

# Privatøkonomisk rådgivning er det nye frynsegodet

Flere bedrifter velger å gi de ansatte tilbud om personlig økonomisk rådgivning om blant annet pensjon.

■ SILJE SUNDT KVADSHIEM  
sk@finansavisen.no

Å sørge for at de ansatte er sunne og friske, ved å tilby gratis treningsmulighet i arbeidstiden, er en selvfølge for mange arbeidsgivere.

Nå vil en del arbeidsgivere også sørge for at de ansatte slipper å bekymre seg for pensjonstiltværelsen, og gir alle de ansatte tilbud om personlig økonomisk rådgivning om blant annet pensjon.

Helene Miller, uavhengig rådgiver innenfor pensjon og forsikring, har en rekke slike oppdrag.

– Mange arbeidsgivere forteller sine ansatte at de har gode pensjons- og forsikringsordninger, men i praksis er det svært få av de ansatte som faktisk aner om ordningene er gode eller ikke, og hva de egentlig får, sier Miller.

**Som en hemmelig hytte**

– For arbeidsgiverne er det en utfordring hvis de bruker mye penger på ordninger som ikke verdsettes. Å ha en god forsikringsordning eller en god pensjonsordning eller de ansatte ikke kjenner verdien av, blir litt som å ha en bedriftshytte uten å fortelle om den til de ansatte, sier hun.

Alexandra Plahte, uavhengig rådgiver i Gabler, bekrefter trenden om økonomisk rådgivning som frynsegode.

– Individuell økonomisk rådgivning om pensjonsspørsmål blir vanligere og vanligere i bedrifter, og nå også som medlemsfordel i fagforeninger, sier Alexandra Plahte.

Blant dem som satser på dette, er Akademikerforbundet. Fra 2020 vil alle forbundets medlemmer, litt over 5.000 tilsammen, få tilbud om individuell pensjonsrådgivning og kurs om pensjon.

– Pensjon er både komplisert og viktig, og for oss er det viktig at våre medlemmer får et kunnskap og kompetanse om temaene, sier Astrid Tideman Sorland, generalsekretær i Akademikerforbundet.

**100.000 i forskjell**

For de ansatte som jobber i en bedrift med innskuddspensjonsordning, er det stor forskjell på hvor mye som blir innbetalt hvert år. Minimalsatsen er 2 prosent for lønn mellom 1 og 12 G, mens maksimumssatsen er 7 prosent av lønn opp til 7,1 G og 25,1 prosent av lønn mellom 7,1 og 12 G. 1 G er for 2019 99.858 kroner.

**Årlig inntekt, vil forskjellen**



**FAGFORENINGER:** Også fagforeninger vil gi medlemmene sine pensjonsrådgivning, forteller Alexandra Plahte i Gabler.  
FOTO: GABLER

på de to ytterpunktene være over 100.000 kroner i årlig sparing til alderspensjon.

Når det gjelder forsikringsordninger, som skal dekke opp for inntektstap ved uføret eller død, er forskjellene om mulig enda større.

– Og dette vet folk enda mindre om. Har man høy lønn og blir syk, kan det bli ganske småhans. For mens trygdeordningene er ganske gode for de som tjener under 6G, kan de høytlønte oppleve et ekstremt inntektsfall hvis de blir syke. Dette bør bedriftene ta hensyn til og vurdere lønnsavhengige forsikringsordninger.

**Hjemmelekse**

Kommunikasjonsrådgivnings-selskapet Corporate Communications er et av selskapene som har satset på privatøkonomisk rådgivning. Her har Helene Miller først hatt et informasjonsmøte for alle for å forklare bedriftens ordninger, før hver enkelt har fått tilbud om time med personlig rådgivning.

– Jeg hadde nok ikke gjort det hvis jeg ikke skulle hit i dag, innrømmer hun.

– Jeg har gjort hjemmeleksen min, sier Nilsen på vei inn i møtet.

Hjemmelekser har vært å gå inn på NAV og søke pensjon, og finne ut av hvor mye hun har opparbeidet seg i pensjon.

– Jeg hadde nok ikke gjort det hvis jeg er blitt litt rikere, sier hun.

**Opplevd verdi**

– Dette er veldig positivt, sier hun når møtet er over.

– Jeg er nok en type som bekymrer meg en del, så for meg var dette veldig betryggende. Jeg var litt overrasket over hvor gode ordninger vi har, og jeg føler faktisk at jeg er blitt litt rikere, sier hun.

Det er også noe av hensikten,

**VANLIGE SPARESATSER FOR INNSKJUDDSPENSJON ETTER BRANSJE\***

Bransje	Prosent sparing
Offshoreindustri	7%
Finans	6%
Kultur og media	5%
Arkitekt	5%
Konsulent	4%
Jus og regnskap	4%
Butikk	3%
Overnatting og servering	2%

\* BASERT PÅ STOREBRANSJER  
KILDE: STOREBRANSJER

ifølge Are Slettan, daglig leder i Corporate Communications.

– Den viktigste grunnen til at vi gjør dette, er at jeg føler at vi gjør helt klart å selge inn til de ansatte verdien av de ordningene vi har.

– Folk har veldig lett for å sammenligne lønn, men hvis vi legger store ressurser i pensjons- og forsikringsordninger de ansatte ikke forstår verdien av, kan vi tape i konkurransen på arbeidskraft. Hvis en krone brukt på pensjons- og forsikringsordninger bare har en opplevd verdi på 50 øre, bruker vi jo ressursene våre feil, sier Slettan.

– Det viktigste var informasjon og rådgivning overfor ansatte, men et tilleggsmoment var at vi fikk en kvalitets sjekk av de ordningene vi har. Det gir meg som sjef ro i sjelen.

**Konfidensielt**

– Du er ikke redd for at dere som arbeidsgiver blander dere for mye borti de ansattes privatliv med privatøkonomisk rådgivning?

– Vi har vært helt klare på at ting som tas opp i disse samtalene med rådgiveren, er konfidensielle, og ikke deles med oss som arbeidsgiver, sier Slettan.

– Det er også helt frivillig om man ønsker slike samtaler, hvor man eventuelt vil ha råd om, og hvor mye man vil fortelle. Vi har vært mest opptatt av å gi et nyttig tilbud til de ansatte som ønsker det, og synes det har vært en fin ting å gjøre.

– Og hvis noen med dette har fått litt færre bekymringer, kan de ha mer fokus på andre ting, både hjemme og på jobb. Det tror jeg er fint, sier hun.

**Ingen kriser**

Heller ikke Helene Miller er bekymret for at det oppfattes som for privat.

– Det er en konfidensiell samtale, men folk er veldig



**Mange aner ikke hva de får i pensjon**

åpne, forteller Helene Miller.

– Hos andre arbeidsgivere har for eksempel noen snakket åpent om at de vurderer et jobbskifte.

– Har du møtt personer som betror deg om økonomisk krise i slik rådgivning?

– Nei, de fleste har ganske ordnet økonomi, selv om mange er dobbeltforsikret og ikke helt har

oversikt over pensjonen sin. Men jeg føler meg mer som tannlegen enn som psykologen, der jeg roper inn én etter én. Dette er ikke en psykologisamtale, sier hun.

**Gjelden er avgjørende**

Selv om arbeidsgiveren ikke har den beste pensjonsordningen, gir ikke nødvendiggjør Helene Miller

råd om å starte privat pensjonssparing.

– Jeg synes det er altfor mange arbeidsgivere som selger sparing, og som kommer frem til at du bør spare til pensjon uten å se helheten i den økonomiske situasjonen.

– Dette pensjonskalkulatorene ikke tar hensyn til, men som er

helt avgjørende, er jo hvor mye gjeld du har, og hvordan og når denne gjelden nedbetales. For det er netto disponibel inntekt vi lever av, ikke bruttointekten, og det er denne vi må ta utgangspunkt i ved spareplanleggingen.

Og pensjon kan jo like gjerne være formuen i boligen din, som en pensjonssparekonto i banken,

sier Helene Miller.

**Viktige valg**

Alexandra Plahte i Gabler er opptatt av at pensjon blir et tema også for de unge.

– Tidligere byttet man i stor grad ut lønns slippen med pensjonsslippen. Slik er det ikke lenger. Den enkelte stilles overfor en

rekke valg, og feil valg kan koste dyrt, sier hun.

– En av mine kjepphester er at vi ikke bare må snakke om pensjonsøkonomi med de eldste, men at vi i stedet må snakke om livsfaseøkonomi, sier Plahte.

– De yngste trenger vel så mye informasjon om pensjon, både

**FÅR RÅD:** Arbeidsgiveren betaler når Karina Nilsen (t.h.) får råd om pensjon og forsikring av rådgiver Helene Miller. FOTO: SILJE SUNDT KVADSHIEM

fordi de vil få mindre, men også fordi det er de som i størst grad kan påvirke egen pensjon. Gjennom uavhengig rådgivning når man også til den gruppen. Alle trenger informasjon, men det er viktig å sikre at informasjonen er objektiv – med andre ord at rådgiveren ikke har egeninteresse i den enkelte valg, påpeker hun.