA 14

Befattning

Alternativ:

Kontorspersonal / Övrig personal

Bilaga IV - Frågor fokusgrupp

1. Vad tänker ni på när ni hör ordet pension?
2. Hur väl är ni insatta i ämnet pension överlag, tycker ni? Hur kommer det sig/kommer inte sig?
3. Vad tycker ni är en bra tjänstepension för er?
4. På vilket sätt är tjänstepensionen viktig för er?
5. Påverkar det ni känner till om pensionen när ni vill gå i pension? Och i så fall på vilket sätt?
6. Hur tycker ni att er arbetsgivare kan bli bättre på att informera er kring pension?
7. Utifrån enkäten upplevde vi att kvinnornas åsikter inte kom fram tillräckligt under enkätundersökningen och därför vill vi fråga er om ni upplever att kvinnor överlag har ett större behov av en bra tjänstepension utifrån sådana aspekter såsom deltidsarbete, föräldradidighet etc?
8. Utifrån enkäten så svarade majoriteten av männen att fritidsintressen är viktiga för en pensionär. Hur tänker ni kring er hobbies och fritidsintressen vid pensionsavgång? Är era de viktiga för er när ni skall gå i pension?