



Utkast til helhetlig strategi for pensjonsinformasjon

Versjon 100

24.09.2026

Arbeids- og velferdsdirektoratet

Innhold

0	SAMMENDRAG	3
1	INNLEDNING	5
1.1	BAKGRUNN OG OPPDRAG	5
1.2	AVGRENSNINGER OG DEFINISJONER	6
1.3	STRUKTUR PÅ RAPPORTEN	8
2	DET NORSKE PENSJONSSYSTEMET	8
2.1	ET SYSTEM I ENDRING	8
2.2	FOLKETRYGDEN, TJENESTEPENSJONER OG EGEN SPARING TIL PENSJON	9
2.3	KOMPLEKSITET OG ØKT INDIVIDUALISERING I PENSJONSSYSTEMET	14
2.4	SENTRALE PENSJONS- OG TJENESTELEVERANDØRER	15
3	FORMELLE RAMMER FOR PENSJONSINFORMASJON	17
3.1	RELEVANTE REGULERINGER AV PLIKT TIL Å GI PENSJONSINFORMASJON	17
3.2	PERSONVERNREGELVERKET	18
3.3	REGLER OM TAUSHETSPLIKT	20
3.4	FINANSIELL RÅDGIVNING I FINANSBRANSJEN	20
3.5	KLART SPRÅK OG UNIVERSELL UTFORMING	21
4	TJENESTETILBUD FOR PENSJONSINFORMASJON	22
4.1	INFORMASJON OG VEILEDNING FRA PENSJONSLEVERANDØRENE	22
4.2	UTVEKSLING AV INFORMASJON OM AVTALER OG OPPTJENING FOR SIMULERINGSFORMÅL	27
4.3	LØSNINGER I OG ERFARINGER FRA ANDRE LAND	27
4.4	EN DISTRIBUTUERT MODELL FOR PENSJONSINFORMASJON I NORGE	31
5	BRUKERBEHOV OG KUNNSKAP OM PENSJONSINFORMASJON	32
5.1	BRUKERBEHOV I LIVSFASER OG LIVSSITUASJONER	32
5.2	MANGLENDE DIGITALE FERDIGHETER OG SPRÅKLIGE UTFORDRINGER	36
5.3	BRUKERE MED PENSJONSOPPTJENING PÅ TVERS AV LANDEGRENSER	36
5.4	KUNNSKAPSOPPSUMMERING FRA OSLO ECONOMICS	37
6	MÅLBILDE FOR PENSJONSINFORMASJON	40
6.1	MÅL FOR PENSJONSSTRATEGIEN	40
6.2	TJENESTEVISJON: OPPLYSSTE PENSJONSVALG FOR ALLE GJENNOM LIVET	41
6.3	KONKRETISERING AV ØNSKET BRUKEROPPLEVELSE	42
7	AKTUELLE TILTAKSOMRÅDER FOR BEDRE OG MER TREFFSIKKER PENSJONSINFORMASJON	44
7.1	TILTAK FOR Å ØKE BEFOLKNINGENS INTERESSE FOR OG KUNNSKAP OM PENSJON	45
7.2	MER HELHETLIG OG PERSONALISERT PENSJONSINFORMASJON	46
7.3	SYNLIGGJØRING AV INSENTIVER FOR LENGRE YRKESDELTAELSE	49
7.4	TREFFSIKKER PENSJONSINFORMASJON TIL UTSATTE GRUPPER	49
7.5	SYNLIGGJØRE PENSJONSRETTIGHETER PÅ TVERS AV LANDEGRENSER	50
7.6	SYSTEMATISK BYGGE KUNNSKAP GJENNOM FORSKNING OG UTPRØVING	51
8	VEIVALG FOR GJENNOMFØRING	52
8.1	VIDEREUTVIKLE DEN DISTRIBUTUERT MODELL FOR HELHETLIG PENSJONSINFORMASJON	53
8.2	ET TETTERE OG MER FORPLIKTENDE OFFENTLIG/PRIVAT SAMARBEID	54
8.3	TYDELIG OG AKTIV ROLLE FOR NAV	56
	LITTERATURLISTE	58
	VEDLEGG 1 MANDAT	61
	VEDLEGG 2 PLAN OG GJENNOMFØRING AV ARBEIDET	63
	VEDLEGG 3 OVERSIKT OVER MØTER OG INTERVJUER	64

0 Sammen drag

Pensjonsreformen fra 2011 har bidratt til et mer økonomisk bærekraftig pensjonssystem og gitt den enkelte større fleksibilitet i overgangen mellom arbeid og pensjon. Reformen skal også stimulere til høyere yrkesdeltakelse og tydeliggjøre sammenhengen mellom arbeid og pensjon. God pensjonsinformasjon er avgjørende for at innbyggerne skal forstå hvordan arbeid, opptjening og pensjonsuttak påvirker framtidig pensjon og for å kunne ta informerte valg gjennom hele livet i yrkesaktiv alder.

Pensjonssystemet består av folketrygden, offentlige og private tjenestepensjonsordninger, AFP og privat pensjonssparing. Systemet er blitt mer fleksibelt, men også mer komplekst. Ulike regelverk, overgangsordninger og individuelle valg gjør det krevende å forstå rettigheter og konsekvensene av ulike valg. Valg om yrkesdeltakelse, uttakstidspunkt, sparing og kombinasjonen av arbeid og pensjon kan få store økonomiske konsekvenser. Samtidig viser undersøkelser at mange har begrenset kunnskap om pensjon, og at både interesse og kompetanse varierer betydelig i befolkningen.

På denne bakgrunnen har Stortinget gjennom pensjonsforliket i 2024 gitt føringer om å utvikle en helhetlig strategi for pensjonsinformasjon. Målet er å gi innbyggerne bedre oversikt over egne pensjonsrettigheter og et bedre grunnlag for å ta informerte valg gjennom hele livet. Nav fikk i oppdrag av Arbeids- og inkluderingsdepartementet å utarbeide et utkast til en slik strategi i samarbeid med relevante aktører.

Pensjonsinformasjon formidles i dag av flere offentlige og private aktører, blant annet Nav, Statens pensjonskasse, tjenestepensjonsleverandører, Fellesordningen for AFP, Norsk Pensjon og pensjonskasser. Informasjon fra Skatteetaten er også viktig for å gi brukerne innsikt i sin økonomi som pensjonist. Til sammen tilbyr aktørene et bredt spekter av tjenester, herunder digitale oversikter, beregningsverktøy og veiledningstjenester. Informasjonen gis gjennom en distribuert modell, der aktørene tilbyr informasjon gjennom egne løsninger.

Modellen har bidratt til innovasjon og utvikling, men medfører også utfordringer knyttet til ulik presentasjon, forskjellige beregningsforutsetninger og begrenset koordinering på tvers. Samtidig har Norge kommet langt i utviklingen av digitale pensjonstjenester og samarbeidet mellom sentrale aktører. Denne strategien bygger videre på eksisterende løsninger og samarbeid og hvordan det kan videreutvikles for å gi brukerne en mer helhetlig opplevelse.

Strategien legger stor vekt på at informasjonsbehovet varierer gjennom livet. Unge trenger kunnskap om opptjening og tjenestepensjon. Midt i yrkeslivet blir spørsmål knyttet til jobbskifte, deltid, sykefravær og utenlandsopphold viktige. Personer nær pensjonsalder har behov for støtte til vurderinger om uttakstidspunkt, AFP, skatt og kombinasjonen av arbeid og pensjon. Det er særlig viktig å nå personer i overgangen mellom arbeid og pensjon og grupper med lav digital kompetanse, begrensede norskkunnskaper eller svak tilknytning til arbeidslivet.

Visjonen er at alle skal kunne ta opplyste pensjonsvalg gjennom hele livet. Brukerne skal ha enkel tilgang til informasjon om egne rettigheter, motta relevant informasjon når behovet oppstår og forstå konsekvensene av ulike valg.

For å nå målene foreslås det å utvikle mer helhetlig, proaktiv og persontilpasset pensjonsinformasjon. Beslutningsstøtten skal styrkes gjennom bedre kalkulatorer og prognoseverktøy som synliggjør konsekvensene av ulike valg og verdien av arbeid. Samtidig skal informasjonen bli bedre tilpasset grupper som har utfordringer med å forstå eller bruke dagens digitale tjenester, og bidra til økt interesse for pensjon hos alle.

Aktørene har i dag begrenset tilgang til data som kan gjøre det mulig å gi målrettet og proaktiv informasjon. En samtykkebasert tilnærming gir et begrenset grunnlag for proaktive informasjonsløp og skjev tilgang til slik informasjon. Det bør derfor utredes om det er behov for personvern hjemler som kan legge til rette for mer treffsikker, helhetlig og rettidig pensjonsinformasjon.

Strategien framhever også behovet for standardisering gjennom felles begreper, like beregningsforutsetninger og mer ensartet presentasjon av informasjon. Dette vil gjøre det enklere å forstå og sammenligne informasjon på tvers av aktører og styrke samhandlingen på området. Videre pekes det på behovet for bedre synliggjøring av pensjonsrettigheter opptjent i flere land som følge av økt internasjonal mobilitet.

Kunnskapsgjennomgangen fra Oslo Economics viser at det er betydelige hull i kunnskapen om effekter og innretning av pensjonsinformasjon. Det er behov for mer strukturert og systematisk kunnskap for videre tjenesteutvikling og målrettede informasjonstiltak på pensjonsområdet. Brukerne og deres behov må være sentrale i dette arbeidet.

Strategien anbefaler å videreføre dagens distribuerte modell, kombinert med sterkere samarbeid mellom offentlige og private aktører. Gjennomføringen bør så langt som mulig bygge på og videreutvikle etablerte samarbeidsmekanismer på tvers av aktørene. For å sikre framdrift i, koordinering og lederforankring av arbeidet bør det vurderes å etablere et sekretariat. Nav foreslås å ha en sentral rolle i samarbeidet. Nav er den eneste aktøren som møter hele befolkningen uavhengig av arbeidsforhold, sektor og pensjonsordning, og har derfor et særskilt ansvar for å bidra til koordinering, helhetlig veiledning og informasjon til grupper som ellers har utfordringer med å orientere seg i pensjonssystemet og for å fremme arbeidsperspektivet. En tydeligere rolle for Nav forutsetter et forpliktende samarbeid mellom aktørene på området. Den videre konkretiseringen av samarbeidet ligger utenfor strategiens rammer og må utvikles i fellesskap mellom de involverte aktørene.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og oppdrag

Pensjon angår alle, men oppleves vanskelig for mange. En undersøkelse gjennomført av Norstat for Statens pensjonskasse i 2025¹ viste at 71 prosent av befolkningen i offentlig og privat sektor mener pensjonsregelverket er vanskelig å forstå. Usikkerheten er særlig stor blant personer i 50-årene – en fase der mange nærmer seg viktige valg om arbeid, uttak og framtidig økonomi. Tilsvarende viser en ny undersøkelse fra EPSI Norge² at interessen for pensjon øker, men at mange fortsatt har lav kunnskap om egen ordning og er usikre på hva pensjonen faktisk vil bety for deres økonomi som pensjonister.

I sin utredning fra 2022 pekte Pensjonsutvalget³ på at det i dag gis informasjon om pensjon fra flere aktører, og at det kan være vanskelig for den enkelte å orientere seg og få fullstendig informasjon om sine pensjonsrettigheter og konsekvenser av ulike valg for totale framtidige pensjonsytelser. Utvalget anbefalte at det utarbeides en helhetlig strategi for informasjon på pensjonsområdet.

På bakgrunn av utredningen og den etterfølgende stortingsmeldingen⁴ ble det 29. februar 2024 inngått en avtale mellom de daværende regjeringspartiene (Arbeiderpartiet og Senterpartiet), Sosialistisk venstreparti, Høyre, Venstre og Kristelig folkeparti, jf. vedlegg til Innst. 233 S (2023–2024). Formålet med forliket er gjennomføring av tiltak som kan styrke pensjonssystemets økonomiske og sosiale bærekraft. I forlikets punkt 8 står det: *«Det skal utarbeides en helhetlig strategi for informasjon på pensjonsområdet. Arbeids- og velferdsetaten skal ha tilstrekkelig kapasitet og kompetanse til å bistå den enkelte i spørsmål om egen pensjonsbeslutning. Også tjenestepensjonsleverandørenes roller og ansvar må inngå i informasjonsstrategien.»*

Arbeids- og inkluderingsdepartementet ga 22. januar 2026 Arbeids- og velferdsdirektoratet i oppdrag å utarbeide et utkast til en helhetlig strategi for informasjon om pensjon. Det skal utredes hvordan samlet og helhetlig pensjonsinformasjon kan gis på tvers av ordninger, inkludert prognoser for framtidig samlet pensjonsinntekt og effekten av arbeid og uttakstidspunkt. Ulike aldersgrupper og livssituasjoner skal ivaretas. Både portaler, annen digital informasjon og andre former for informasjon og veiledning skal inngå i et samlet målbilde. Mandatet i sin helhet er gjengitt i vedlegg 1.

Dette utkastet til strategi er utarbeidet gjennom et samarbeid med tjenestepensjonsleverandører, Fellesordningen for AFP og Norsk Pensjon. Skatteetaten,

¹ Statens pensjonskasse. (2025, 7. oktober). *7 av 10 synes pensjon er vanskelig*. Pressemelding. Undersøkelse gjennomført av Norstat på vegne av Statens pensjonskasse.

² EPSI Rating Norway. (2026, 1. juni). *Interessen for pensjon øker, men mange mangler fortsatt kunnskap og oversikt*. Pressemelding.

³ NOU 2022: 7 Et forbedret pensjonssystem

⁴ Meld. St. 6 (2023–2024) Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil

Finans Norge og Pensjonskasseforeningen har også vært involvert. Andre interessenter er trukket inn etter behov. Se vedlegg 2 for en beskrivelse av planen for arbeidet og vedlegg 3 for en oversikt over møter og intervjuer som er gjennomført.

1.2 Avgrensninger og definisjoner

Utkastet til strategi etablerer et målbilde og retning for pensjonsinformasjon, men detaljerer ikke aktuelle tiltak for eventuell gjennomføring. Det er derfor ikke gjennom arbeidet gjennomført samfunnsøkonomiske analyser eller investeringsanalyser basert på de aktuelle tiltakene. Prioriteringer og detaljerte utredninger vil følge etter dette strategiarbeidet. Dette utkastet til strategi er dermed ikke en fullstendig utredning i henhold til utredningsinstruksen⁵.

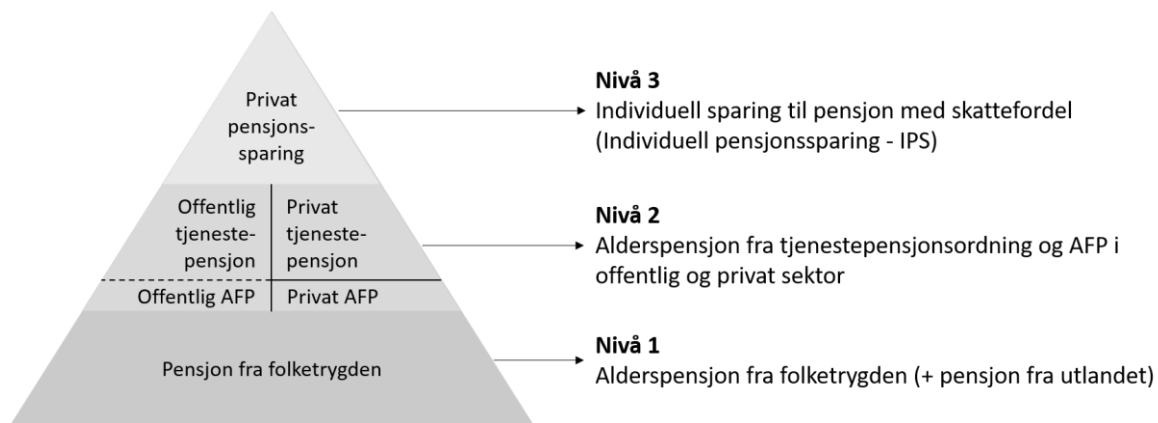
Strategien omhandler pensjonsinformasjon, prognoser, simulering og beslutningsstøtte før og gjennom pensjonsrelaterte valg. Den omfatter ikke søknadsprosesser, saksbehandling, vilkårsprøving, vedtak eller utbetaling av pensjonsytelser. Slike prosesser er en del av pensjonsleverandørenes ordinære forvaltnings- og kundeprosesser, og følger egne regelverk, systemer og ansvarsforhold. Strategien må derfor leses som en strategi for hvordan brukerne bedre kan forstå sine rettigheter, muligheter og konsekvensene av ulike valg – ikke som en strategi for hvordan søknad, beregning, vedtak eller utbetaling av pensjon skal organiseres.

Strategien er utarbeidet gjennom innsamling og bruk av eksisterende innsikt om ulike brukergrupper hos sentrale aktører i pensjonssystemet. Arbeids- og velferdsdirektoratet har dessuten som del av strategiarbeidet satt ut et oppdrag til Oslo Economics⁶ for å belyse sentrale problemstillinger knyttet til pensjonsinformasjon gjennom foreliggende forskning og innsikt.

Strategien er først og fremst en strategi for pensjonsinformasjon knyttet til alderspensjon. Primært fokus er rettet mot folketrygdens alderspensjon (nivå 1), alderspensjon i offentlig og privat tjenstepensjon, AFP i privat og offentlig sektor (nivå 2) og individuell pensjonssparing (nivå 3), se Figur 1 for en illustrasjon.

⁵ Finansdepartementet. (2025, 3. juni). Utredningsinstruksen. Regjeringen.no.

⁶ Oslo Economics (2026).



Figur 1 Nivåinndelingen i det norske pensjonssystemet

Dette er ytelser og utbetalinger som en person kan motta etter å ha nådd en bestemt alder, og der informasjon om opptjening, uttakstidspunkt, arbeid, skatt og samlet pensjonsnivå er sentrale brukerbehov.

Strategien dekker ikke helhetlig informasjon om uføreytelser, uførepensjon, etterlatteytelser eller dødsfallsdekninger som egne produkt- og ytelsesområder. Slike ytelser og dekninger kan likevel være relevante grenseflater til alderspensjon, fordi sykdom, uførhet, dødsfall, endret sivilstand eller overgang fra uføreytelser til alderspensjon kan påvirke brukerens økonomiske situasjon og behov for informasjon. I denne strategien behandles slike forhold derfor først og fremst som livshendelser eller samspillseffekter som kan ha betydning for alderspensjon og samlet økonomi, ikke som selvstendige strategiområder.

Strategien fokuserer i all hovedsak på de økonomiske aspektene ved pensjonsinformasjon, og berører i mindre grad andre aspekter rundt det å pensjonere seg. I denne strategien er det videre pensjonsinformasjon rettet mot brukerne som står i fokus, ikke det betydelige informasjonsarbeidet som er rettet mot arbeidsgivere som kunder hos tjenestepensjonsleverandører.

Begrepet «pensjonsleverandører» omhandler i denne strategien alle leverandører av pensjonsprodukter og ytelser på nivå 1, 2 og 3 i pensjonssystemet. Pensjonsleverandører omfatter både offentlige og private aktører (pensjonskasser, livselskaper og andre finansforetak, Fellesordningen for AFP, Statens pensjonskasse og Nav).

Med tjenestepensjonsleverandører menes leverandører av pensjonsprodukter finansiert helt eller delvis av arbeidsgiver. Nav, som leverandør av den universelle folketrygden, inngår ikke i denne kategorien.

Når vi omtaler «bransjen» eller «økosystemet» for pensjon, inngår i tillegg til pensjonsleverandører, også aktører som Skatteetaten, Norsk Pensjon, Statistisk sentralbyrå, kapitalforvaltere, Finans Norge, Pensjonskasseforeningen og system- eller tjenesteleverandører.

Ulike betegnelser brukes for å omtale primærbrukerne av pensjonsinformasjon. I denne strategien bruker vi i hovedsak begrepet «brukere» eller «medlemmer» om dem som har rettigheter knyttet til de ulike ordningene.

1.3 Struktur på rapporten

Kapittel 2 gir en kort oversikt over sentrale egenskaper ved det norske pensjonssystemet. Deretter følger i kapittel 3 en redegjørelse for viktige formelle rammer for leverandørene av pensjonsinformasjon. Kapittel 4 gir en overordnet beskrivelse av hvordan de norske pensjonsleverandørene leverer pensjonsinformasjon i dag. Kapitlet inneholder også en beskrivelse av innretning av pensjonsinformasjon i Sverige, Danmark og initiativer i regi av EU. I kapittel 5 gis en oversikt over viktige egenskaper ved brukerne av pensjonsinformasjon. I dette kapitlet vises også hovedkonklusjoner fra den gjennomførte kunnskapsoppsummeringen fra Oslo Economics. Kapittel 6 viser et målbilde for pensjonsinformasjon. Målbildet består av en tjenestevisjon for pensjonsinformasjon og en beskrivelse av tilhørende brukeropplevelser. I kapittel 7 presenteres forslag til aktuelle tiltaksområder for å bevege dagens situasjon i retning av målbildet. I kapittel 8 beskrives veivalg for gjennomføring.

Følgende vedlegg er lagt til rapporten:

1. Mandat fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet
2. Plan for gjennomføring
3. Oversikt over møter og intervjuer

2 Det norske pensjonssystemet

2.1 Et system i endring

Pensjonssystemet har vært gjennom store endringer de siste 20 årene. Kjernen i pensjonsreformen er omleggingen av folketrygdens alderspensjon fra 2011 til en beholdningsbasert, fleksibel alderspensjon, med full frihet til å kombinere arbeidsinntekt med pensjon, uten avkortning. Uttaksnøytraliteten i regelverket gir muligheter til å kompensere for innsparinger som følger av levealdersjustering og endret regulering gjennom å stå lenger i jobb, men gir også mange muligheten for å velge å ta ut alderspensjon fra fylte 62 år. Ønsket om økt økonomisk bærekraft i pensjonssystemet har over tid vært balansert opp mot hensynet til å sikre systemets sosiale bærekraft. Det er gjort endringer for å bidra til et mer rettferdig system, som for eksempel bedret omsorgsopptjening og endringer i pensjonsopptjeningen for uføre.

Som følge av reformen er det også gjennomført store omlegginger av tidligpensjoner og tjenestepensjoner i både privat og offentlig sektor, for å sikre sammenheng i systemet og for å understøtte målene for pensjonspolitikken. Ny offentlig tjenestepensjon ble vedtatt av

Stortinget i 2019 og trådte i kraft 1. januar 2020. Ordningen gjelder for personer født fra og med 1963, med opptjening etter nye regler fra 2020.

I privat sektor har innføringen av innskuddspensjon fra 2001, obligatorisk tjenstepensjon for alle arbeidstakere fra 2006 og innføringen av egen pensjonskonto for ansatte med innskuddspensjon i privat sektor fra 2021 vært viktig. I tillegg ble det innført pensjon fra første krone i 2022. Felles for disse endringene er at de har gitt langt flere ansatte i privat sektor tjenstepensjon, men også at de har bidratt til økt individualisering av de private ordningene. Brukerne gis gjennom innskuddspensjon en betydelig fleksibilitet knyttet til investering, uttaksgrader og uttakstidspunkt, men de bærer også selv risikoen knyttet til svingninger i verdipapirmarkedene. Den økte fleksibiliteten gir høyere krav til aktive pensjonsvalg, og individet får et økt selvstendig ansvar for størrelsen på egen alderspensjon, som mange må planlegge ut fra at de har tjenstepensjon av tidsbegrenset varighet.

Senest gjennom pensjonsforliket i 2024 ble det besluttet nye endringer knyttet til aldersgrenser, skjerming av levealdersjustering for uføre, en ny sliterordning innenfor folketrygden, minsteytelser og individuell pensjonssparing. Det ble også lagt til grunn at pensjonssystemet skal evalueres om lag hvert tiende år. Det norske pensjonssystemet har tilpasset seg endringer i samfunnet. Slike endringer vil trolig komme også i framtiden.

2.2 Folketrygden, tjenstepensjoner og egen sparing til pensjon

I dette kapitlet gis en overordnet beskrivelse av de sentrale bestanddelene av det norske pensjonssystemet: folketrygdens alderspensjon (nivå 1), tjenstepensjon (nivå 2), egen sparing (nivå 3) og skattlegging av pensjoner. Hensikten er ikke å gi en detaljert redegjørelse for de ulike ordningene, men å belyse omfanget av ytelser og ordninger som møter brukerne, og dermed behovet for pensjonsinformasjon. Tallgrunnlaget som presenteres er hentet fra den årlige rapporten fra Pensjonspolitisk arbeidsgruppe⁷. Dersom det er benyttet annen kilde, så framkommer den særskilt.

2.2.1 Folketrygdens alderspensjon

Den statlig finansierte folketrygden sikrer en alderspensjon til de aller fleste som har bodd og/eller jobbet i Norge. Alderspensjonen fra folketrygden utgjør den største andelen av både opptjente pensjonsforpliktelser og utbetalte pensjoner. For grupper av befolkningen som i stor grad har stått utenfor arbeidslivet, utgjør folketrygdytelsen den alt overveiende inntektssikringen i alderdommen. Ved utgangen av 2025 mottok ifølge Nav 1 084 611 personer alderspensjon fra folketrygden. Statens utgifter til alderspensjon utgjorde i samme år vel 334 mrd. kroner, og gjennomsnittlig pensjonsytelse per mottaker var 311 000 kroner.

⁷ Pensjonspolitisk arbeidsgruppe. (2026, 26. mai). *Arbeid, pensjon og inntekt i den eldre befolkningen*. Regjeringen.no.

2.2.2 Tjenestepensjoner

Det norske pensjonssystemet har et supplerende innslag av kollektive ordninger gjennom arbeidsgiver.

2.2.2.1 Offentlig tjenestepensjon

Om lag 1 million yrkesaktive var i 2025 tilknyttet en offentlig tjenestepensjonsordning. Mange medlemmer har rettigheter opptjent på tvers av ordninger. Tjenestepensjonene i statlig og kommunal sektor er i hovedtrekk like, men detaljer i bestemmelser varierer noe mellom ulike tariffområder og særlovgivning for grupper av ansatte. En egen overføringsavtale mellom leverandørene av offentlig tjenestepensjon (OFA) sikrer at arbeidstakere som har vært medlem av flere offentlige tjenestepensjonsordninger, får pensjon som om de har vært medlem av én og samme pensjonsordning. Overføringsavtalen forutsetter at tjenestepensjonsordningene er relativt like, og har bidratt til et enhetlig pensjonssystem i offentlig sektor⁸.

Offentlig tjenestepensjon er for årskull født før 1963 en bruttoberegnet pensjon (hovedregel med pensjonsgrunnlag tilsvarende 66 prosent av sluttlønn) som samordnes med folketrygden.

I 2025 skjedde de første utbetalingene av ny beholdningsbasert offentlig tjenestepensjon for dem som er født fra 1963. Den nye beholdningsbaserte ytelsen vil utgjøre en liten del av den samlede pensjonen i mange år framover, sammenlignet med den bruttoberegnete pensjonen. Denne endringen gir bedre muligheter for å kombinere arbeid og pensjon og er bedre tilpasset fleksibiliteten og logikken i folketrygdens alderspensjon. Effekten av samordning av offentlig tjenestepensjon mot folketrygden vil dermed avta etter hvert som flere vil ha en stadig større del av sin opptjening etter 2020.⁹

Fra 1963-kullet er AFP i offentlig sektor endret fra en tidligpensjon til en livsvarig ytelse i tillegg til andre pensjoner, uten avkortning mot inntekt. AFP inngår i vurderingen av retten til å ta ut alderspensjon fra folketrygden tidlig.

Bevegelse i regelverk kan gi høy kompleksitet for brukerne. Et eksempel er endringene i reglene for særalder innenfor offentlig tjenestepensjon. Reglene for offentlig ansatte med særaldersgrense på 60, 63 eller 65 år og den såkalte 85-årsregelen (personer med særaldersgrense kan ta ut pensjon tidligere når alder og tjenestetid til sammen er minst 85 år) er endret fra 1. januar 2026. En arbeidsgruppe nedsatt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet¹⁰ identifiserte for 2022 om lag 225 500 aktive medlemmer med

⁸ NOU 2022: 7 Et forbedret pensjonssystem, kapittel 3.6.2.

⁹ Arbeidstakere omfattet av Pensjonsordningen for apotekvirksomhet har beholdt de ytelsesbaserte tjenestepensjonsytelsene også for 1963-kullet og senere kull.

¹⁰ Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2023, juni). Særaldersgrenser før og nå – og en vurdering av det framtidige behovet: Rapport fra en arbeidsgruppe, side 88.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/56f57d5936c24f56bb62ceebd250d3d0/særaldersgrenser-for-og-na-og-en-vurdering-av-det-framtidige-behovet.-arbeidsgrupperapport-juni-2023.pdf>

særaldersgrense i KLP, SPK og Oslo pensjonsforsikring. Store grupper med særaldersgrense finnes blant annet innen sykepleie og andre helse- og omsorgstjenester, renhold, brann og redning, ambulansetjeneste, politi, forsvar og kriminalomsorg. Personer født i 1963 eller senere kan på nærmere vilkår få et livsvarig særalderspåslag til alderspensjonen. For personer med 60 års aldersgrense videreføres overgangsregler som i hovedsak beholder gammel tidligpensjon for kullene 1963–1969, mens tilsvarende overgangsregler gjelder kullene 1963–1966 med 63 års aldersgrense og kullene 1963–1964 med 65 års aldersgrense. En ny tidligpensjon gjelder fra 1970-kullet for personer med 60 års aldersgrense og fra 1967-kullet for personer med 63 års aldersgrense. Tidligpensjonen utbetales fram til alderen for ubetinget rett til alderspensjon fra folketrygden.

Samtidig fases den såkalte 85-årsregelen gradvis ut. For personer som har mulighet til å ta ut pensjon fra fylte 62 år, kan ordinær alderspensjon, livsvarig AFP og særalderspåslag være et alternativ til tidligpensjon. Valg av tidligpensjon innebærer imidlertid som hovedregel at retten til livsvarig AFP faller bort.

2.2.2.2 Tjenestepensjon i privat sektor

Om lag to tredjedeler av den yrkesaktive arbeidsstyrken er i dag ansatt i en privat virksomhet. Fra 2006 har det vært obligatorisk for alle arbeidsgivere i privat sektor å ha en tjenestepensjonsordning for sine ansatte. Det har også vært et skifte bort fra ytelsesbaserte ordninger¹¹. I all hovedsak er nå opptjeningen til tjenestepensjon i privat sektor innskuddsbasert. Mer enn 2 millioner arbeidstakere har i dag innskuddspensjon. Hybridpensjoner, som kombinerer egenskaper fra ytelses- og innskuddspensjon, utgjør en lav andel av tjenestepensjon i privat sektor, med 71 539 forsikrede i 2025. For selvstendig næringsdrivende, personlige deltakere i selskaper med deltakerfastsetting, ansatt eier av aksjeselskap eller allmennaksjeselskap og frilansere er det frivillig å ha tjenestepensjonsordning.

Arbeidsgiver har fleksibilitet til å fastsette innskuddssatsen i en innskuddspensjonsordning innenfor lovens minstekrav og maksimalsatser. Innskuddet skal som hovedregel minst utgjøre 2 prosent av lønn opp til 12 G. Maksimal ordinær innskuddssats er 7 prosent av lønn opp til 12 G. I tillegg kan arbeidsgiver fastsette en tilleggssats på inntil 18,1 prosent av lønn mellom 7,1 G og 12 G.

Innskuddspensjon gir arbeidstakerne en ikke samordnet, tidsavgrenset, ekstra pensjon på toppen av folketrygden og andre pensjoner. Den kan kombineres fritt med arbeid. Arbeidstaker har fleksibilitet knyttet til valg av uttaksgrad, uttaksperiode og spareprofil. Pensjonsopptjeningen er arvbar, og utbetales som pensjon til etterlatte eller tilføres dødsbo. Arbeidstaker bærer selv risiko knyttet til utviklingen i verdipapirmarkedet. Innføringen av

¹¹ Ytelsesbasert pensjon er en tjenestepensjonsordning der arbeidstaker har en avtale om et bestemt pensjonsnivå, normalt beregnet ut fra lønn og antall år i ordningen. Arbeidsgiver har i hovedsak ansvaret for å betale den premien som dekker den avtalte pensjonsytelsen.

egen pensjonskonto fra 2021 muliggjør også samling av pensjonskapitalbevis fra tidligere arbeidsgivere og nåværende ordning, samt flytting av forvaltning av kapitalen mellom ulike leverandører, uavhengig av arbeidsgivers valgte tjenestepensjonsleverandør.

I de garanterte ytelsespensjonene i privat sektor utgjør beregnet pensjon differansen mellom avtalt prosent av sluttlønn og beregnet alderspensjon fra folketrygden. SSB har oppgitt at det ved utgangen av 2024 var i størrelsesorden 37 000 aktive medlemmer eller uførepensjonister og 110 350 medlemmer med fripoliser/opsatte rettigheter i private pensjonskasser. Finans Norge har i sin statistikk registrert om lag 13 000 forsikrede med ytelsespensjon i livselskapene i dag. Dette er forsikrede som ikke har tatt ut pensjon, og tallet er i kraftig nedgang.

Både i utbetalte pensjoner og antall pensjonister er ytelsespensjoner og tilhørende fripoliser fortsatt dominerende. Andelen alderspensjonister med utbetalt innskuddspensjon var i 2025 på 25 prosent. Både denne andelen og antall pensjonskapitalbevis tilknyttet avsluttede innskuddsbaserte ordninger vil øke kraftig over tid.

Om lag 12 400 bedrifter med tariffavtaler var i 2025 i tillegg tilsluttet ordningen for AFP i privat sektor. Dette omfatter rundt 1 million ansatte. Om lag 144 000 personer mottok ytelsen ved utgangen av året¹². AFP i privat sektor er siden 2011 en livsvarig kvalifiseringsytelse til ansatte i virksomheter tilsluttet ordningen¹³. AFP i privat sektor forutsetter at man har startet uttak av alderspensjon fra folketrygden, og den inngår i grunnlaget for vurdering av rett til tidlig uttak av folketrygdens alderspensjon. AFP i privat sektor kan i likhet med alderspensjon fra folketrygden fritt kombineres med arbeid¹⁴.

2.2.3 Egen sparing til pensjon

I forkant av innføringen av den nye alderspensjonen fra folketrygden ble det innført nye regler for å motivere til egen pensjonssparing. Individuell pensjonssparing kan for mange være et virkemiddel for å tette gapet mellom inntektsnivå før og etter pensjonering.

Innenfor rammene av det norske pensjonssystemet er egen pensjonssparing hjemlet i forskrift til skattelovens kapittel 6, §6-47 om individbaserte spareprodukter, kalt IPS, og i regelverket om den nå lukkede IPA. I 2026 er det maksimale årlige sparebeløpet 25 000 kroner. Ifølge statistikk fra Finans Norge og Verdipapirfondenes forening ble det til sammen spart 2,3 mrd. kroner på IPS i 2025. Total spart beholdning på IPS var ved utgangen av dette

¹² Fellesordningen for AFP. (2026). Årsrapport 2025. <https://www.afp.no/globalassets/arsrapporter/arsrapport-2025-afp.pdf>

¹³ Det er en rekke tariffestede vilkår knyttet til varighet og stilling omfattet av ordningen.

¹⁴ AFP for medlemmer av Pensjonsordningen for apotekvirksomhet har beholdt AFP som en tidsavgrenset tidligpensjon. Private Barnehagers Landsforbund (PBL) har en tariffestet AFP-ordning svært lik gammel AFP i offentlig sektor. Det er avtalt at 1971-kullet og senere kull skal bli omfattet av Fellesordningen for AFP. Arbeidstakere født 1968-1970 skal sikres en livsvarig AFP på nivå med AFP i privat sektor.

året 27,5 mrd. kroner, fordelt på om lag 280 000 avtaler¹⁵. Sammen med livrenter og den lukkede IPA-ordningen, var den samlede sparebeholdningen på 76 mrd. kroner ved utgangen av 2025, fordelt på totalt 859 000 avtaler¹⁶. En befolkningsundersøkelse på oppdrag av DNB i 2025 viser at av dem i befolkningen som oppgir at de sparer til pensjon, utgjør fond, nedbetaling av boliglån og annen sparing større deler av sparingen enn IPS¹⁷.

2.2.4 Antall pensjonsavtaler per bruker

Norsk Pensjon har gjennomført en anonymisert, tidsavgrenset analyse av antall pensjonsavtaler ut over folketrygden for over 10 000 brukere som logget seg inn i portalen. Kun 1 prosent hadde ingen registrerte avtaler, 26 prosent hadde registrert én avtale, 22 prosent hadde to avtaler, 18 prosent hadde tre avtaler, 14 prosent hadde fire avtaler og hele 17 prosent hadde fem eller flere avtaler registrert. 59 prosent av avtalene var knyttet til privat tjenestepensjon. Om lag 40 prosent hadde avtaler knyttet både til privat og offentlig tjenestepensjon. Tallene viser at en stor del av befolkningen har flere avtaler og arbeidshistorikk på tvers av offentlig og privat sektor.

2.2.5 Skatt og pensjon

Pensjonsinntekt er i likhet med arbeidsinntekt skattbar, med 22 prosent alminnelig inntektsskatt. Dersom pensjonen er høy nok, skattlegges den i henhold til den progressive trinnskatten, i likhet med arbeidsinntekt. Trygdeavgiften er lavere for pensjon (5,1 prosent) enn for arbeidsinntekt (7,6 prosent). Minstefradraget er også noe lavere for pensjon enn for lønnsinntekt. Et særskilt skattefradrag for pensjonister er et fradrag direkte av beregnet skatt. Fradraget har en beregnet maksimalsats, som reduseres gradvis for pensjoner over en grenseverdi. Det særskilte skattefradraget for pensjonister reduserer eller fjerner skatt på lave pensjoner.

I praksis beskattes lave pensjoner dermed lavere enn tilsvarende arbeidsinntekter. Middels pensjoner beskattes også lavere enn tilsvarende arbeidsinntekt. Høye pensjoner skattlegges nær arbeidsinntekt. Det er først og fremst forskjellen i trygdeavgift som reduserer skatten i disse tilfellene.

Ved kombinasjon av arbeidsinntekt og pensjon beregnes trygdeavgiften separat, mens samlet pensjon og annen inntekt danner grunnlag for alminnelig inntektsskatt (22 prosent) og trinnskatt. Dette medfører høy marginalsatt for arbeidsinntekt i kombinasjon med samtidig uttak av høye pensjoner.

¹⁵ Finans Norge. (2026, 29. januar). *God avkastning for IPS – i 2026 økes sparegrensen til 25 000 kr.* <https://www.finansnorge.no/artikler/2026/01/god-avkastning-for-ips-sparere-na-okes-sparegrensen/>

¹⁶ Finans Norge. (2026). *Markedsstatistikk for pensjon og sparing*. Hentet 17. juni 2026 fra <https://www.finansnorge.no/tema/statistikk-og-analyse/pensjon-og-sparing/markedsstatistikk-pensjon-og-sparing/>

¹⁷ Befolkningsundersøkelse i aldersgruppen 18-60 år. Gjennomført i juli 2025 av Respons Analyse på vegne av DNB Merkevare og Innsikt.

Grunnlaget for skatt vil avhenge av en rekke andre forhold ved den enkeltes økonomi. Innsiktsarbeid fra Nav viser at det for mange brukere er vanskelig å forstå hvordan skatt vil slå ut, spesielt i tilfeller med kombinasjon av inntekt og pensjon.

2.3 Kompleksitet og økt individualisering i pensjonssystemet

Utviklingen i pensjonssystemet de siste 20 årene har økt valgmulighetene for befolkningen. Store endringer i folketrygden, tjenstepensjoner og i andre former for pensjonssparing har gitt den enkelte større ansvar. Et beholdningsbasert system kan intuitivt være enklere å forstå, men den enkelte trenger tilgjengelig informasjon for å ta gode valg. Et regelverk med flere valgmuligheter og overgangsregler treffer brukerne direkte, men også pensjonsleverandørene, som har ansvar for å sikre riktig vilkårsprøving og beregning, og å gi brukerne målrettet og tilpasset pensjonsinformasjon.

Kompleksiteten i ulike pensjonsytelser og -produkter varierer. Men summen av opptjeningsregler, fleksibilitet i finansiell plassering, regler for uttak, inngangsvilkår, beregningsregler, livsvarig eller opphørende etter et antall års utbetaling (10/15 år), samordningsregler, overgangsregler og skatteregler kan for mange være vanskelig å forholde seg til.

I dag benyttes ulike pensjonsgrunnlag og beregningsprinsipper i bl.a. folketrygden, AFP og tjenstepensjon. Det kan være ulike lønnsarter og inntektselementer som inngår i pensjonsgrunnlaget, men ikke nødvendigvis ulike inntektsgrenser eller knekkpunkter i regelverket. Dette kan være en utfordring for brukerne i form av ulike grunnlag for beregning av pensjon, og for aktørene som skal forklare hvorfor pensjonen beregnes forskjellig i ulike ordninger. Det kan være vanskelig å forstå hvorfor samme type inntekt eller livshendelse kan få ulik betydning for pensjonsopptjeningen i ulike ordninger.

Også andre forhold bidrar til kompleksitet. Det er unntak og særregler som understøtter mål som f.eks. fordeling og sosial bærekraft. Det kan være avhengigheter mellom ytelser, knyttet til både rett til ytelse og utbetalt pensjon.

For å sikre forutsigbarhet for brukere som nærmer seg pensjonsalder, og for å få regelverket til å henge sammen på tvers av ordninger, er overgangsregler mye brukt i folketrygdens alderspensjon og offentlig tjenstepensjon. Det medfører i mange tilfeller at ulike alderskull kan ha ulike regelverk å forholde seg til. Eldre ordninger lever videre sammen med nye ordninger, og enkelte brukere kan bli omfattet av flere sett av regler.

Overgangsreglene og gamle ordninger vil etter hvert fases ut, men det vil ta lang tid. Det kan også bli behov for nye endringer i regelverket. Behovet for helhetlig pensjonsinformasjon vil derfor være stort også på lengre sikt, men må tilpasses de aktuelle behovene som utvikler seg.

2.4 Sentrale pensjons- og tjenesteleverandører

Som forvalter av alderspensjonen i folketrygden er Nav en sentral aktør i det norske pensjonssystemet. Nav forvalter individuell pensjonsopptjening, veileder, prøver inngangsvilkår og beregner og utbetaler alderspensjonen. Nav forvalter også en rekke andre livsoppholdsytelser (sykepenger, arbeidsavklaringspenger, dagpenger og uføretrygd) som samspiller med pensjonssystemet. Nav saksbehandler også visse typer AFP-saker og utbetaler pensjoner for Statens pensjonskasse. Nav har en viktig rolle i saksbehandlingen og utbetalingen av AFP i privat sektor. Nav er videre leverandør av data som brukes i ulike deler av verdikjedene til andre pensjonsleverandører. Dette gjelder både opplysninger om Navs ytelser og opplysninger fra tjenstepensjonsregisteret om mottak av tjenstepensjonsytelser og medlemskap i tjenstepensjonsordninger i offentlig sektor.

Statens pensjonskasse (SPK) forvalter tjenstepensjon for ansatte i staten, skoleverket og virksomheter som har en tilknytning til det offentlige. Virksomheten administrerer også Pensjonsordningen for apotekvirksomhet, og særskilte pensjonsordninger for blant annet Den Norske Opera & Ballett, stortingsrepresentanter og regjeringsmedlemmer, Sametinget og følgepersoner i utenrikstjenesten. Overføringsavtalen administreres av SPK, og har et rådgivende utvalg sammensatt av representanter for avtalepartene. Leverandørene innen offentlig tjenstepensjon har et utstrakt samarbeid om informasjonsutveksling som er nødvendig for å oppfylle formålet for avtalen.

Kommunal landspensjonskasse (KLP) leverer pensjon til de fleste kommuner, fylkeskommuner og helseforetak. De forvalter også tjenstepensjon til sykepleiere og sykehusleger. I tillegg til KLP forvalter også Storebrand Livsforsikring offentlig tjenstepensjon på vegne av en rekke kommuner, fylkeskommuner og offentlige virksomheter.

Mange større kommuner og virksomheter har valgt å ha egne pensjonskasser¹⁸, da gjerne i samarbeid med eksterne system- og tjenesteleverandører som Gabler, Storebrand Pensjonstjenester eller Aksio. Eksempler på slike selvstendige pensjonskasser er Trondheim kommunale pensjonskasse, Bergen kommunale pensjonskasse og Pensjonskassen for Helseforetakene i hovedstadsområdet. Oslo Pensjonsforsikring er organisert som et livsforsikringsselskap og håndterer for en stor del egne system- og tjenesteleveranser.

Store aktører i markedet for privat tjenstepensjon og individuell pensjonssparing er DNB Livsforsikring, Nordea Liv Forsikring, Storebrand Livsforsikring, Sparebank 1 Forsikring og Gjensidige Pensjonsforsikring.

For ytelsespensjoner og fripoliser i privat sektor har en rekke arbeidsgivere egne private pensjonskasser utenfor livselskapene. De ytelsesbaserte ordningene er i de fleste tilfeller

¹⁸ En pensjonskasse er en egen, ikke-kommersiell institusjon som forvalter en tjenstepensjonsordning for ansatte i én eller flere virksomheter, og som mottar innbetalinger og utbetaler pensjon i tråd med ordningens regler.

lukket for opptak av nye medlemmer, men noen er fortsatt aktive. De private kassene samarbeider i de fleste tilfeller med aktører som Storebrand Pensjonstjenester, Lumera og Gabler om administrasjonen av ordningene.

Det finnes også andre, frittstående pensjonsordninger tilpasset yrkesgrupper med særskilte behov, med egne regelverk og betingelser. Eksempler på slike er Pensjonstrygden for fiskere og Maritim pensjonskasse.

Partene i arbeidslivet har etablert Fellesordningen for AFP for å forvalte den tariffestede AFP-ordningen i privat sektor. Driften av AFP-ordningen skjer i samarbeid med Nav, som står for utbetaling og deler av søknadsbehandlingen. Fellesordningen innhenter og forvalter premiemidler fra bedriftene tilsluttet ordningen og håndterer vurderingen av tariffestede vilkår ved søknader.

Informasjon fra Skatteetaten er viktig for et velfungerende pensjonsøkosystem. Skatteetaten fastsetter folketrygdens pensjongivende inntekt, som utgjør det viktigste grunnlaget for beregning av opptjening til alderspensjonen. Skatteetaten har videre en viktig rolle ved å beregne og kreve inn skatt på pensjoner, øvrig inntekt og formue vedkommende har. For Skatteetaten er det viktig å sikre at borgerne forstår den skattemessige betydningen av å ta ut pensjon. Dette kan gjelde tidspunktet for når pensjon skal tas ut og beskatningen av kombinasjoner av arbeidsinntekt og pensjon.

Norsk Pensjon er et infrastrukturselskap for utveksling av pensjonsinformasjon om avtaler og opptjening for simuleringsformål mellom Nav og ulike tjenestepensjonsleverandører. I tillegg tilbyr Norsk Pensjon alle som har pensjonsrettigheter i Norge en portalløsning for sammenstilling av pensjonsrettigheter fra ulike pensjonsleverandører. Norsk Pensjon er et aksjeselskap eid av norske pensjonsaktører, men med et ikke-kommersielt formål. Alle som leverer data til selskapet, kan bli eiere. Selskapet finansieres av de tjenestepensjonsleverandørene som deler og bruker data til/fra Norsk Pensjon.

Finans Norge er finansnæringens hovedorganisasjon og samler banker, forsikringsselskaper og andre finansforetak. Gjennom Finans Norge samarbeider medlemsbedriftene om å utvikle felles løsninger, standarder og rammeverk. Samarbeidet er organisert gjennom bransjestyre og hovedutvalg, hvor medlemsbedriftene deltar i utviklingen og forankringen av bransjefelles initiativer.

Innen livsforsikring og pensjon skjer dette samarbeidet gjennom Bransjestyre liv og pensjon (BLP). Bransjestyret består av representanter fra pensjonsleverandørene (SpareBank 1, Storebrand, Gjensidige, Oslo Pensjonsforsikring, DNB, Nordea Liv, KLP og Fremtind).

Pensjonskasseforeningen er en interesse- og medlemsorganisasjon for pensjonskasser i Norge, med medlemmer fra både privat og offentlig sektor. Foreningen ivaretar medlemmenes felles interesser og fungerer som en faglig arena for spørsmål knyttet til blant annet pensjon, kapitalforvaltning, regelverk og drift av pensjonskasser.

3 Formelle rammer for pensjonsinformasjon

I dette kapitlet gis en overordnet beskrivelse av de mest relevante rammene for pensjonsleverandørenes plikt til å gi pensjonsinformasjon, samt rammer knyttet til personvern, taushetsplikt, finansiell rådgivning, språk og universell utforming.

3.1 Relevante reguleringer av plikt til å gi pensjonsinformasjon

Informasjon og veiledning om pensjon i Norge er regulert gjennom ulike rettslige rammeverk. Det kan skilles mellom offentligrettslige aktører, representert ved Nav, SPK og Skatteetaten, og finansielle aktører, herunder pensjonskasser og livsforsikringsselskaper.

For Nav er veiledningsansvaret forankret i folketrygdloven, Nav-loven og de alminnelige reglene i forvaltningsretten. Sentralt står forvaltningsloven § 11, som pålegger forvaltningsorganer en generell veiledningsplikt. Denne plikten innebærer at Nav skal gi nødvendig informasjon og individuell veiledning slik at den enkelte bruker kan ivareta sine rettigheter etter folketrygdloven og andre lover Nav forvalter. Plikten omfatter ikke bare generell informasjon, men også konkret veiledning knyttet til den enkeltes situasjon, som konsekvenser av valg om uttak av folketrygdens alderspensjon.

SPK er et statlig forvaltningsorgan regulert i egen særlov. SPK er underlagt forvaltningsloven og har samme grunnleggende veiledningsplikt som Nav. Veiledningsansvaret gjelder offentlig tjenstepensjon og samordningen med folketrygden. SPK skal gi informasjon om medlemskap, opptjening og rettigheter, samt bistå med beregninger og prognoser.

Tjenstepensjonsleverandører er regulert av finanslovgivningen. Rammene for skattefaviserte pensjonsprodukter følger av nasjonale produktregler.

Innskuddspensjonsloven regulerer innskuddspensjon i arbeidsforhold.

Foretakspensjonsloven regulerer ytelsesbaserte private tjenstepensjonsordninger.

Tjenstepensjonsloven regulerer såkalte hybridordninger, som har elementer fra både innskudds- og ytelsespensjon, med årlig opptjening og enkelte forsikrings- og reguleringslementer

Offentlig tjenstepensjon reguleres ikke gjennom produktlover på samme måte som privat tjenstepensjon. De sentrale rettslige rammene er blant annet lov om Statens pensjonskasse, lov om pensjonsordning for sykepleiere, samordningsloven, tariffavtaler, pensjonsvedtekter og overføringsavtalen. SPK har en særskilt og relativt bred lovhjemmel til å behandle og sammenstille personopplysninger fra andre aktører for beregning av forventet pensjon og forbedring av informasjonen til medlemmene i henhold til lov om statens pensjonskasse. Kommunale tjenstepensjonsleverandører fikk fra 2025 en særskilt hjemmel i forsikringsvirksomhetsloven til å innhente opplysninger fra Nav for beregning av forventet framtidig pensjon. Denne hjemmelen er imidlertid snevrere enn SPKs, og gir ikke den samme generelle adgangen til å viderebehandle og sammenstille opplysninger for medlemsinformasjon og andre formål.

AFP reguleres ulikt i privat og offentlig sektor. Privat AFP bygger på tariffavtaler, vedtektene for Fellesordningen for AFP og AFP-tilskottsloven, mens offentlig AFP er regulert gjennom tariffavtaler og særskilte lovregler, blant annet lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse.

Tjenestepensjonsleverandørene har plikt til å gi informasjon til medlemmer og rettighetshavere. Dette omfatter blant annet plikt til å gi oversikt over opptjening, rettigheter og forventede ytelser, samt løpende informasjon om ordningen. Enkelte av disse informasjonspliktene er etter regelverket for tjenestepensjonsordningene tillagt arbeidsgiver.

Informasjonsplikten følger blant annet av forsikringsavtaleloven, finansforetaksloven og EØS-regelverk som Solvens II, IORP II og forsikringsdistribusjonsdirektivet (IDD)¹⁹.

Regelverket initierer i tillegg for tjenestepensjonsleverandørene i privat sektor (direkte eller indirekte) en rekke konkrete informasjons- og rådgivnings-oppgaver/plikter ved kjøp/omdanning/bytte av produkter og ved jobbskifte. For eksempel gjennom kontoutskrifter, informasjon om kostnader, flytterett, mulighet til selvvalgt leverandør, nedvekting og «61-års brevet» om rett til pensjonsberegninger/-prognoser.

AI Act er et europeisk regelverk for bruk av kunstig intelligens (KI). Regelverket ble vedtatt i 2024, og trer i kraft gradvis fram mot 2027. Dette regelverket vil få betydning for pensjonsleverandørers bruk av KI, for eksempel i kundedialog, saksbehandling og interne kontrollfunksjoner. Regelverket klassifiserer KI-systemer i fire kategorier: forbudte systemer (f.eks. systemer som manipulerer eller innebærer sosial skåring), høyrisikosystemer, systemer med begrenset risiko og systemer med minimal risiko. Dersom finansielle aktører bruker KI på en måte som reelt kan påvirke avgjørelser om enkeltpersoners tilgang til finansielle tjenester, vil systemet kunne klassifiseres som høyrisiko og være underlagt strengere krav enn annen bruk.

3.2 Personvernregelverket

Personvernforordningen (GDPR) og personopplysningsloven setter rammer for hvordan opplysninger om pensjon kan innhentes, sammenstilles og formidles. Regelverket gjelder på tvers av aktører i pensjonssystemet, men får ulik praktisk betydning avhengig av aktørens rettslige grunnlag, formål og rolle. Deling av opplysninger krever at mottaker har hjemmel for å behandle personopplysningene.

All behandling av personopplysninger må ha et gyldig behandlingsgrunnlag etter GDPR artikkel 6. For offentlige aktører som Nav og SPK vil behandlingen i hovedsak være basert på rettslig forpliktelse eller utøvelse av offentlig myndighet ved veiledning om egne ytelser.

¹⁹ Solvens II er EUs regelverk for forsikrings- og gjenforsikringsforetak, med krav til blant annet kapitaldekning, risikostyring, styring og rapportering. IORP II er EUs regelverk for tjenestepensjonsforetak, herunder pensjonskasser, og stiller krav til blant annet styring, risikohåndtering, informasjon til medlemmer og tilsyn. Forsikringsdistribusjonsdirektivet er EUs regelverk for salg og formidling av forsikringsprodukter, med krav til blant annet kundebehandling, informasjon, kompetanse og håndtering av interessekonflikter.

Dette innebærer at disse aktørene i utgangspunktet kan behandle nødvendige opplysninger uten samtykke, så langt behandlingen er hjemlet i lov og nødvendig for å utføre deres lovpålagte oppgaver.

Det er tidligere vurdert at Nav ikke har tilstrekkelig supplerende rettsgrunnlag (hjemmel i nasjonal lovgivning) for å veilede om pensjonsytelser som ikke forvaltes av Nav²⁰.

For finansielle aktører som pensjonskasser og livsforsikringsselskaper vil behandlingsgrunnlaget typisk være avtale med kunden, supplert med rettslige forpliktelser etter finanslovgivningen. I tillegg kan samtykke benyttes i enkelte sammenhenger, særlig der det er tale om sammenstilling av opplysninger på tvers av ordninger eller bruk av opplysninger til nye formål.

Uavhengig av behandlingsgrunnlag gjelder prinsippet om formålsbegrensning, jf. GDPR artikkel 5 nr. 1 bokstav b. Dette innebærer at personopplysninger kun kan brukes til spesifikke, uttrykkelig angitte og legitime formål. I pensjonssammenheng innebærer dette at opplysninger som er innhentet for å fastsette eller utbetale en ytelse, ikke uten videre kan benyttes til å etablere en helhetlig oversikt over brukerens samlede pensjonsrettigheter på tvers av ordninger.

Prinsippet om dataminimering forsterker denne begrensningen. Aktørene kan kun behandle opplysninger som er nødvendige for det aktuelle formålet. Dette innebærer at det ikke er adgang til å innhente eller lagre omfattende pensjonsopplysninger med sikte på framtidig bruk.

Videre stiller regelverket krav til behandlingsgrunnlag ved sammenstilling av opplysninger fra ulike kilder. Sammenstilling av pensjonsopptjening fra flere ordninger vil ofte innebære en ny behandling med et utvidet formål, som må ha selvstendig rettslig grunnlag. I mangel av en uttrykkelig lovhjemmel for slik sektorovergripende sammenstilling, vil dette i praksis ofte kreve samtykke fra den enkelte.

I offentlig tjenstepensjon innebærer Overføringsavtalen at den siste pensjonsordningen som hovedregel innhenter opptjeningsopplysninger fra øvrige offentlige tjenstepensjonsordninger og beregner den samlede pensjonsytelsen ved uttak. Ved beregning av forventet pensjon er adgangen til å innhente opplysninger mer sammensatt. Mens det foreligger lovhjemmel for innhenting av flere nødvendige opplysninger, krever innhenting av opptjeningsopplysninger fra andre pensjonsleverandører til prognoseformål fortsatt i enkelte tilfeller samtykke fra medlemmet. Dette kan begrense muligheten til å presentere en fullstendig, samlet pensjonsprognose uten aktiv medvirkning fra den enkelte.

Personvernregelverket påvirker også hvordan informasjon kan formidles til den enkelte. Kravene til informasjonssikkerhet og konfidensialitet innebærer at pensjonsopplysninger må

²⁰ Arbeids- og velferdsdirektoratet, PO Pensjon. (2024, 14. mai). *Behandlingsgrunnlag for utvidelse av kalkulator til å sammenstille og vise simulering av ny livsvarig AFP offentlig*.

beskyttes mot uautorisert tilgang. Dette stiller krav til autentisering, tilgangsstyring og tekniske løsninger ved digitale selvbetjeningsløsninger og informasjonsdeling mellom aktører.

3.3 Regler om taushetsplikt

Flere virksomheter er underlagt taushetsplikt, hvilket innebærer at virksomhetene ikke kan dele opplysninger om noens personlige forhold med andre personer eller virksomheter. For offentlige aktører er taushetsplikten hjemlet blant annet i forvaltningsloven § 13, mens finansforetakenes taushetsplikt følger av finansforetakslovens § 16-2.

For virksomheter underlagt taushetsplikt, må det foreligge særskilt hjemmel for at virksomheter kan dele opplysninger om noens personlige forhold med andre virksomheter. Eksempelvis opphever folketrygdloven § 21-4 taushetsplikten til den virksomheten som blir pålagt å gi opplysninger til Nav som er nødvendige for at Nav skal kunne vurdere vilkår og beregne en ytelse som forvaltes av Nav.

3.4 Finansiell rådgivning i finansbransjen

Finansbransjens standard for finansiell rådgivning (God rådgivningsskikk – GRS) utgjør et sentralt normativt rammeverk for hvordan finansforetak skal yte rådgivning til kunder. Standarden er bransjeforankret, men bygger på og utfyller krav i lovgivningen, herunder finansforetaksloven, forsikringsavtaleloven og EØS-regelverk som forsikringsdistributionsdirektivet (IDD). Den har særlig betydning for grensedragningen mellom informasjon, veiledning og rådgivning på pensjonsområdet.

Et utgangspunkt i standarden er skillet mellom ulike nivåer av kundekontakt. Informasjon forstås som nøytral og generell formidling av fakta om produkter og regelverk, uten tilpasning til den enkelte kundes situasjon. Veiledning innebærer en viss tilpasning og forklaring, men uten å gi konkrete anbefalinger. Rådgivning, i standardens forstand, foreligger når det gis personlige anbefalinger basert på en vurdering av kundens økonomiske situasjon, behov og mål. Dette skillet har rettslig betydning fordi det utløser ulike krav til prosess og dokumentasjon.

Når det ytes rådgivning, stiller standarden krav om en strukturert prosess. Dette inkluderer blant annet innhenting av tilstrekkelige opplysninger om kundens økonomi, risikovilje og tidshorisont (egnethetsvurdering), vurdering av relevante produkter og dokumentasjon av den anbefalingen som gis.

Standarden åpner for helhetlig rådgivning, men forutsetter da at rådgiveren har tilstrekkelig informasjonsgrunnlag og kompetanse til å gi slike anbefalinger. Videre bidrar standarden til å tydeliggjøre grensen mellom rådgivning og markedsføring. Informasjon som gis som ledd i salg av finansielle produkter må være korrekt, balansert og ikke villedende.

3.5 Klart språk og universell utforming

Språkloven etablerer overordnede rammer for språkbruken i offentlig sektor, og har som formål å styrke norsk språk og sikre at forvaltningen kommuniserer på en måte som er forståelig for innbyggerne. Loven gjelder for statlige, fylkeskommunale og kommunale organer, herunder Nav og SPK, og har dermed direkte betydning for hvordan pensjonsinformasjon utformes og formidles fra disse aktørene.

Et sentralt krav i språkloven er at offentlig sektor skal bruke et klart og korrekt språk som er tilpasset målgruppen. Dette innebærer at informasjon ikke bare skal være juridisk og faglig presis, men også formulert slik at den er tilgjengelig og forståelig for mottakerne.

Statens kommunikasjonspolitikk²¹ slår i tillegg fast at staten skal gi informasjon om rettigheter, plikter og muligheter aktivt og i tide, og sørge for at relevant informasjon når fram til alle berørte. Statlig kommunikasjon skal oppleves enhetlig og samordnet.

Tjenestepensjonsleverandører har i regi av Finans Norge og i samarbeid med blant annet Språkrådet iverksatt tiltak for enklere språk i kundekommunikasjon, og har blant annet utarbeidet en pensjonsordliste²². I tillegg har flere av pensjonsleverandørene på eget initiativ gjennomført egne forenklingsprosjekter for å forenkle brev og annen kommunikasjon med sine kunder.

Regelverket om universell utforming setter rammer for hvordan pensjonsinformasjon skal gjøres tilgjengelig for brukerne, særlig gjennom digitale løsninger. Kravene følger i hovedsak av likestillings- og diskrimineringsloven og tilhørende forskrifter, samt IKT-forskriften som gjennomfører EØS-regler om tilgjengelighet. Regelverket gjelder for offentlige virksomheter og for private virksomheter som tilbyr løsninger rettet mot allmennheten, herunder finansforetak som tilbyr pensjonsrelaterte tjenester.

Formålet med regelverket er å sikre at digitale tjenester kan brukes av flest mulig, uavhengig av funksjonsevne. Dette innebærer at nettsider, selvbetjeningsløsninger og andre digitale grensesnitt må utformes på en måte som gjør dem tilgjengelige for personer med ulike typer funksjonsnedsettelse. For pensjonsinformasjon har dette særlig betydning fordi mye av kommunikasjonen mellom aktørene og brukerne skjer gjennom digitale kanaler som innsynsløsninger, pensjonskalkulatorer og informasjonsportaler.

²¹ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/statens-kommunikasjonspolitik/id582088/>

²² <https://www.finansnorge.no/tema/personlig-okonomi/pensjonsordliste/>

Målet med den nye strategien for eID i offentlig sektor er blant annet å sørge for at de som enten ikke får eID på tilstrekkelig sikkerhetsnivå i dag, eller av ulike grunner ikke kan bruke det selv, også sikres deltakelse i det digitale Norge²³.

4 Tjenestetilbud for pensjonsinformasjon

I dette kapitlet gis en overordnet beskrivelse av tjenestene som er etablert for å sikre pensjonsinformasjon i dag og hvordan informasjonsutvekslingen foregår for å understøtte disse tjenestene. Deretter gis et overordnet bilde på hvordan helhetlig pensjonsinformasjon leveres i Sverige og Danmark. Kapitlet viser også relevante EU-initiativer for å sikre pensjonsinformasjon til den enkelte borger og på tvers av landegrenser.

4.1 Informasjon og veiledning fra pensjonsleverandørene

4.1.1 Digitale tjenester via åpne og innloggede flater

Siden pensjonsreformen i 2011 er det gjort store investeringer hos ulike pensjonsleverandører for å opplyse brukere om rettighetene sine gjennom digitale flater.

Åpne nettsider er for mange en første kilde og en viktig informasjonskanal, og inneholder i hovedsak generell informasjon og detaljerte beskrivelser av regelverk. Brukerne må selv finne og sette sammen informasjon ut ifra kjennetegn som fødselsår, uttaksalder, sektor, sivilstand, om de vil jobbe ved siden av pensjon m.m.

Gjennom innlogging på nettsider eller apper hos tjenestepensjonsleverandørene får brukerne tilgang på mer individuelt rettet informasjon om regelverk og faktisk opptjente rettigheter, samt pensjonskalkulatorer som tar utgangspunkt i brukernes avtaler og opptjening. Nav og Norsk Pensjon tilbyr pensjonskalkulatorer for alle personer i Norge som kan logge seg inn. Nav presenterte i snitt 375 000 simuleringer i sin kalkulator per måned i første tertial 2026. Dette tallet inkluderer Navs egne veilederes bruk av løsningen. Norsk Pensjons pensjonsportal hadde over 1 million pålogginger i 2025. Tilsvarende tilbyr også hver enkelt tjenestepensjonsleverandør pensjonskalkulatorer for sine brukere. Siden 2015 har pensjonskalkulatorer hos tjenestepensjonsleverandører hatt mulighet til å vise pensjonsrettigheter innenfor privat tjenestepensjon og sparing.

Tjenestepensjonsleverandørene tilbyr pensjonsinformasjon gjennom et rikt tilbud av digitale løsninger. DNB tilbyr for eksempel digital pensjonsinformasjon gjennom bankens åpne nettsider, pensjonsoversikter i digital postkasse, nettbankens påloggede pensjonssider og spareappen «Spare». Tilsvarende har Storebrand nettløsningen «Min pensjon», investerings- og spareappen «Kron» og økonomiappen «Mine penger». Nordea har i tillegg til

²³ Kommunal- og distriktsdepartementet. (2023, 24. april). *Nasjonal strategi for eID i offentlig sektor* [Plan/strategi]. Regjeringen.no.

nettløsninger etablert appen «Nordea Boost». Utviklingen i antall forespørsler til Norsk Pensjon om avtaleinformasjon økte kraftig fra rundt 8 millioner i 2020 til over 36 millioner forespørsler i 2025. Økningen var drevet av innføringen av egen pensjonskonto og den tilhørende økte bruken av pensjonsinformasjon i tjenestepensjonsleverandørenes digitale flater.

Innsiktsarbeid fra Nav viser at brukere gjerne har vært innom flere løsninger, som har hver sin innretning. Ulike portaler retter oppmerksomheten mot ulike sider ved pensjon og pensjonering. For eksempel har mange av løsningene hos private tjenestepensjonsleverandører stor oppmerksomhet rundt mulighetene for individuell pensjonssparing og forvaltning av innskuddsbeholdning og pensjonskapitalbevis.

Ulike kalkulatorer baserer seg i stor grad på samme data, men det er variasjon i hvordan informasjon framstilles og hvilke forutsetninger som legges til grunn. Dette medfører at brukere kan få ulike svar på forventet pensjon basert på samme rettigheter, som kan svekke tilliten til løsningene og opplevd nøytralitet i informasjonen.

I privat sektor er det brukerne selv som må oppgi om de jobber i en AFP-tilsluttet virksomhet, siden det ikke finnes et tilgjengelig medlemsregister for privat AFP. I offentlig sektor har man register både på hvem som er omfattet av AFP og opptjening, og vilkårsvurdering gjøres av leverandørene selv. I Navs kalkulator er også retten til offentlig AFP selvoppgitt. Mange brukere opplever dette som krevende, og feil valg foretatt i kalkulatorer kan gi store konsekvenser i både mulighet for tidliguttak av alderspensjon fra folketrygden og størrelse på samlet pensjon.

Flere leverandører har kalkulatorer med begrenset funksjonalitet for å simulere endringer i uttak når det allerede er en ytelse under utbetaling. Dette gjør det vanskelig for brukerne å se verdien av å kombinere jobb og pensjon i kalkulatorer, etter at man har startet pensjonsuttak. Kalkulatorer er også avgrenset til å vise bruttobeløp før skatt, som gjør det krevende å forstå nivået på utbetalt pensjon og eventuell parallell skatt på inntekt.

I tillegg håndterer kalkulatorene sentrale forutsetninger forskjellig. Dette gjelder blant annet opptjent trygdetid, opphold i land Norge har trygdeavtale med, og sivilstatus. Slike forhold kan ha betydning for beregningen av alderspensjon fra folketrygden og bidra til at resultatene varierer mellom ulike kalkulatorer.

4.1.2 Annen informasjon og veiledning fra pensjonsleverandørene

Pensjonsleverandørene benytter en rekke supplerende kanaler og virkemidler utover de digitale flatene til å informere sine medlemmer om pensjon:

- henvendelser på telefon, chat, chatboter og andre meldingskanaler
- utsending av brev, informasjonsmateriale og SMS
- kurs og veiledning for framtidige pensjonister

- fysiske eller digitale individuelle møter

Mange brukere verdsetter dialog med et menneske, gjerne i kombinasjon med digitale verktøy. For eksempel viser innsiktsarbeid i KLP at 18 prosent av deres medlemmer som leverte en fullautomatisert søknad likevel tok kontakt med kundesenteret.

Nav kontaktsenter (NKS) er Navs faglige førstelinje for brukerhenvendelser via telefon, chat og dialogtjenesten «Skriv til oss». I 2024 håndterte NKS 187 000 henvendelser om pensjon per telefon, 19 500 henvendelser gjennom chatbot, over 8 000 dialoger på chat og 57 000 henvendelser via «Skriv til oss». Tilsvarende håndterte SPK om lag 63 600 henvendelser om pensjon per telefon, 19 000 e-posthenvendelser og 13 500 chat-henvendelser. KLP besvarte samme år rundt 130 000 henvendelser per telefon, 58 000 e-poster og 50 000 chat-henvendelser. Kundesenterkanalene er viktige supplementer til de digitale flatene for pensjonsinformasjon for alle pensjonsleverandører.

Nav har i dag lite oppsøkende aktivitet mot brukere på pensjonsområdet i planleggingsfasen. Når brukerne har startet uttak av pensjon, sendes brev og årsoppgaver. I planleggingsfasen er det brukerne selv som initierer dialog med Nav, i mange tilfeller etter å ha vært innom selvbetjente flater. Nav-kontorene kan gi generell veiledning til innbyggerne, men har ikke fagkompetanse på pensjon. De som ønsker individuell veiledning, blir henvist til Nav kontaktsenters telefontjenester og digitale kanaler. Den lite aktive rollen til Nav ble påpekt i NOU 2022:7, (s.148 og 149), hvor det ble stilt spørsmål ved om etaten bør gå mer aktivt ut.

Tjenestepensjonsleverandørene har en tettere dialog med både arbeidsgivere/kunder og medlemmer. Dialogen om pensjon inkluderer SMS, medlemsblader/magasiner, informasjonsmateriale, e-post, brevutsendelser, sosiale medier, reklamefilmer og egne apper. I mye av denne dialogen markedsføres bruken av de digitale flatene som kilder til rettigheter og muligheter.

KRR (Kontakt- og reservasjonsregisteret) er statens felles register for innbyggernes kontakthinformatjon og reservasjon mot digital kommunikasjon. Registeret inneholder kontakthinformatjon til alle innbyggere. Nav, SPK, pensjonskasser og andre leverandører av offentlig tjenestepensjon benytter KRR i pensjonsforvaltningen. Finansnæringen har i dag ikke tilgang til KRR for forvaltning eller informasjon knyttet til privat tjenestepensjon, eller markedsføring. Dette innebærer at næringen i begrenset grad kan benytte statens felles kilde for oppdaterte kontaktopplysninger eller informasjon om reservasjon mot digital kommunikasjon. Som følge av dette må virksomhetene selv etablere og vedlikeholde egne registre over kundenes kontakthinformatjon. Dette kan bidra til at kundene kan oppleve at de ikke mottar lovpålagt eller annen informasjon eller at informasjonen sendes til e-postadresser som ikke er i bruk. Det at selskapene må opprette egne registre er ressurskrevende både for selskapene og for arbeidsgivere, som må sørge for at kontakthinformatjon om sine ansatte er oppdatert. I dag er de avhengig av at arbeidsgiver

oppgir korrekt kontaktinformasjon, og når medlemmet fratrer må den enkelte selv sørge for at informasjonen er riktig.

Mye av dialogen med medlemmene blant tjenestepensjonsleverandørene følger strukturerte informasjonsløp. Eksempelvis har DNB etablert «Pensjonsreisen», som er en hendelsesbasert informasjon til medlemmer i pensjonsordninger via e-post, «DNB Pensjonsprepp» er et digitalt seminar for ansatte som nærmer seg pensjonsalder (55+), og seminar for ansatte over 57 år i bedrifter som har pensjonsveiledning som del av sin pensjonspakke. SPK sender både ut informasjon for å øke interesse i ulike aldersgrupper, og for å bevisstgjøre medlemmene på valg de kan stå ovenfor. Eksempelvis får alle som fyller 52 år informasjon om AFP og konsekvenser for retten til AFP ved framtidige jobbskifter.

Når medlemmene nærmer seg pensjonsalder, endres virkemiddelbruken i mange tilfeller over mot kursing og individuell veiledning. SPK gjennomfører for eksempel som en tilleggstjeneste rundt 330 fysiske eller digitale kurs i samarbeid med arbeidsgivere årlig. Også hos andre tjenestepensjonsleverandører utgjør fysiske eller digitale individuelle veiledningssamtaler en betydelig del av informasjonsarbeidet. Kurs og veiledning er gjerne tilleggstjenester kjøpt av arbeidsgiver. Dette betyr at det er variasjon i tilbudet den enkelte arbeidstaker får.

De frittstående pensjonskassene kjøper i mange tilfeller denne typen informasjonstjenester av systemleverandører eller frittstående aktører. En del av kassene kan kompensere for manglende tjenesteinvesteringer gjennom lokal tilstedeværelse og tilgang til individuelle, fysiske veiledningssamtaler om pensjon.

Norsk Pensjon besvarer årlig om lag 3 000 henvendelser fra brukere om avtaler, også fra personer som ikke har BankID i Norge, og dermed ikke har mulighet til å benytte seg av innloggede digitale flater. Dette kan hjelpe ikke-digitale brukere og brukere bosatt i utlandet med å komme i kontakt med sin pensjonsleverandør. Volumet på denne typen henvendelser er forholdsvis lavt, men tilbudet er viktig for de aktuelle brukerne.

4.1.3 Samarbeid med arbeidsgivere og fagforeninger

Arbeidsgivere i både privat og offentlig sektor er forpliktet til å informere ansatte om tjenestepensjonen. Ved ansettelse skal medlemmet informeres om type pensjonsordning, hvor mye som spares, hvordan pengene forvaltes, risikoprofil og kostnader. Det skal også opplyses om opptjening, hva som skjer ved jobbskifte og mulighetene knyttet til egen pensjonskonto. Årlig skal medlemmet informeres om opptjening og eventuelle endringer i ordningen. Arbeidsgiverne er ikke forpliktet til å gi omfattende individuell veiledning eller rådgivning.

Tjenestepensjonsleverandørene har typisk etablert egne bedriftsportaler og standardisert informasjonsmateriell tilpasset arbeidsgivere, som arbeidsgiverne igjen formidler til sine ansatte.

Ifølge tjenestepensjonsleverandører ønsker ofte arbeidsgivere å overlate stadig mer av formidlingen av pensjonsinformasjon til leverandøren, som har tilgang til mer spesialisert kompetanse. På den annen side ønsker tjenestepensjonsleverandører i mange tilfeller å samarbeide tett med arbeidsgivere, for eksempel gjennom tilgang til arbeidsgivernes interne kommunikasjonsflater. Det er også en erfaring fra flere at informasjon som kommer fra arbeidsgiver lettere blir mottatt av de ansatte. Selv om pensjonsinformasjonsstrategien primært retter seg mot befolkningen, vil derfor arbeidsgivere kunne ha en betydelig rolle for å nå fram med informasjon til de ansatte. For eksempel mangler en del, også blant yrkesaktive, kunnskap om hvor de kan finne relevant informasjon – de vet ikke at det finnes kalkulatorer og hvor de er å finne. For mange er arbeidsplassen derfor en arena for å tilegne seg slik informasjon.

Arbeidsgiver kan være viktig for å bevisstgjøre yngre grupper av befolkningen gjennom informasjon om virksomhetens tjenestepensjon som et element i ytelser og tilbud til de ansatte.

Både arbeidsgivers størrelse, alderssammensetningen i bedriften, kapasitet og kompetansenivå om pensjon i HR-avdelingen, og hvilke faggrupper som finnes blant de ansatte er faktorer som kan ha betydning for denne typen samarbeid. Det er mer krevende å få til et slikt samarbeid med mindre arbeidsgivere og bedrifter som har få eldre og med fragmenterte faggrupper av ansatte. For større arbeidsgivere, med en relativ homogen faggruppe, har man gjerne et sterkt samarbeid. Der fagforeninger samler faggrupper på tvers av virksomheter, som lærere og sykepleiere, kan foreningene spille en viktigere rolle enn arbeidsgiver. For eksempel viste SPKs årlige opplysthetsundersøkelse i 2026²⁴ at de som har særaldersgrenser oppgir fagforeninger som en viktigere informasjonskilde om pensjon enn arbeidsgiver.

4.1.4 Andre kilder til pensjonsinformasjon

Pensjonsinformasjon leveres ikke i et informasjonsvakuum. Informasjon deles også i nære relasjoner, mellom kollegaer på arbeidsplassen, gjennom markedsføring og gjennom både redaktørstyrte og sosiale media. Nytt er at tilgjengelige løsninger basert på språkmodeller gir brukerne muligheten til å bruke kunstig intelligens som kilde til både uformell informasjon, veiledning og rådgivning. Brukerne kan fritt stille spørsmål og dele informasjon fra digitale flater, og få forklaringer og utforske ulike handlingsalternativer knyttet til pensjon. Slike løsninger kan gjøre at pensjonsinformasjon oppleves som mer tilgjengelig og brukervennlig, men de kan også gi svar som er ufullstendige, feilaktige eller basert på generelle forutsetninger som ikke gjelder for den enkelte. Denne bruken av KI reiser viktige spørsmål om ansvar, kvalitet, nøytralitet, sporbarhet og kontroll, spesielt når verktøyene blir en stadig større del av hverdagen.

²⁴ Statens pensjonskasse. (2026). Opplysthetsundersøkelse.

Dersom brukeren legger til grunn KI-generert informasjon som ikke er verifisert mot opplysninger fra ansvarlige pensjonsleverandører, kan dette svekke beslutningsgrunnlaget. Bruk av KI kan også gjøre det mindre tydelig for brukeren hvem som står bak informasjonen og hvilket ansvar som gjelder dersom opplysningene er feil eller misvisende.

4.2 Utveksling av informasjon om avtaler og opptjening for simuleringsformål

De personaliserte tjenestene via digitale flater er avhengig av tilgang på individuell pensjonsinformasjon på tvers av pensjonsleverandører. Informasjonsutvekslingen skjer ikke som del av en samlet infrastruktur, men er et resultat av hvordan ulike aktører over tid har etablert metoder for å utveksle informasjon. Hvordan utvekslingen foregår er også ulik på tvers av sektorer.

Nav tilbyr direkte punkt-til-punkt-grensesnitt hvor andre aktører kan innhente beregnede opplysninger fra Navs systemer, typisk prognoser for alderspensjon fra folketrygden og relevante AFP-opplysninger.

I kontekst av overføringsavtalen har det i mange år vært omfattende datautveksling mellom leverandører av offentlig tjenstepensjon for beregning av pensjon. Ved utvikling av et punkt-til-punkt-samarbeid mellom aktørene har datautveksling på papir blitt erstattet med elektroniske løsninger. Dette har muliggjort simulering av samlet offentlig tjenstepensjon, både i de offentlige tjenesteleverandørenes egne tjenester, hos Nav og hos Norsk Pensjon.

Pensjonskontoregisteret har utviklet en bransjefelles infrastruktur for registerføring, samhandling og informasjonsutveksling mellom alle leverandører av egen pensjonskonto, pensjonskapitalbevis og tilknyttede tjenester.

Norsk Pensjon tilbyr en infrastruktur for samtykkebasert sammenstilling og tilgjengeliggjøring av avtaler og opptjening fra Nav og tilknyttede tjenstepensjonsleverandører. Infrastrukturen understøtter innhenting og presentasjon av både alderspensjonen fra folketrygden, offentlig og privat tjenstepensjon og individuell pensjonssparing i portalløsningen fra Norsk Pensjon. Grunnlaget som kan presenteres i tjenstepensjonsleverandørenes flater inkluderer privat tjenstepensjon, alderspensjon fra folketrygden og individuell pensjonssparing.

4.3 Løsninger i og erfaringer fra andre land

Flere europeiske land har over tid utviklet løsninger som gir befolkningen oversikt over egne pensjonsrettigheter på tvers av ordninger og leverandører. Sverige og Danmark regnes som foregangsland, med veletablerte digitale løsninger for samlet pensjonsinformasjon. EU har de senere årene utviklet anbefalinger og initiativer for medlemslandene om felles prinsipper for pensjonsoversikt, dashbord og automatisk innmelding i pensjonsordninger.

4.3.1 Sverige

4.3.1.1 Aktører og roller

Det svenske systemet bygger på at de enkelte aktørene informerer om de ordningene de selv har ansvar for, samtidig som det er etablert felles digitale løsninger som gir innbyggerne en mer samlet oversikt over egen pensjon.

Pensionsmyndigheten har hovedansvaret for informasjon om den allmenne pensjonen (inntekstpensjon, premiepensjon og garantipensjon). Dette ansvaret ivaretas gjennom flere kanaler, blant annet digitale tjenester, kundesenter, fysiske servicekontor og årlige utsendinger til innbyggerne. Den mest kjente av disse utsendingene er den såkalte «oransje konvolutten» (orange kuvertet), som gir informasjon om opptjening og prognoser for den allmenne pensjonen. Gjennom disse kanalene informerer Pensionsmyndigheten både om opptjente rettigheter, forventet pensjon, valgmuligheter og regler for uttak.

Tjenstepensjonsleverandørene, herunder forsikringsselskaper og pensjonskasser, har på sin side ansvar for informasjon og veiledning knyttet til egne ordninger. Dette omfatter blant annet informasjon om opptjening, investeringsvalg, kostnader, utbetalingsvilkår og andre forhold som følger av den enkelte tjenstepensjonsordningen. Informasjonen gis i hovedsak gjennom leverandørenes egne kundeportaler, skriftlig informasjon og rådgivningstjenester.

4.3.1.2 MinPension – felles visningsplattform

MinPension²⁵ har vært i drift siden 2004 og fungerer i dag som en sentral inngang til samlet pensjonsinformasjon i Sverige. Tjenesten gir brukerne oversikt over pensjonsrettigheter fra flere ordninger og gjør det mulig å se den allmenne pensjonen, tjenstepensjon og eventuell privat pensjonssparing i sammenheng.

For brukere over 54 år tilbyr MinPension også en egen uttaksplanlegger. Denne gir støtte til planlegging av pensjonsuttak, blant annet gjennom beregninger av forventet pensjon etter skatt.

Bruken av tjenesten viser at MinPension har fått en viktig rolle i det svenske pensjonsinformasjonssystemet. I 2025 hadde tjenesten om lag 21,3 millioner innlogginger og 63 millioner simuleringer. Uttaksplanleggeren hadde samme år rundt 347 000 unike brukere. Ifølge opplysninger om tjenesten brukes MinPension av om lag 90 prosent av befolkningen i forbindelse med planlegging av og beslutning om pensjonering. Dette illustrerer at løsningen har etablert seg som en bredt brukt fellesinfrastruktur for pensjonsinformasjon og pensjonsplanlegging.

²⁵ <https://www.minpension.se/>

4.3.1.3 Organisering og samspill

MinPension er organisert som et aksjeselskap eid av Svensk Försäkring, og drives som et samarbeid mellom statlige og private aktører i pensjonssystemet.

Deltakelse i MinPension er formelt frivillig for pensjonsleverandørene, men dekningen er likevel svært høy. Om lag 99 prosent av tilgjengelige pensjonsprodukter inngår i løsningen. Den høye dekningen er en viktig forutsetning for at MinPension kan fungere som en samlet inngang til pensjonsinformasjon.

Finansieringen av MinPension er basert på en kostnadsdeling mellom offentlige og private aktører.

4.3.2 Danmark

4.3.2.1 Aktører og roller

Pensjonsinformasjon i Danmark leveres gjennom en kombinasjon av offentlige informasjonskanaler, en nasjonal fellesløsning for pensjonsoversikt og pensjonsleverandørenes egne tjenester.

Udbetaling Danmark og borger.dk har en sentral rolle i informasjonen om offentlige pensjonsytelser. Dette gjelder særlig folkepensjon, der de offentlige kanalene gir informasjon om regelverk, vilkår, søknadsprosesser og utbetaling. For innbyggerne fungerer borger.dk som en viktig inngang til offentlig pensjonsinformasjon og til praktiske tjenester knyttet til søknad og administrasjon av offentlige ytelser.

Tjenestepensjonsleverandørene har samtidig en særlig viktig rolle i det danske pensjonssystemet, ettersom en betydelig del av pensjonsopptjeningen skjer gjennom arbeidsmarkedspensjoner. Pensjonsselskaper, livsforsikringsselskaper og pensjonskasser har ansvar for informasjon om egne ordninger, herunder opptjening, innbetalinger, investeringsvalg, forsikringsdekninger og utbetalingsvilkår. De tilbyr også mer detaljert informasjon og individuell rådgivning til medlemmene og kundene.

4.3.2.2 PensionsInfo

PensionsInfo²⁶ har vært i drift siden 1999 og regnes som Europas eldste pensjonstracking-system. Løsningen har dermed en lang historie som felles digital infrastruktur for pensjonsinformasjon, og gir brukerne mulighet til å få en samlet oversikt over forventet pensjon fra ulike ordninger.

Gjennom PensionsInfo kan brukerne se hvordan pensjonen er sammensatt på tvers av offentlige ytelser, arbeidsmarkedspensjoner og andre pensjonsordninger. Tjenesten legger også til rette for simulering av utbetalinger ved ulike pensjonsaldre, slik at den enkelte kan få bedre innsikt i hvordan tidspunktet for pensjonering påvirker framtidig inntekt. I tillegg gir

²⁶ <https://pensionsinfo.dk/Welcome>

løsnings oversikt over gjenlevendeytelser og skattemessige effekter, noe som bidrar til å gjøre pensjonsinformasjonen mer relevant for økonomisk planlegging.

Et særtrekk ved PensionsInfo er at tjenesten også kan benyttes til prognoser på husholdningsnivå. Med nødvendig samtykke kan opplysninger om ektefelle eller samboer inngå i beregningene, slik at brukerne får et mer helhetlig bilde av husholdningens samlede økonomiske situasjon ved pensjonering. Dette gjør løsningen relevant ikke bare for individuell pensjonsplanlegging, men også for planlegging av samlet husholdningsøkonomi.

PensionsInfo gir ikke individuell rådgivning. Informasjonen kan likevel brukes aktivt i dialog med banker, forsikringsselskaper og andre finansielle aktører, blant annet som grunnlag for økonomisk veiledning, kredittvurderinger og bredere finansiell planlegging.

4.3.2.3 Organisering og avgrensninger

PensionsInfo er en bransjedrevet løsning og forvaltes under næringsorganisasjonen Forsikring & Pension.

Deltakelse i PensionsInfo er frivillig, men dekningen er høy. For de fleste brukere gir tjenesten et bredt bilde av forventede pensjonsrettigheter på tvers av ulike ordninger. Samtidig omfatter løsningen ikke alle lovfestede ytelser. Enkelte førtids- og seniorpensjonsordninger inngår ikke i PensionsInfo, og brukerne må derfor benytte borger.dk for å få informasjon om disse ytelsene.

Finansieringen av PensionsInfo er i hovedsak transaksjonsbasert. Det betyr at kostnadene i stor grad knyttes til bruken av løsningen og de transaksjonene som gjennomføres gjennom systemet.

4.3.3 EU – anbefalinger og initiativer

4.3.3.1 Pensjonsoversiktsløsninger (Pension Tracking Systems)

EU-kommisjonen²⁷ og EIOPA²⁸ har de senere årene lagt økende vekt på behovet for nasjonale løsninger som gir innbyggerne tilgang til samlet pensjonsinformasjon på tvers av ulike pensjonsordninger.

Et sentralt prinsipp i dette arbeidet er at innbyggerne bør ha en samlet digital inngang til pensjonsinformasjon. En slik løsning kan bidra til å redusere fragmentering og gjøre det enklere å se pensjonsrettigheter fra ulike ordninger i sammenheng. Samtidig forutsetter dette høy datakvalitet, standardiserte beregningsmetoder og prognoser som er sammenlignbare på tvers av leverandører og pensjonsprodukter.

²⁷ European Commission. (2025). *Commission Recommendation (EU) 2025/2384 of 20 November 2025 on pension tracking systems, pension dashboards and auto-enrolment (notified under document C(2025) 9300)*. EUR-Lex.

²⁸ European Insurance and Occupational Pensions Authority. (2021). *Technical advice on the development of pension tracking systems* (EIOPA-BoS-21-535). EIOPA.

EU-kommisjonen og EIOPA framhever også betydningen av brukervennlige løsninger som kan støtte individuelle valg. Pensjonsinformasjon bør ikke bare gi oversikt over opptjente rettigheter, men også hjelpe brukerne med å forstå betydningen av ulike valg knyttet til arbeid, sparing og uttak av pensjon. Dette innebærer at digitale løsninger bør utformes slik at informasjonen er forståelig, relevant og praktisk anvendbar for ulike grupper i befolkningen.

Videre legger Kommisjonen vekt på behovet for tiltak som kan støtte arbeidsmobilitet, både nasjonalt og på tvers av landegrenser. I et arbeidsmarked der flere arbeidstakere har opptjening fra ulike arbeidsgivere, sektorer eller land, blir det viktig at den enkelte kan få oversikt over samlede pensjonsrettigheter. Dette gjelder særlig for personer som har arbeidet i flere land, og som derfor kan ha opptjente rettigheter i ulike nasjonale pensjonssystemer.

Kommisjonen peker også på behovet for å utvikle felles europeiske standarder for informasjonsutveksling. Slike standarder kan bidra til bedre datakvalitet, mer sammenlignbar informasjon og enklere deling av pensjonsopplysninger mellom relevante aktører. På sikt kan dette legge til rette for mer helhetlige og brukervennlige løsninger for pensjonsinformasjon, både innenfor det enkelte land og på tvers av landegrenser.

4.3.3.2 Organiseringsmodeller

Europeiske erfaringer viser at nasjonale løsninger for pensjonsinformasjon kan organiseres på ulike måter. Én hovedmodell er lovregulerte løsninger med obligatorisk deltakelse, der pensjonsleverandørene har plikt til å levere data til en felles nasjonal løsning. Nederland og Belgia er eksempler på en slik modell, der pensjonsregisteret gir innbyggerne samlet oversikt over opptjente og forventede pensjonsrettigheter på tvers av sentrale deler av pensjonssystemet.

En annen modell er bransjebaserte løsninger med frivillig deltakelse. Sverige og Danmark er eksempler på dette. I disse landene er henholdsvis MinPension og PensionsInfo etablert som fellesløsninger med sterk forankring i pensjons- og forsikringsbransjen. Selv om deltakelsen formelt er frivillig, har løsningene oppnådd høy dekning og fungerer i praksis som sentrale nasjonale innganger til samlet pensjonsinformasjon.

En tredje modell er hybride løsninger, der regulering kombineres med bransjeinvolvering eller bransjestyrt drift. Storbritannia er et aktuelt eksempel på en slik modell. Der er pensjonsleverandører og pensjonsordninger pålagt å koble seg til et nasjonalt dashboard-økosystem, samtidig som modellen legger opp til at både en offentlig støttet løsning og private dashboard-aktører kan inngå i den samlede infrastrukturen.

4.4 En distribuert modell for pensjonsinformasjon i Norge

Din pensjon i Nav og pensjonsportalen til Norsk Pensjon fyller mye av samme rolle for hele befolkningen i Norge som MinPension og Pensionsinfo i Sverige og Danmark. Siden 2015 har

dessuten tjenstepensjonsleverandørene i Norge hatt anledning til å vise brukerne også avtaler fra folketrygden og andre private tjenstepensjonsleverandører av avtaler og opptjening i sine respektive digitale flater. Norge kan derfor beskrives som å ha en langt mer distribuert modell for pensjonsinformasjon enn Sverige og Danmark.

Forskjellen mellom Norge og Sverige gjelder også myndighetenes utøvelse av sin informasjonsrolle. I Norge har Nav tradisjonelt hatt en mer avgrenset rolle. Dette er også reflektert i NOU 2022:7, der Pensjonsutvalget peker på at det bør vurderes om Nav i større grad bør gå aktivt ut og spre informasjon om pensjonsreformen, eventuelt i samarbeid med Norsk Pensjon og tjenstepensjonsleverandørene.

I Sverige har Pensionsmyndigheten hatt en bredere og mer aktiv informasjonsrolle. Dette må ses i sammenheng med utformingen av den svenske allmenne pensjonen, der premiepensjonen er en innskuddsbasert og fondsbasert del av den offentlige pensjonen. Etableringen av Pensionsmyndigheten var begrunnet blant annet i behovet for mer sammenhengende pensjonsadministrasjon og pensjonsinformasjon. SOU 2006:111²⁹ pekte på utfordringer ved delt ansvar mellom Försäkringskassan og Premiepensionsmyndigheten, mens Prop. 2008/09:202³⁰ la grunnlaget for etableringen av Pensionsmyndigheten som en tydeligere samlet inngang for pensjonsspørsmål.

5 Brukerbehov og kunnskap om pensjonsinformasjon

I dette kapitlet gis først en overordnet beskrivelse av brukerne i pensjonssystemet og de behovene de har for informasjon i ulike livsfaser. Deretter presenteres et sammendrag av funnene fra en kunnskapsoppsummering gjennomført av Oslo Economics om effekter av informasjon på pensjons- og avgangsadferd.

5.1 Brukerbehov i livsfaser og livssituasjoner

Brukerne i det norske pensjonssystemet er alle som har opptjente rettigheter i folketrygden, aktive eller tidligere medlemmer i en offentlig eller privat tjenstepensjonsordning og de som har privat pensjonssparing. Brukergruppen er like sammensatt som befolkningen ellers når det gjelder alder, utdanning, inntekt, språk og digital deltakelse. Det betyr at brukerne har ulike behov, ønsker og forutsetninger.

Interesse for pensjon, informasjonsbehov og veivalg henger gjerne sammen med hvor man står i livet. Mange brukere av pensjonssystemet etterspør i liten grad kunnskap eller informasjon om pensjonssystemet eller sine rettigheter gjennom livsløpet, andre er aktive

²⁹ SOU 2006:111, Ny pension – Ny administration

³⁰ Prop. 2008/09:202, Pensionsmyndigheten och dess verksamhet

brukere av slik informasjon. Pensjonsleverandørene bruker inndelinger i livsfaser for å strukturere brukergrupper.

5.1.1 Yrkesaktiv alder: sparing og opptjening

Om lag 3 millioner personer er i jobb i Norge³¹. Bevisste og ubevisste valg rundt jobb og økonomi tidlig i livet kan ha stor betydning for pensjonen. Folketrygd og tjenestepensjon gir pensjonsopptjening allerede fra fylte 13 år, og grunnlaget for den framtidige pensjonen starter dermed tidlig. Samtidig er det enklere for de fleste å engasjere seg i valg som påvirker nær framtid enn i framtidig pensjon. Utdanning, jobb, familie og egen bolig har ofte førsteprioritet, særlig tidlig i yrkeslivet. En del søker likevel informasjon om de pensjonsordningene de er omfattet av eller starter privat pensjonssparing også tidlig i yrkeslivet. En spørreundersøkelse gjennomført på oppdrag fra DNB³² viser eksempelvis en økning i antallet som sparer til egen pensjon utover arbeidsgivers pensjon fra 49 til 60 prosent fra 2018 til 2025. Blant de yngste i undersøkelsen (18-34 år) er det en kraftig vekst fra 38 til 55 prosent. Samme undersøkelse viser også at sparingen i mindre grad foretas i pensjonsprodukter som IPS. Sparing i fond, nedbetaling av boliglån, sparekonto og aksjesparekonto ble oppgitt som mer brukte spareformer.

Type pensjonsordning og størrelsen på innskuddssatsen i arbeidsgivers pensjonsordning kan ha stor innvirkning på pensjonsutbetalingen. Bytte av jobb kan endre disse betingelsene. Risikoprofil og forvaltning av tjenestepensjon i privat sektor og risiko på privat sparing kan også gi store utslag på framtidige utbetalinger. Mange har derfor et betydelig informasjonsbehov om konsekvensene for sin pensjon underveis i yrkeslivet, og ansatte med innskuddspensjon kan påvirke sin tjenestepensjon gjennom aktive opptjeningsvalg knyttet til en pensjonskonto. Ansatte i offentlig sektor har mindre valgfrihet i pensjonsordningen og har lavere kunnskap om pensjon³³.

Jobbskifter og endringer i arbeidsforholdet ved for eksempel nedbemanning og omstrukturering, reduksjon i stillingsgrad, sykdom eller uførhet sent i karrieren kan få stor betydning for pensjonen. Det gjelder spesielt for dem som jobber i en virksomhet tilsluttet en AFP-ordning eller har særaldersgrenser. Jobbskifter mellom offentlig og privat sektor kan også påvirke pensjonen.

Selvstendig næringsdrivende uten ansettelsesforhold må vurdere hvilken langsiktig spareform som er egnet for seg.

³¹ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen>

³² Befolkningsundersøkelse i aldersgruppen 18-60 år. Gjennomført i juli 2025 av Respons Analyse på vegne av DNB Merkevare og Innsikt.

³³ Oslo Economics (2026).

En av fem i alderen 20-66 år stod utenfor arbeidslivet ved utgangen av 2024³⁴. De som står utenfor arbeidslivet hele eller deler av karrieren, har ofte dårligere tilgang til informasjon og mindre muligheter til å ta valg som påvirker pensjonsøkonomien. Dette er en gruppe som ofte har lav inntekt og som kan være svært bekymret over hva de skal leve av som alderspensjonister.

5.1.2 Nær pensjon: planlegging og søknad

Om lag 830 000 personer er i aldersgruppen 55-66 år³⁵. I siste del av yrkesaktiv alder øker interessen for informasjon og kunnskap om pensjon. Dette henger sammen med at man må fatte valg om uttak og sette seg inn i søknadsprosessene for de forskjellige pensjonsordningene.

Økonomi er bare en av mange faktorer som påvirker hvor lenge folk jobber. Forhold som helse, situasjonen på arbeidsplassen, familiesituasjon og eventuell partners situasjon kan bety mye. Det samme gjelder spørsmålet om videre arbeid i kombinasjon med pensjonsuttak.

Rundt 30 prosent av befolkningen mellom 62 og 66 år mottok inntektssikringsytelsene uføretrygd eller arbeidsavklaringspenger ved utgangen av 2025³⁶. Mange av disse har eller har hatt en løsere tilknytning til arbeidslivet, og kan ha særskilte behov for informasjon om pensjonering. Mange i denne gruppen flyttes over til alderspensjon ved fylte 67 år og har ofte få valg eller muligheter til å tilpasse seg. Tilsvarende gjelder i mange tilfeller for andre grupper som står utenfor arbeidslivet og har begrenset med valg nært opp mot pensjonering.

For noen inntreffer helseutfordringer i løpet av årene da de kan ha rett til både helseytelser og/eller pensjoner. En del av disse må velge mellom ulike kombinasjoner av helseytelser og pensjonsytelser.

For personer som mottar uføreytelser, kan overgangen til alderspensjon arte seg ulikt. Noen ytelser omregnes automatisk ved en bestemt alder, mens andre situasjoner krever at brukeren selv gjør aktive valg eller søker om pensjonsytelser. Dette gjelder særlig ved delvis uførhet, kombinasjon av arbeid og ytelse eller samspill mellom folketrygd og tjenestepensjon. Slike brukere kan derfor ha behov for tydelig informasjon om hva som skjer automatisk, hva de selv må gjøre, og hvilke konsekvenser ulike valg kan få.

³⁴ <https://www.nav.no/no/samarbeidspartner/presse/nyheter-og-pressemeldinger/700-000-star-utenfor-arbeidslivet-i-norge>.

³⁵ <https://www.ssb.no/befolkning/folketall/statistikk/befolkning>

³⁶ Pensjonspolitisk arbeidsgruppe. (2026, 26. mai). *Arbeid, pensjon og inntekt i den eldre befolkningen*. Regjeringen.no.

I Navs personbrugerundersøkelse fra 2024³⁷ sier bare to av tre at de på forhånd undersøkte hva de ville få i pensjon før de søkte. Det kan skyldes at folk vegrer seg eller utsetter dette til man må ta aktive valg, at man har en holdning til at det ordner seg, eller at man antar at det ikke er noe man kan gjøre. I samme undersøkelse svarte omtrent halvparten av de som undersøkte forventet pensjon at det påvirket beslutningen om å ta ut pensjon.

De som undersøker hva de kan få i pensjon før uttak, er opptatt av hva de får utbetalt totalt, fortrinnsvis etter skatt. Fleksibel pensjonsalder og mange aktører gjør planleggingen for mange sammensatt. I brukertester hos Nav oppgir mange at de oppsøker ulike portaler for å få oversikt over den samlede pensjonen. Brukerintervjuer, besøksstatistikk fra nav.no og innsikt fra veilederne i Navs kontaktsenter viser at mange ønsker seg bedre forståelse av hva som lønner seg samlet sett. Når man planlegger uttaket, er det for en del viktig å se pensjonsordningene i sammenheng og velge hvilken rekkefølge man må eller bør starte uttak fra de ulike ordningene. Innsiktsarbeid fra brukerkontakt i Nav viser at mange er usikre på dette. Valget av uttakstidspunkt og uttaksrekkefølge kan være spesielt komplekst i tilfeller med avhengigheter mellom alderspensjon fra folketrygden, offentlig/privat AFP og offentlig tjenestepensjon.

5.1.3 Pensjonsalderen: fra arbeid til pensjon

Gjennomsnittlig alder for førstegangs uttak av alderspensjon fra folketrygden var 65,8 år i 2024³⁸. Halvparten i aldersgruppen 62-66 år er i jobb, men andelen synker til 14 prosent i aldersgruppen 67-74 år. Den viktigste grunnen til å fortsette å jobbe samtidig som man tar ut pensjon, er å like å jobbe³⁹.

Det er store forskjeller i helse og arbeidskapasitet. Gruppen eldre med høy utdanning har betydelig tilleggskapasitet ut over det de faktisk jobber, mens tilleggskapasiteten hos dem i manuelle eller ufaglærte yrker varierer og kan mangle helt⁴⁰.

Bedre mulighet til å kombinere arbeid og pensjon har økt andelen som jobber samtidig som de har tatt ut pensjonsytelser i de senere år. Ifølge en fagartikkel⁴¹ fra SSB trapper mange gradvis ned yrkesaktiviteten gjennom redusert arbeidstid på slutten av yrkeskarrieren. En mer flytende overgang mellom jobb og pensjon øker behovet for samlet oversikt over ulike ytelser og konsekvensene av ulike valg, også etter at uttak av pensjon har startet, sammenlignet med tidligere.

³⁷ Pedersen, S. H., Holbæk-Hanssen, J. D., & Thorgersen, A. (2025). *Informasjon om og planlegging av alderspensjon: Tall basert på personbrugerundersøkelsen 2024* (Innsiktsnotat 1/2025). Arbeids- og velferdsdirektoratet.

³⁸ Yin, J. (2025, 27. mars). Alderspensjon 2024 [Statistikknotat]. Arbeids- og velferdsdirektoratet, Statistikkseksjonen.

³⁹ Pettersen, M., & Sandvik, O. (2024, 23. oktober). *Én av tre seniorer er i jobb*. Statistisk sentralbyrå.

⁴⁰ Strand, B. H., Holvik, K., & Langballe, E. M. (2026, 22. januar). *Forventede antall arbeidsår med god arbeidsevne i ulike yrker etter 50 års alder* [Foredrag]. Pensjonsforum: Helse, økonomi og arbeidsevne. Folkehelseinstituttet; Nasjonalt senter for aldring og helse.

⁴¹ Pettersen, M., & Sandvik, O. (2024, 23. oktober). *Én av tre seniorer er i jobb*. Statistisk sentralbyrå.

Også den store gruppen av pensjonsmottakere som har tatt de endelige valgene med hensyn til opptjening og uttak vil ha behov for informasjon fra og kontakt med pensjonsleverandørene. Livshendelser som endret sivilstand, helseutfordringer og flytting i og ut av landet kan påvirke økonomi og rettigheter. Institusjonsopphold og partners dødsfall vil ofte påvirke økonomien sterkt. Behovet for informasjon vil være stort i disse situasjonene, og må tilpasses ulike brukergrupper og livshendelser.

5.2 Manglende digitale ferdigheter og språklige utfordringer

Det er behov for å sikre informasjon til brukere som ikke er fortrolige med digitale verktøy og brukere med begrensede norskkunnskaper mv. Også disse gruppene skal ha tilgang til helhetlig og nøytral pensjonsinformasjon på lik linje med andre deler av befolkningen.

Brukere med språkutfordringer kan deles inn i to hovedkategorier: personer født utenfor Norge som opparbeider seg rettigheter i Norge og senere flytter tilbake til andre land, og de som har bakgrunn fra andre land og bor permanent i Norge. Antallet som skal ta ut pensjon, vil vokse sterkt i begge gruppene i årene som kommer. For brukere med begrensede norskkunnskaper kan det være spesielt vanskelig å orientere seg om rettighetene sine og hvor og hvordan man skal søke om pensjon fra ulike ordninger. Samtidig er det også slik at språkkompetanse ikke nødvendigvis er et like stort problem for alle. Annen type kompetanse og ressurser kan redusere utfordringene knyttet til språk.

97 prosent av personer over 16 år brukte BankID i Norge i 2025⁴². Nasjonal strategi for eID i offentlig sektor⁴³ har en ambisjon om at alle med behov skal kunne skaffe seg eID på sikkerhetsnivå høyt, samt at alle personer som ønsker det skal kunne la seg representere digitalt av andre, slik at de får tilgang til digitale tjenester. Digitaliseringsdirektoratet anslår likevel at en av fem borgere er digitalt sårbare⁴⁴. De ulike pensjonsaktørene og Skatteetaten har digitale løsninger som hovedkanal. Digitalt sårbare grupper kan derfor ha problemer med å få en samlet oversikt over sine rettigheter og inntekten de vil få som pensjonist.

Enkelte brukere kan ha behov for at andre bistår dem i møte med pensjonsaktørene, for eksempel gjennom vergeordning eller fullmakt. Dette gjelder ikke bare personer med helseutfordringer, men kan også omfatte personer med svake digitale ferdigheter, språkutfordringer eller andre praktiske barrierer. Det er derfor viktig at digitale og ikke-digitale løsninger gjør det mulig å representere andre på en trygg, forståelig og korrekt måte.

5.3 Brukere med pensjonsopptjening på tvers av landegrenser

Opptjening i flere land gjør det mer krevende å få en helhetlig oversikt over pensjon. Med pensjonsrettigheter i flere land må man ofte kontakte de ulike landenes pensjonsordninger

⁴² Statistisk sentralbyrå. (2025). *I4033: Bruk av elektronisk identifikasjon (e-ID) de siste 12 måneder (prosent), etter år, kjønn og alder* [Statistikkbantabell]. Statistikkbanken

⁴³ Kommunal- og distriktsdepartementet. (2023, 24. april). *Nasjonal strategi for eID i offentlig sektor* [Plan/strategi]. Regjeringen.no.

⁴⁴ Digitaliseringsdirektoratet. (2024). *Mange treng hjelpere for å gjøre digitale oppgaver*. Digdir.

og pensjonsmyndigheter, og man er i mange tilfeller nødt til å sette sammen et helhetlig bilde selv.

For denne gruppen kan pensjonsinformasjonen være særlig krevende å forstå og i mange tilfeller vanskelig å framskaffe. Folketrygdens bestemmelser om trygdetid, samordning av alderspensjon innenfor EØS og bilaterale trygdeavtaler kan skape usikkerhet både om prosess og forventet utfall. I tillegg kan brukeren ha opptjente rettigheter i private tjenestepensjonsordninger i flere land. Samspillet mellom norsk pensjon, utenlandsk pensjon, skatt, bostedsland, eksportregler og søknadsprosesser kan derfor være komplisert. Praktiske barrierer som digital innlogging, språk, valuta, dokumentasjon og tilgang til utenlandske opplysninger kan ytterligere forsterke utfordringene.

Det er allerede igangsatt europeiske og nordiske initiativer for å møte disse behovene. På europeisk nivå arbeides det med bedre tilgang til pensjonsinformasjon på tvers av landegrenser, blant annet gjennom European Tracking Service on Pensions⁴⁵, som skal gjøre det enklere for mobile arbeidstakere å få oversikt over pensjonsrettigheter opptjent i ulike europeiske land og ordninger. I Norden har rapporten *Når pensjonen krydser grænser*⁴⁶, finansiert av Nordisk råd og Nordisk ministerråd, belyst praktiske og informasjonsmessige utfordringer for personer som har bodd eller arbeidet i flere nordiske land.

5.4 Kunnskapsoppsummering fra Oslo Economics

På oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet har Oslo Economics gjennomført en kunnskapsoppsummering om effekter av informasjon på pensjons- og avgangsadferd. Kunnskapsoppsummeringen er basert på innsamlet forskning og supplert med andre eksisterende datakilder. Rapporten⁴⁷ fra arbeidet gir detaljerte oppsummeringer av kunnskapen, og inngår som en viktig del av arbeidet med denne strategien. Her gis en overordnet oppsummering av rapportens funn knyttet til kunnskap om pensjon og effekter av pensjonsinformasjon på adferd.

5.4.1 Kunnskap om pensjon og informasjonsbehov

I kapittel 4 i rapporten fra Oslo Economics presenteres funn som omhandler det generelle kunnskapsnivået om pensjon og bruk av pensjonsinformasjon i Norge.

Kunnskapen hver enkelt i Norge har om pensjon avhenger i stor grad av hvilken informasjon individene selv innhenter. Informasjonen kan oppsøkes gjennom nettbaserte løsninger fra Nav og Norsk Pensjon, samt fra den enkelte leverandør av tjenestepensjon og private spareløsninger. Det gis også noe annen informasjon til ansatte som nærmer seg

⁴⁵ <https://www.findyourpension.eu/>

⁴⁶ Resonans Nordic & KPMG Acor Tax. (2026). *Når pensjonen krydser grænser: Et samlet overblik over grænseoverskridende udfordringer i de nordiske pensionssystemer* (TemaNord 2026:515). Nordisk Ministerråd.

⁴⁷ Oslo Economics (2026).

pensjonsalder fra leverandører av tjenstepensjon, i form av informasjonsdager/kurs på den enkelte arbeidsplass og informasjonsskriv eller nyhetsbrev til den enkelte ansatte.

Studiene som er oppsummert i rapporten tyder på at selv om mange er interesserte i kunnskap om sin egen framtidige pensjon, oppfattes pensjonssystemet ofte som komplisert og vanskelig å sette seg godt inn i. Studiene tyder på at de fleste har oppfattet hovedelementene i det nye pensjonssystemet, ikke minst at man «får mer» hvis man står lenger i jobb, men at det er uklart for mange hva dette innebærer i praksis. Interessen for pensjon, og motivasjonen for å sette seg inn i den, øker med alderen.

I hvilken grad befolkningen aktivt oppsøker informasjonen ser ut til å variere med i hvilken grad de opplever at de trenger informasjon. Det selvoppfattede informasjonsbehovet vil imidlertid ikke nødvendigvis sammenfalle med det objektive kunnskapsnivået, og de som har mest kunnskap om pensjon også er de som ønsker å lære mer.

Søken etter og bruk av pensjonsinformasjon er også knyttet til nivået på generell finansiell kunnskap. Ansatte med lav finansiell kunnskap sjekker i mindre grad hvor mye de burde spare til pensjon, sparer mindre til pensjon og deltar i mindre grad i aksjemarkedet/aksjefond.

Kunnskapsnivået henger sammen med både alder og inntekt, hvor de med høyest alder og inntekt har best oversikt over egen pensjon og pensjonsordning. Samtidig er det stor usikkerhet knyttet til både uttaksregler og egen pensjonsordning i både privat og offentlig sektor.

Kunnskapsoppsummeringen viser også at konsekvensen av mangelfull informasjon om pensjonssystemet og egen pensjon vil variere avhengig av situasjonen til den enkelte. Det vil være ulikt informasjonsbehov på tvers av årskull og eventuelle arbeidsforhold. Mens det for en del eldre årskull vil være slik at en enten helt eller delvis er omfattet av tidligere ordninger (f.eks. gammel offentlig tjenstepensjon eller ytelsesordninger i privat sektor) vil yngre i all hovedsak enten ha ny offentlig tjenstepensjon (når denne fases inn) eller innskuddspensjon i privat sektor. Derfor, mens det for eldre årskull vil kunne være behov for informasjon om ytelses- og eventuelle overgangsordninger, kan yngre ha større behov for informasjon om konsekvensen av innskuddspensjonssatser, sparevalg og senere avgang.

I forbindelse med utviklingen i pensjonssystemet har det også skjedd et skifte i informasjonsbehovet, der arbeidsgivere tidligere hadde ansvar gjennom kollektive, garanterte ordninger, mens framover vil hver enkelt i større grad ha dette ansvaret og må være informert og ta gode valg om sparing og pensjonering. For de yngre kan derfor konsekvensene av å være uinformert være større, fordi tidligere avgang, lavere innskuddspensjonssats eller sparevalg (f.eks. lavere aksjeandel) kan ventes å ha større konsekvenser når pensjonen skal betales ut.

I offentlig sektor vil det i mindre grad være valgmuligheter (også for yngre årskull). Med levealdersjusteringen vil det naturligvis være viktig at også personer i offentlig sektor er kjent

med at en må stå lenger i jobb for å få samme pensjon, men i tjenestepensjonen er det færre muligheter for å foreta individuelle tilpasninger.

For personer utenfor arbeidslivet eller med en viss arbeidshistorikk (f.eks. selvstendig næringsdrivende, personer som har arbeidet delvis i utlandet eller liknende), vil det være helt egne informasjonsbehov. For disse vil særlig informasjonen fra Nav (om folketrygd og andre ytelser) være sentral. Vi har ikke identifisert forskning eller annen dokumentasjon i litteraturgjennomgangen som omhandler kunnskapsnivå eller informasjonsbehov hos disse gruppene spesielt.

For alle i befolkningen vil det være viktig at en er kjent med egne pensjonsrettigheter og har tilgang på prognoser for framtidig pensjon, slik at en eventuelt også kan ta gode valg om egen sparing.

5.4.2 Virkninger av pensjonsinformasjon

I kapittel 5 i rapporten fra Oslo Economics sammenfattes kunnskap om virkninger av pensjonsinformasjon basert på norsk og internasjonal forskning.

Rapporten viser at pensjonsinformasjon kan ha betydning for individers kunnskap, informasjonsinnhenting og økonomiske beslutninger, men at effekten varierer betydelig både etter type tiltak og mellom ulike grupper. Forskningen dokumenterer relativt robuste effekter på kunnskapsnivå og videre informasjonssøk, særlig når informasjonen er enkel, relevant og lett tilgjengelig. Samtidig er det mer begrenset og sammensatt evidens for effekter på faktisk atferd, som valg av uttakstidspunkt, arbeidsdeltakelse og sparing.

Flere studier finner at informasjon kan påvirke intensjoner og holdninger, men at dette i mindre grad omsettes i konkrete beslutninger. Dette kan blant annet skyldes kompleksiteten i pensjonssystemet, at beslutningene ligger langt fram i tid, og at individene møter kognitive og praktiske barrierer i møte med informasjonen.

Videre viser forskningen at effektene av pensjonsinformasjon ikke er jevnt fordelt i befolkningen. Personer med høyere utdanning, inntekt og finansiell kunnskap, og også menn, har både større sannsynlighet for å oppsøke informasjon og for å nyttiggjøre seg den. Samtidig tyder flere studier på at grupper med lavere kunnskapsnivå og svakere tilknytning til arbeidsmarkedet i mindre grad responderer på informasjonstiltak, til tross for at deres behov for informasjon kan være like stort eller større. Dette innebærer at informasjonsbaserte tiltak kan bidra til å forsterke eksisterende forskjeller, dersom de i hovedsak tas i bruk av grupper som allerede er godt informert.

Forskningen peker også på at beslutninger om pensjon ikke utelukkende baseres på formell informasjon fra myndigheter og pensjonsleverandører. Individene kan støtte seg på privat og erfaringsbasert informasjon, som vurderinger av egen helse, arbeidsevne og forventet levealder. Funn fra norske data indikerer en betydelig grad av selvseleksjon i pensjonsuttak, der personer med svakere helse i større grad tar ut pensjon tidlig. Dette illustrerer at en

vesentlig del av informasjonsgrunnlaget for pensjonsbeslutninger er vanskelig å observere og påvirke gjennom tradisjonelle informasjonstiltak.

Gjennomgangen har også avdekket flere kunnskapshull i litteraturen. For det første er det begrenset evidens for de langsiktige effektene av pensjonsinformasjon på faktisk atferd, særlig når det gjelder arbeidstilbud og uttakstidspunkt. For det andre er det få studier som analyserer samspillet mellom ulike typer informasjonstiltak og de institusjonelle insentivene i pensjonssystemet. Videre er det begrenset kunnskap om hvilke typer informasjon som er mest effektive for ulike grupper, og hvordan informasjonstiltak kan utformes for å nå personer med lavt kunnskapsnivå eller begrenset interesse for pensjon. Til slutt er det få studier som kobler bruk av informasjon direkte til observerte beslutninger i registerdata over tid.

Samlet sett tyder kunnskapsgrunnlaget på at pensjonsinformasjon er en nødvendig, men ikke tilstrekkelig forutsetning for å påvirke atferd. Effekten avhenger både av hvordan informasjonen utformes og formidles, av individenes forutsetninger for å forstå og anvende den, og av hvordan informasjonen samspiller med øvrige økonomiske insentiver og individuelle forhold.

6 Målbilde for pensjonsinformasjon

I dette kapitlet beskrives et målbilde for brukerne av pensjonsinformasjon. Målbildet består av en tjenestevisjon for pensjonsinformasjon og en illustrasjon av brukeropplevelse i henhold til tjenestevisjonen. Målbildet er inspirert av beste praksis fra EU⁴⁸, men tilpasset norske forhold som skissert i kapittel 2 til 5. Målbildet definerer en ønsket tilstand, og danner et grunnlag for identifisering av tiltaksområder og veivalg i kapittel 7 og 8.

6.1 Mål for pensjonsstrategien

Mandatet for denne strategien viser til følgende mål for arbeidet:

- Sikre helhetlig, nøytral pensjonsinformasjon for ulike grupper av befolkningen, også brukere som ikke er fortrolige med bruk av digitale verktøy og brukere med begrensede norskkunnskaper, slik at brukerne forstår sine rettigheter og muligheter
- Gi bedre beslutningsstøtte slik at brukerne forstår konsekvensene av ulike valg
- Øke interessen og engasjementet for egen pensjon i befolkningen
- Underbygge bærekraften i og tilliten til pensjonssystemet
- Støtte opp under pensjonsreformens mål om forlenget yrkesaktivitet

⁴⁸ European Insurance and Occupational Pensions Authority. (2021). *Technical advice on the development of pension tracking systems* (EIOPA-BoS-21-535). EIOPA.

European Commission. (2026, February 11–12). *Mutual learning on pension awareness and the role of digitalisation* [Workshop]. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

- Bidra til mer standardisert og effektiv digital infrastruktur på tvers av aktører, med tydelig definerte roller og oppgaver

I mandatet er det understreket at strategien for pensjonsinformasjon skal gi effekter både for brukerne, samfunnet og pensjonsleverandørene.

- Brukerne ønsker pensjonsinformasjon som er knyttet opp mot sin spesifikke situasjon og veivalg gjennom livet. Fra brukernes individuelle perspektiv er det det nære som er viktig. Hva har betydning for min pensjon? Når kan jeg starte å ta ut pensjon? Hvor mye får jeg utbetalt når jeg tar ut pensjon?
- Det helhetlige pensjonssystemet er innrettet fra samfunnets side for å håndtere den grunnleggende oppgaven med inntektssikring for den eldre delen av befolkningen. Pensjonssystemet er basert på tillit, er et spleiselag mellom privat og offentlig sektor og brukerne selv, og et spleiselag mellom generasjoner. Pensjonssystemet skal dessuten være økonomisk bærekraftig og oppmuntre til at befolkningen står i jobb lenger enn i dag.
- Pensjonsinformasjon leveres fra mange leverandører, med svært ulik størrelse og bredde i oppdrag. Forhold til arbeidsgivere og medlemmer og innslaget av konkurranse er ulikt på tvers av aktører. Felles for tjenstepensjonsleverandørene er at man gjennom informasjon ønsker å styrke tilliten og relasjonen til sine medlemmer og kunder.

6.2 Tjenestevisjon: Opplyste pensjonsvalg for alle gjennom livet

En tjenestevisjon er en kort, tydelig beskrivelse av hvordan en tjeneste skal oppleves for brukerne i en ideell situasjon. I dette tilfellet beskriver tjenestevisjonen brukernes framtidige opplevelse knyttet til pensjonsinformasjon og hvordan pensjonsinformasjon leveres gjennom et samspill mellom ulike pensjonsleverandører.

En tjenestevisjon besvarer spørsmålet: "Hvordan skal det oppleves for brukeren når tjenesten fungerer slik vi ønsker?" Virkeligheten vil aldri fullt ut tilsvare en idealtilstand, og brukere vil i realiteten aldri være fullt omforent om hva som er ideelt. Tjenestevisjonen sier heller ikke hvordan brukeropplevelsen skal leveres. Det finnes ikke en bestandig og beste måte å levere pensjonsinformasjon på. Tjenestevisjonen viser en retning å strekke seg mot og måle mot.

Visjonen «**Opplyste pensjonsvalg for alle gjennom livet**» gir en kort oppsummering av en ønsket framtidig tilstand for pensjonsinformasjon til brukerne.

Formuleringen understreker betydningen av opplyste pensjonsvalg. Den understreker det handlingsnære og koblingen mellom valg, hendelser og informasjon, og er gjennom dette effektorientert. Brukere vil ha ulike preferanser og foreta sine valg ut fra en helhetlig vurdering av sin situasjon. For å foreta opplyste valg om pensjon må brukerne kjenne rettighetene sine og ha tilstrekkelig innsikt i muligheter og konsekvenser ved videre arbeid, videre pensjonsopptjening og egen sparing.

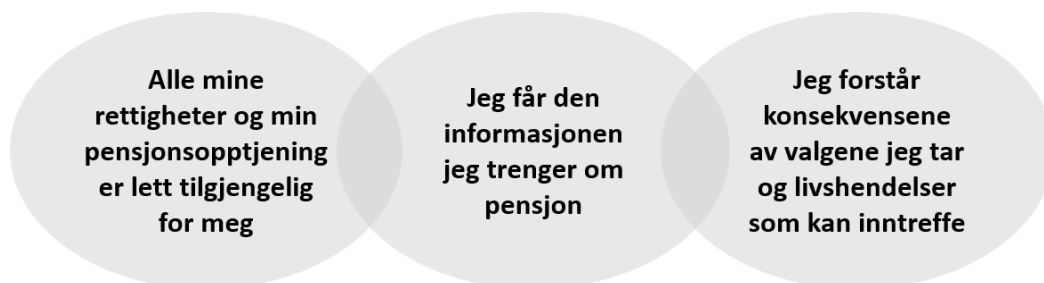
Det å være opplyst handler om å sette informasjon i sammenheng, reflektere og forstå. Opplyste valg forutsetter at innbyggerne er interessert i og har kunnskap om sin pensjon, og har oversikt over betydningen av valgene sine gjennom livet. Det er forskjell på hvor mange valg ulike brukere i praksis har gjennom livsløpet, men ulike livshendelser inntreffer for alle. Livshendelser er i mange tilfeller ikke basert på valg, men det er viktig å forstå hvordan de kan slå ut på pensjonen for den enkelte.

Visjonen understreker at opplyste pensjonsvalg gjelder for alle, og understreker betydningen av at også ikke-digitale grupper og grupper med språkutfordringer har samme rettigheter og behov for å foreta opplyste pensjonsvalg.

Tjenestevisjonen betoner også det at brukerne har ulike valg og muligheter på ulike tidspunkt i livet, basert på hvilke rettigheter de har og hvilke hendelser de blir eksponert for. Behovet for pensjonsinformasjon rettet mot brukere som er nye i arbeidslivet er ulikt behovet for brukere som står nær pensjonering eller de aller eldste. Mange av valgene man tar gjennom livet, som valg av yrke/karriere og arbeidsdeltakelse, er ikke aktive pensjonsvalg. Å være opplyst betyr at man er bevisst på konsekvensene for pensjon.

6.3 Konkretisering av ønsket brukeropplevelse

Konkret innebærer «opplyste pensjonsvalg for alle gjennom livet» at brukerne vet om sine rettigheter, at de får tilpasset informasjon til seg og sin situasjon, og at de forstår mulighetene og konsekvensene knyttet til bredden av ulike valg og livshendelser som kan inntreffe.



Figur 2 Brukeropplevelser som illustrerer tjenestevisjonen

6.3.1 Alle mine rettigheter og min pensjonsopptjening er lett tilgjengelig for meg

Pensjonssystemet er omfattende og for mange vanskelig å navigere i. For brukerne er det derfor grunnleggende at man forstår hvilke rettigheter, avtaler og ordninger som er gjeldende for seg selv. Brukerne har behov for å forholde seg til en delmengde av kompleksiteten, og da trenger man enkelt å kunne se det relevante bildet.

- Jeg har en samlet oversikt over tidligere og aktive avtaler/produkter og ordninger på tvers av alle leverandører. Jeg forstår helheten og hvordan ordningene påvirker hverandre.

- Jeg har oversikt over all min opptjening på de aktuelle avtalene/produktene, på tvers av pensjonsleverandører.
- Jeg trenger ikke å kontakte flere aktører for å se totaliteten av mine avtaler eller opptjening. Basis opptjeningsinformasjon følger meg som bruker, ikke pensjonsleverandøren.
- Informasjonen er enkelt tilgjengelig for meg, og tilgjengelig hos den aktøren jeg velger å kontakte. Det er jeg som velger hvor jeg ønsker å se denne informasjonen, på tvers av ordninger, produkter og pensjonsleverandører.
- Informasjonen om avtaler, rettigheter og opptjening er nøytral, standardisert og den er forståelig for meg. Like fakta skal framstå likt for meg – uavhengig av hvor jeg søker informasjonen.

6.3.2 Jeg får den informasjonen jeg trenger om pensjon

Når brukerne vet hvilke avtaler og rettigheter som er gjeldende for seg, er det viktig å få tilgang til god, tilpasset/personalisert og relevant informasjon for seg og sin situasjon. Ikke-relevant informasjon er unødvendig og kan utgjøre støy og skape usikkerhet hos brukerne.

- Jeg opplever informasjonen som relevant for mine avtaler og rettigheter.
- Jeg opplever informasjonen som relevant for min livsfase og livssituasjon.
- Informasjon er i et språk som jeg forstår og kjenner meg igjen i. Dette handler både om tilgjengelighet på språk jeg behersker, men også om at formen og begreper i språket er tilpasset min kompetanse på pensjon. Detaljnivået og begrunnelser i informasjonen er tilpasset meg.
- Jeg er trygg på at jeg får relevant informasjon når jeg trenger den. Arbeidsgivere og/eller pensjonsleverandører oppsøker meg aktivt i forkant av viktige milepæler i livet eller når viktige livshendelser inntreffer.
- Jeg vet hvem jeg skal kontakte når jeg er usikker og har behov for informasjon, veiledning eller rådgivning.
- Den jeg kontakter, dekker mitt helhetlige behov så godt som mulig. Dette gjelder også på tvers av pensjonsleverandører. Mitt helhetlige behov dekkes i størst mulig grad av den jeg kontakter. Jeg er ikke en kasteball mellom ulike aktører som sender meg fram og tilbake.
- Jeg får hjelp til å få gjort det jeg skal gjennom en helhetlig pensjonsinformasjon hos den aktøren jeg kontakter.

6.3.3 Jeg forstår konsekvensene av valgene jeg tar og livshendelser som kan inntreffe

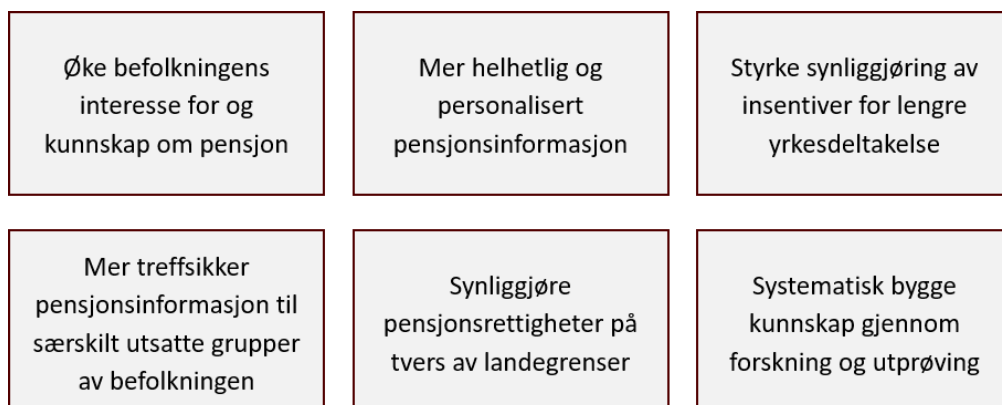
Tjenestevisjonen innebærer at brukerne forstår hvilke valg de har for sin pensjon gjennom livsfaser og livssituasjoner. Pensjon er viktig, men bare en del av helheten som driver valg og også konsekvenser av ulike livshendelser.

Fra et samfunnsperspektiv er økt arbeidsdeltakelse i den eldre delen av befolkningen viktig. Og i pensjonssystemet er det lagt sterke insentiver for å motivere til at den enkelte skal fortsette å stå i jobb. Men økonomisk og sosial kontekst, ektefelle/partners situasjon, familiesituasjon, forhold på arbeidsplassen, helsesituasjonen og individuelle preferanser/verdier betyr mye for den enkeltes veivalg og også for konsekvenser av ulike livshendelser. Tilpasset og tilgjengelig pensjonsinformasjon vil dermed ikke dekke alle informasjonsbehov en bruker vektlegger i vurdering av valg eller konsekvenser av livshendelser, men den er like fullt en viktig del av helheten, og et av de viktigste virkemidlene for å påvirke individuelle valg.

- Jeg forstår hvordan min opptjening og mitt uttak av alderspensjon virker sammen – også over tid, etter at jeg har startet uttak av alderspensjon og uførepensjon/-trygd
- Jeg forstår mulighetene for kombinasjon av jobb og pensjonsuttak.
- Jeg forstår effektene av min egen individuelle pensjonssparing, og hvordan denne sparingen inngår som del av min helhetlige økonomiske situasjon.
- Jeg forstår hva de ulike valgene mine betyr sett opp min totale skatteposisjon. Jeg forstår hvordan mine framtidige utbetalinger blir i kroner etter skatt.
- Jeg forstår hvordan viktige livshendelser som kan treffe meg eller min familie, som jobbskifte, omsorgsoppgaver, uførhet, endring i sivilstand, flytting ut av landet, institusjonsopphold og død, kan påvirke min alderspensjon, mine valg og min økonomiske situasjon som pensjonist.

7 Aktuelle tiltaksområder for bedre og mer treffsikker pensjonsinformasjon

Målbildet presentert i kapittel 6 viser en ideell situasjon. Mange brukere har tilgang på god pensjonsinformasjon fra pensjonsleverandørene og aktører som arbeidsgivere og fagforeninger. Det er likevel betydelige utfordringer for mange. I dette kapitlet beskrives aktuelle områder som bør adresseres for å bedre situasjonen:



Figur 3 Aktuelle tiltaksområder

De foreslåtte tiltaksområdene gir innspill til videre utvikling, kost-/nytte-vurderinger og prioritering, enten hos hver enkelt aktør eller i samarbeid mellom aktører.

Dette er dermed retningsgivende for videre arbeid for mer helhetlig pensjonsinformasjon som bedre møter behovene i det nye pensjonssystemet, men ikke en handlingsplan.

7.1 Tiltak for å øke befolkningens interesse for og kunnskap om pensjon

Både tilgjengelig forskning og pensjonsleverandørenes innsiktsarbeid viser at store grupper av befolkningen har manglende interesse og kompetanse om pensjon. Den manglende interessen kan være en betydelig hindring for opplyste pensjonsvalg. Det er derfor behov for å styrke både interessen for og kompetansen om pensjon. Formålet er å gi innbyggerne et bedre grunnlag for å forstå egne rettigheter, vurdere konsekvenser av ulike valg og planlegge egen økonomi gjennom livsløpet. Slik kunnskap er relevant tidlig i arbeidslivet, ved jobbskifte, ved endringer i inntekt eller arbeidstid, ved perioder med deltid eller fravær fra arbeid og i årene før og etter start av uttak av pensjon.

Tiltak for økt pensjonskunnskap bør utformes slik at de treffer ulike aldersgrupper, livssituasjoner og kompetansenivåer. Det kan etableres felles, standardisert minimumsinformasjon om pensjon, for eksempel en enkel framstilling av «dette er pensjon», som forklarer sentrale deler av systemet som pensjonspyramiden, folketrygd, tjenestepensjon, AFP, privat sparing, skatt, opptjening og uttak. En felles grunnfortelling kan bidra til mer konsistent kommunikasjon på tvers av aktører og gjøre det enklere for brukerne å forstå hvordan ulike deler av pensjonssystemet henger sammen. Erfaringer fra Sverige viser økt oppmerksomhet knyttet til pensjon i forbindelse med utsendelsen av det «orange kuveret». Det bør vurderes ulike type tiltak som kan «dulte» brukerne i retning av pensjonsinformasjon.

Det kan også utvikles enkle digitale læringsløp for brukerne tilgjengeliggjort via digitale flater. Slike løsninger kan gi innbyggerne grunnleggende pensjonskompetanse og tilpasses ulike livsfaser. I tillegg kan målrettet informasjon ved sentrale alderstrinn og livshendelser gjøre kunnskapen mer relevant og handlingsrettet.

Felles informasjonskampanjer kan bidra til å øke oppmerksomheten om pensjon og gjøre temaet mer tilgjengelig, også for mer konsistent og forståelig kommunikasjon om pensjon i media, i sosiale medier og ved bruk av KI-løsninger. Informasjon om personlig økonomi i skolen kan også være et relevant virkemiddel. Flere undersøkelser viser at unge i Norge har et middels nivå av kunnskap om personlig økonomi, og at mye av læringen skjer gjennom egne erfaringer og fra foreldre⁴⁹.

⁴⁹ OECD. (2023). *PISA 2022 results (Volume I): The state of learning and equity in education*. OECD Publishing.

7.2 Mer helhetlig og personalisert pensjonsinformasjon

Selv om mange får tilgang til god pensjonsinformasjon gjennom pensjonsleverandørene, er det et betydelig rom for forbedring for å personalisere, berike og koordinere tjenesteleveransene. Sett opp mot målbildet er det behov for å adressere følgende områder for å sikre mer helhetlige og personaliserte pensjonsinformasjonstjenester fra pensjonsleverandørene:

- Informasjon bedre tilpasset livsfase og livshendelser
- Forbedret beslutningsstøtte
- Standardisering av informasjon
- Veiledning på tvers av ytelse og aktører.

7.2.1 Informasjon bedre tilpasset livsfase og livshendelser

Personalisert pensjonsinformasjon i digitale, påloggede flater bør i større grad gi den enkelte informasjon som er tilpasset egen livsfase, opptjening, arbeidssituasjon og relevante livshendelser og valg. Dette er et forbedringsarbeid som kan utfordre dagens hjemler og medføre behov for operasjonalisering og klargjøring av rammer for personvern, dataminimering og ansvarsdeling mellom aktørene.

Behovet for pensjonsinformasjon endrer seg gjennom livsløpet. Unge arbeidstakere kan ha behov for enkel informasjon om opptjening, tjenstepensjon, arbeidstilknytning, investeringsvalg og betydningen av tidlig sparing. Personer midt i arbeidslivet kan ha behov for informasjon om konsekvensene av jobbskifte, inntektsendringer, deltid, omsorgsperioder, sykefravær eller utenlandsopphold. For seniorer er spørsmål om uttakstidspunkt, sliterordning, AFP, skatt, samlet pensjonsnivå og kombinasjon av arbeid og pensjon sentrale. Ved overgangen til pensjon er det viktig å synliggjøre utviklingen i løpende pensjoner i kombinasjon med inntekt.

Det er også viktig å forbedre samhandling mellom pensjonsleverandørene og Skatteetaten og understøtte at brukeren får mer forutsigbar informasjon om disponibel inntekt og redusere risikoen for feil skattetrekk. Dette kan innebære både målrettet informasjon i forbindelse med simulering og søknad, men også digital utveksling av vedtak fram i tid mellom pensjonsleverandører og Skatteetaten.

7.2.2 Forbedret beslutningsstøtte

Pensjonskalkulatorene som tilbys av pensjonsleverandørene og Norsk Pensjon kan videreutvikles slik at de fungerer bedre som reell beslutningsstøtte for brukerne.

Kalkulatorene dekker som nevnt mange brukeres behov for informasjon i dag, men de kan videreutvikles slik at det kan simuleres flere ulike uttaks- og opptjeningsscenarier, herunder

bedre understøtte kombinasjoner med løpende pensjonsytelser og arbeidsinntekt. Løsninger for skatteberegning i samarbeid med Skatteetaten vil gi brukerne bedre mulighet til å se forventet pensjon både før og etter skatt. Det er et behov for bedre informasjon om hvordan valg om arbeid og uttak påvirker pensjon før og etter skatt, og hvordan kombinasjonen av arbeid og pensjon kan slå ut økonomisk.

AFP både innenfor offentlig og privat sektor har stor betydning for forventet samlet pensjon, men muligheten til å gi presis forhåndsinformasjon varierer mellom privat og offentlig sektor, og mellom de ulike aktørene. Beslutningsstøtten bør derfor synliggjøre både betydningen av AFP, usikkerhet i vurderingen og forskjellene mellom privat og offentlig sektor. Brukerne bør få bedre veiledende informasjon om mulige utfall, sentrale kvalifikasjonsvilkår og hvordan ulike valg om arbeid, jobbskifte og uttakstidspunkt kan påvirke muligheten for å få AFP og verdien av den.

Kunstig intelligens gir store muligheter for å forbedre tjenesteleveranser fra pensjonsleverandører, blant annet gjennom å strukturere informasjon, forbedre informasjons- og veiledningsmateriell, analysere brukerbehov, støtte førstelinjen og gjøre informasjon mer tilgjengelig og tilpasset den enkelte. Løsninger basert på kunstig intelligens hos pensjonsleverandørene kan på sikt gi nye muligheter for mer brukervennlig og personlig beslutningsstøtte, for eksempel ved at brukeren kan stille spørsmål ved bruk av naturlig språk og få forklaringer tilpasset egen situasjon.

En utfordring når brukerne benytter KI er hvordan det kan sikres at informasjonen er korrekt og i tråd med gjeldende regelverk. Det bør tydeliggjøres at KI ikke erstatter autoritative beregninger, ordningsspesifikk veiledning eller ansvarlig rådgivning fra pensjonsaktørene.

7.2.3 Standardisering av informasjon

Et viktig hensyn er at brukerne bør møte mest mulig lik informasjon og likeartede simuleringsmuligheter på tvers av de ulike aktørenes digitale flater. Selv om leverandørene har ulike produkter, avtaler og brukergrensesnitt, bør sentrale begreper, forutsetninger og visning av hovedscenarier i større grad standardiseres. Standardisering er et viktig virkemiddel for å sikre at pensjonsinformasjon framstår mest mulig nøytral, balansert og sammenlignbar på tvers av aktører og pensjonsordninger, men også for å gjøre KI-generert informasjon mer enhetlig og korrekt.

Standardisering innebærer ikke at alle aktører skal gi identisk informasjon eller utforme like tjenester. Det handler snarere om å etablere felles rammer for den informasjonen som bør være sammenlignbar.

En standard for simulering av offentlig tjenstepensjon på tvers av ordninger, inkludert løsninger for å identifisere siste ordning og hvilken aktør som er ansvarlig for beregning og utbetaling vil gi bedre informasjon til mange brukere og vil gjøre forvaltningen enklere for leverandørene. Finans Norge har pekt på betydningen av å sikre likeverdig tilgang til pensjonsdata for alle pensjonsleverandører. Dette ses som en forutsetning for effektiv og

velfungerende informasjonsflyt og for utvikling av helhetlig og sammenlignbar beslutningsstøtte på pensjonsområdet. Tilgangen må skje innenfor felles rammer og i samsvar med kravene til personvern, informasjonssikkerhet og tydelig ansvars plassering.

Felles rammer for hvilke opplysninger som kan deles og vises på tvers av aktører vil understøtte arbeid med å gi helhetlig informasjon som er bedre sammenlignbar på tvers av aktører. Slike rammer må balansere behovet for helhetlig informasjon med krav til personvern, informasjonssikkerhet og tydelig ansvars plassering. Modellen bør avklare ansvar for løpende forvaltning, forslag til endringer, beslutningsprosesser og involvering av relevante aktører.

7.2.4 Veiledning på tvers av ytelser og aktører

For å nå ut med helhetlig informasjon er det behov for å utvikle en mer helhetlig brukerreise på tvers av aktører. For den enkelte bruker er det innholdet som er viktigst, ikke hvilken aktør som forvalter de ulike delene. Dette tilsier at aktørene i større grad bør samarbeide om å møte brukerbehovet, samtidig som det må være tydelig hvem som har ansvar for hvilke opplysninger, beregninger og beslutninger.

Når brukeren har tilgang til egne avtaler, opptjening og relevante pensjonsopplysninger hos en aktør, bør denne aktøren etterstrebe å gi mest mulig sammenhengende informasjon og veiledning innenfor rammene av sitt ansvar. Det innebærer ikke at én aktør skal overta ansvaret for andre aktørers ordninger, men at brukeren i mindre grad bør måtte forstå systemets ansvarsdeling for å få hjelp.

For å få dette til, må det avklares hvilket informasjonsnivå alle aktører skal kunne håndtere, og hvilke spørsmål som må besvares av ansvarlig aktør. Aktørene bør kunne gi generell og sammenhengende veiledning innenfor eget ansvar, men henvise brukeren videre når spørsmålet gjelder et produkt, en ordning eller en beregning som en annen aktør forvalter. Den aktøren som forvalter en rettighet, bør ha ansvar for korrekt og tilgjengelig informasjon om denne rettigheten, mens fellesløsninger og samarbeid mellom aktører bør bidra til at brukeren får en helhetlig forståelse av samlet pensjon. Målet er at brukeren raskt kommer til riktig aktør, uten å bli kasteball i systemet. For å få dette til å fungere vil det i mange tilfeller være nødvendig med felles verktøy- og kompetansetiltak på tvers av aktørene for å sikre en slik «henvisningskompetanse».

Det bør avklares hvilket ansvar ulike aktører har for pensjonsveiledning, analyse og informasjon ut over dagens mer avgrensede ansvar for egne ordninger. Dette gjelder særlig Navs rolle som den universelle pensjons- og arbeidsetaten, men også ansvaret til Norsk Pensjon, Skatteetaten og tjenestepensjonsleverandørene.

7.3 Synliggjøring av incentiver for lengre yrkesdeltakelse

Perspektivmeldingen fra 2024⁵⁰ viser hvordan demografiske endringer øker presset på pensjonssystemet, arbeidsmarkedet og offentlige finanser. Økt yrkesdeltakelse blant eldre arbeidstakere kan bidra til mer verdiskaping, høyere skatteinntekter, bedre tilgang på kompetanse for arbeidsgivere og bedre økonomisk bærekraft i pensjonssystemet. Den mulige verdien av økt yrkesaktivitet med ett år for seniorer i Norge er stor⁵¹.

Pensjonssystemet har innebygde incentiver som skal gjøre det mer lønnsomt å stå lenger i arbeid, men slike incentiver får først betydning dersom den enkelte forstår dem og tar dem med i egne valg.

Pensjonsinformasjonen bør derfor i større grad synliggjøre sammenhengen mellom arbeid, opptjening, gradert uttak, uttakstidspunkt og samlet livsinntekt. Dette innebærer blant annet at kalkulatorer og beslutningsstøtteverktøy bør videreutvikles slik at de tydeligere viser effekten av senere uttak, gradert uttak, fortsatt arbeidsinntekt og videre pensjonsopptjening. Å være tydelig på konsekvenser vil være enda viktigere gjennom endringer i regelverk, for eksempel sliterordningen og endringer i aldersgrenser.

Arbeidsperspektivet og hensynet til den økonomiske bærekraften i pensjonssystemet er et felles samfunnsansvar for alle aktører som formidler pensjonsinformasjon.

Arbeidsperspektivet bør løftes tydeligere fram i pensjonsinformasjonen på tvers av kanaler og aktører, slik at brukerne bedre forstår sammenhengen mellom arbeid, videre opptjening, uttakstidspunkt, skatt og samlet pensjon. Mange enkeltaktører bidrar med slik informasjon for sine brukergrupper, men det er behov for å styrke dette perspektivet med mer konsistente og tydelige budskap om verdien av lengre yrkesdeltakelse på tvers av hele økosystemet.

7.4 Treffsikker pensjonsinformasjon til utsatte grupper

Enkelte grupper har reduserte forutsetninger for å finne, forstå og anvende informasjon om pensjon, arbeid, skatt og ytelser. Dette kan blant annet skyldes språkutfordringer, helsesituasjon, digitalt utenforskap, lav finansiell eller byråkratisk kompetanse, svak tilknytning til arbeidslivet og manglende tilgang til den informasjonen som ofte formidles gjennom arbeidsgiver og arbeidsforhold. Tiltak rettet mot grupper med særskilte behov handler derfor om å sikre likeverdig tilgang til et relevant beslutningsgrunnlag.

God og målrettet informasjon kan redusere risikoen for at enkelte grupper går glipp av rettigheter, misforstår samspillet mellom pensjon, arbeid, skatt og ytelser, eller får et svakere grunnlag for å planlegge egen økonomi.

⁵⁰ Finansdepartementet. (2024). *Perspektivmeldingen 2024* (Meld. St. 31 (2023–2024)).

⁵¹ NyAnalyse. (2023). Verdien av økt yrkesaktivitet med ett år for seniorer i Norge. NyAnalyse-notat, oktober 2023.

En utfordring er at aktørene i dag har begrenset tilgang til relevante data som gjør det mulig å identifisere personer med særskilte informasjonsbehov på en presis og rettidig måte. Dersom pensjonsinformasjon i større grad skal kunne tilpasses livshendelser og nå utsatte grupper i tide, vil det være nødvendig å avklare hjemmelsgrunnlag, roller, datatilgang og ansvar. En rent samtykkebasert tilnærming gir et begrenset grunnlag for proaktive informasjonsløp og skjev tilgang til slik informasjon. Et spørsmål er derfor om pensjonsleverandører, med relevant behandlingsgrunnlag, på eget initiativ bør kunne innhente pensjonsprognoser fra andre aktører for å gi brukeren en mer helhetlig prognose for samlet pensjon. I dag vil slik sammenstilling ofte være basert på samtykke, noe som kan begrense muligheten til å gi proaktiv informasjon. Det bør derfor utredes om det er behov for personvern hjemler som gjør det mulig å gi mer treffsikker, helhetlig og rettidig pensjonsinformasjon.

Digitale selvbetjeningsløsninger vil ikke være tilstrekkelige for alle. Pensjonsinformasjon må derfor tilbys i flere kanaler, blant annet gjennom telefon, fysisk veiledning, brev, videomøter og eventuelt informasjon på flere språk. For personer som ikke selv kan håndtere digitale tjenester, er det viktig å ferdigstille planlagte fellesoffentlige verge- og fullmaktsløsninger, og samtidig avklare hvordan ikke-digitale innbyggere skal ivaretas.

Et særskilt behov gjelder personer utenfor eller i randsonen av arbeidslivet. Personer med arbeidsledighet, uførhet, langvarig sykdom, lav inntekt, deltidsarbeid eller betydelig omsorgsansvar kan ha pensjonsforløp som avviker fra pensjonsleverandørenes standardforutsetninger. Disse gruppene har behov for målrettet informasjon om hvordan fravær fra arbeid, lav opptjening, deltid, ytelser, skatt og tidlig uttak kan påvirke framtidig pensjon.

Erfaring fra Sverige viser at en årlig samlet pensjonsoversikt kan nå personer som ikke selv aktivt oppsøker pensjonsinformasjon. En slik løsning vil imidlertid forutsette at det etableres tilstrekkelig hjemmel for å innhente og sammenstille nødvendig informasjon fra relevante aktører. Målet er at pensjonsinformasjon ikke bare skal være tilgjengelig for dem som allerede har forutsetninger for å finne og forstå den, men også for personer som har størst risiko for å mangle oversikt over egne rettigheter og framtidig økonomi.

7.5 Synliggjøre pensjonsrettigheter på tvers av landegrenser

Økt mobilitet i arbeidslivet, inn- og utvandring, midlertidige opphold, grensearbeid og internasjonale karrierer gjør at flere får pensjonsopptjening, skatteforhold og informasjonsbehov som berører mer enn ett land. Det må legges til grunn at den geografiske mobiliteten i arbeidsmarkedet ikke vil avta. Det er derfor behov for å styrke pensjonsinformasjonen til personer som har pensjonsrettigheter på tvers av landegrenser.

Informasjon for personer med grensekryssende pensjonsforhold kan bedres for eksempel gjennom informasjon om samspillet mellom norsk og utenlandsk pensjon, herunder opptjening, eksport av ytelser, søknadsprosess, skatt og bostedslandets betydning.

NOBID ID matching er en løsning for grensekryssende identitetskobling, der en persons nasjonale eID fra ett land kan brukes til å få tilgang til digitale tjenester i et annet land. Formålet er å sikre at en utenlandsk digital identitet kan kobles til riktig person i vertslandets registre eller tjenestesystemer. På pensjonsområdet er dette relevant for personer som har opptjent rettigheter i Norge, men som ikke har norsk BankID. Gjennom NOBID ID matching testes blant annet hvordan slike brukere kan få tilgang til norske pensjonsopplysninger hos Norsk Pensjon ved bruk av eIDAS og nasjonal eID fra hjemlandet. Løsningen kan dermed bidra til bedre digital tilgang til pensjonsinformasjon for personer med grensekryssende arbeids- og pensjonsforhold.

På lengre sikt bør det utredes hvordan utenlandske pensjonsrettigheter kan synliggjøres sammen med norske rettigheter, enten gjennom lenking til andre lands tjenester, datautveksling eller tilknytning til europeiske og nordiske pensjonssporingstjenester. Det er viktig å følge den utviklingen som skjer innenfor EU, og som vil påvirke Norge gjennom EØS-regelverket.

Brukernes pensjonsrettigheter på tvers av landegrenser gir utfordringer også ut over pensjonsinformasjon i planleggingsfasen. Det er et stort potensial i forbedring av informasjonsutveksling og prosesser knyttet også til saksbehandling på tvers av land, som gir utfordrende opplevelser og lange ventetider for brukerne. Tiltak for å forbedre pensjonsinformasjon bør derfor ses i sammenheng også med tiltak for å forbedre hele brukerreisen.

7.6 Systematisk bygge kunnskap gjennom forskning og utprøving

Kunnskapsgjennomgangen fra Oslo Economics viser at vi har betydelige hull i kunnskapen om effekter og innretning av pensjonsinformasjon. Det er behov for mer strukturert og systematisk kunnskapsbygging som grunnlag for videre tjenesteutvikling og målrettede informasjonstiltak på pensjonsområdet. Pensjonspolitisk arbeidsgruppe sammenstiller hvert år en betydelig mengde kunnskap om utviklingen i pensjonssystemet, men det finnes ikke en tilsvarende felles systematikk for å følge brukeropplevelsen i befolkningen. Pensjon berører alle, men informasjonsbehovene varierer betydelig med alder, livsfase, arbeidstilknytning, inntekt, helse, bosted, kompetanse og tilknytning til ulike pensjonsordninger. For å utvikle treffsikre tjenester er det derfor nødvendig med bedre felles innsikt i hva brukerne forstår, hvilke valg de opplever som krevende, hvor i brukerreisen de faller fra, og hvilke former for informasjon som faktisk bidrar til et bedre beslutningsgrunnlag.

Bedre bruk av brukerundersøkelser, data fra digitale flater, henvendelser til førstelinjen, brukertesting, analyser av livshendelser og erfaringer fra tjenstepensjonsleverandører, Nav, Norsk Pensjon og Skatteetaten vil gi nyttig innsikt. For eksempel er det lite kunnskap om hvordan jobbskifte, overgang til deltid, uførhet og utenlandsopphold påvirker den enkeltes pensjon. Mer systematisk analyse av misforståelser og gjentakende brukerspørsmål på tvers

av aktører og kanaler kan være en forholdsvis enkel metode for å bedre informasjonen på tvers av aktørene.

Testing og eksperimentering av ulike informasjonsformer, «dulting», visualiseringer, varslingspunkter, språkvalg og digitale brukerreiser vil være enda viktigere hvis tiltakene skal brukes bredt på tvers av aktører. Pensjonsinformasjon er som område også godt egnet for å lære underveis i iterativ produktutvikling, gjennom å teste ut i produksjon ulike metoder på mindre grupper. Måling av effekten, for eksempel på brukernes forståelse, tillit og evne til å vurdere konsekvenser av arbeid, sparing, uttakstidspunkt og skatt vil også bidra til å sikre nytte av tiltakene. Iterativ produktutviklingsmetode vil være godt egnet for å bygge ny kunnskap og erfaring.

Et tettere samarbeid med forskningsmiljøer kan gi bedre kunnskap om hvordan mennesker faktisk forstår risiko, usikkerhet, tidshorisont, økonomiske valg og komplekse offentlige ordninger. Slik kunnskap kan også bidra til at informasjonstiltak utvikles og prioriteres på grunnlag av dokumentert effekt, og ikke bare antakelser om hva brukerne trenger. Kunnskapsoppsummeringen fra Oslo Economics (2026) viser at det er betydelige kunnskapshull knyttet både til hvordan ulike grupper nyttiggjør seg pensjonsinformasjon og også hvilke effekter ulike informasjonstiltak har på ulike målgrupper. Et bedre kunnskapsgrunnlag vil gjøre det mulig å vurdere hvilke informasjonstiltak som faktisk bidrar til at flere forstår sammenhengen mellom arbeid og pensjon og verdien av lengre yrkesliv, og til at flere kan ta informerte valg om arbeid og uttak.

Det er videre behov for klare behandlingsgrunnlag og formålsavgrensninger for bruk av data til tjenesteutvikling, analyse, statistikk og forskning. Kunnskapsutvikling på tvers av aktører kan gi bedre innsikt i brukerbehov og bidra til mer målrettede tiltak, men må skje innenfor tydelige rammer for personvern og informasjonssikkerhet. Det bør derfor avklares hvilke data som kan brukes, av hvem, til hvilke formål og med hvilke krav til anonymisering, tilgangsstyring og kontroll.

8 Veivalg for gjennomføring

I dette kapitlet presenteres tre hovedelementer for etablering av en hensiktsmessig struktur for det videre samarbeidet og for oppfølging av tiltak som er skissert i kapittel 7. Dette vil gi klare og vel definerte rammer for gjennomføring i en kontekst hvor gode brukeropplevelser i mange tilfeller er avhengig av informasjon og samhandling mellom ulike aktører:

- Videreutvikle dagens distribuerte modell for helhetlig pensjonsinformasjon
- Et tettere og mer forpliktende offentlig/privat samarbeid
- En tydelig og mer aktiv rolle for Nav.

8.1 Videreutvikle den distribuerte modellen for helhetlig pensjonsinformasjon

Som vist i kapittel 4 er tilgangen til helheten av brukernes pensjonsavtaler og opptjening i Sverige og Danmark kanalisert inn mot portalene pensionsinfo.dk og minpension.se. Også i Norge ble det opprinnelig lagt opp til en tilsvarende modell, gjennom brukerinitiert, digital tilgang til helheten av norske pensjonsavtaler og pensjonsopptjening gjennom pensjonsportaler fra Nav og Norsk Pensjon. I Norge har vi i dag likevel en langt mer distribuert modell, hvor også tjenestepensjonsleverandører som leverer avtale- og opptjeningsinformasjon kan presentere informasjon fra andre leverandører i mangfoldet av egne digitale flater.

Den distribuerte modellen har vokst fram organisk, og den har en rekke fordeler. Modellen gir brukerne enkel tilgang til sin spesifikke informasjon der de selv ønsker, og integrert med beskrivelser av aktuelle ytelser og produkter fra pensjonsleverandører. Dette er i samsvar med målbildet skissert i kapittel 6. Oversikten over brukers totale avtaler og opptjening er et viktig grunnlag for god informasjon og veiledning i både digitale flater og i håndtering av henvendelser fra brukerne. Det er krevende for tjenestepensjonsleverandører å ivareta god informasjon og veiledning basert på det produktet de tilbyr uten å kunne relatere produktet til helheten for brukeren. Tilgang til informasjon om avtaler og opptjening vil i mange tilfeller være en nødvendig del av en helhetlig oversikt over den økonomiske situasjonen ved behov for individuell veiledning og rådgivning. God rådgivning krever en felles forståelse mellom bruker og leverandør om den samlede økonomiske situasjonen.

Den distribuerte modellen har etter 2015 skapt stor innovasjon blant tjenestepensjonsleverandørene. Den understøtter også den ønskede konkurransen i pensjonsmarkedet. Tjenestepensjonsleverandørene har siden 2015 gjort betydelige investeringer i både infrastruktur for datautveksling og digitale flater i henhold til denne modellen.

Ikke alle pensjonsleverandører har samme forutsetninger for omfattende produkt- og tjenesteutvikling. For mindre aktører kan det være et alternativ å primært dekke sine egne produkter gjennom egne digitale flater, og så nyttiggjøre seg av de allment tilgjengelige løsningene fra Nav eller Norsk Pensjon som supplement for å gi brukerne innsikt i helheten. Dette supplementet er også viktig for borgere som står utenfor arbeidslivet, og ikke har et aktivt medlemsforhold til en tjenestepensjonsleverandør gjennom arbeidsgiver.

Dagens distribuerte modell har enkelte utfordringer som det er viktig å adressere. Informasjonen fra tjenestepensjonsleverandører er primært innrettet mot brukere som står i et aktivt ansattforhold. Det er viktig å sikre at alle grupper har tilgang til relevant pensjonsinformasjon, men også «vekke brukerne» gjennom å oppsøke, skape interesse og tilby tilrettelagt informasjon for de som har særskilte utfordringer.

Det er behov for å gå opp hvordan man skal sikre en bedre samkjøring av informasjon knyttet til avtaler og opptjening innenfor privat og offentlig tjenstepensjon. Dette gjelder både hvilken avtaleinformasjon som er tilgjengelig for brukere i de ulike flatene, og også hvilken fleksibilitet som understøttes i kalkulatorer.

Det er også viktig å skille mellom tilgjengeliggjøring av tall gjennom den distribuerte modellen og faktisk, helhetlig pensjonsinformasjon. Hos mange aktører innebærer dagens modell først og fremst at brukeren får vist estimer og avtaleinformasjon fra flere leverandører i én portal, mens forklaring, veiledning og vurdering av hva tallene betyr for den enkelte i varierende grad følger med. I lys av den distribuerte modellen er det viktig å gjøre mer data tilgjengelig, men også å styrke kvaliteten, konsistensen og forståeligheten i informasjonen som gis rundt tallene.

Når brukerne i økende grad får presentert en samlet oversikt over pensjonsavtaler, opptjening og forventet pensjon på tvers av aktører, øker derfor behovet for tettere samarbeid mellom Nav, tjenstepensjonsleverandørene og Skatteetaten.

Et viktig mål er å gi nøytral pensjonsinformasjon til borgerne. I den distribuerte modellen handler dette om å tydeliggjøre hvilken informasjon som skal være nøytral og oppleves likt for brukerne, uavhengig av leverandør. Det er også viktig å få koordinert og videreutviklet de ulike mekanismene for informasjonsutveksling som i dag er etablert av Nav, i regi av OFA-nettverket og Norsk Pensjon.

Denne strategien legger til grunn at vi skal bygge videre på og forbedre den distribuerte modellen vi har i dag, som for mange gir en god betjening og god pensjonsinformasjon. For at modellen skal fungere godt, er det imidlertid behov for et tettere og mer forpliktende offentlig/privat samarbeid, og også en tydeligere rolle for Nav.

8.2 Et tettere og mer forpliktende offentlig/privat samarbeid

For å sikre helhetlig utvikling og samordning av pensjonsinformasjon bør det etableres et tverrsektorielt og mer forpliktende samarbeid mellom sentrale aktører på pensjonsområdet. Samtidig er det slik at et mer forpliktende samarbeid må ta høyde for at aktører har ulike roller og ansvar.

Et sentralt prinsipp i et slikt samarbeid bør være at tiltak gjennomføres i fellesskap der dette gir tydelig merverdi for brukerne og eventuelt også for aktørene. Eksempler kan være mer konsistent informasjon, bedre sammenheng i brukerreisen, bedre datakvalitet eller lavere samlet ressursbruk. Ellers kan tiltak gjennomføres av hver enkelt aktør der dette er mer hensiktsmessig.

Samarbeid bør også hensynta tjenstepensjonsleverandørenes formelle leveranseansvar overfor arbeidsgivere og medlemmer, og arbeidsgivernes ansvar overfor sine ansatte. Dette innebærer at gjennomføring av tiltak ikke må komme i veien for pensjonsleverandørers

ansvar for egne data, egne ordninger, egen veiledning og egne digitale tjenester, samtidig som det etableres mekanismer for samordning der brukernes behov går på tvers av aktørgrensene.

Et viktig grunnlag for dette samarbeidet er at det etableres velfungerende samarbeidsstrukturer mellom leverandørene av privat og offentlig tjenstepensjon, samt at rollene til Nav og Skatteetaten tydeliggjøres. Dette gjelder særlig ved utveksling av data til bruk i simuleringer, hvor det er viktig å avklare hvordan det i praksis kan etableres et samarbeid på tvers av Navs informasjonsutveksling, overføringsavtalens informasjonsutveksling, Skatteetatens relevante data og tjenester og informasjonsutvekslingen som er etablert gjennom Norsk Pensjon. Dette er atskilte økosystemer med egne styrings- og koordineringsmekanismer, standarder og tekniske løsninger, som i større grad bør fungere sammen. Det er også viktig at det å sikre rammebetingelser fra lovgiver bør være en del av samarbeidet. Å sikre et tydelig behandlingsgrunnlag for nødvendig innhenting, deling, sammenstilling og viderebehandling av pensjonsopplysninger til helhetlige prognoser, simulering, proaktiv og hendelsesbasert informasjon, veiledning, analyse og tjenesteutvikling kan ikke gjøres av aktørene alene.

Samarbeidet kan forankres i en avtale som tydeliggjør formål, roller, ansvar, finansieringsformer, beslutningsprosesser og forpliktelser. En slik avtale kan hente inspirasjon fra etablerte samarbeidsformer mellom offentlig og privat sektor. Et eksempel på denne typen samarbeid er etablert gjennom Digital Samhandling Offentlig Privat (DSOP).

Samarbeidet bør legge til rette for både strategisk samordning og praktisk gjennomføring. Det bør etableres faste samarbeidsarenaer, relevante arbeidsgrupper og tydelige oppfølgingsmekanismer. Arbeidsgrupper kan organiseres rundt konkrete temaer som standardisering, digitale brukerflater, datadeling, veiledning, proaktiv informasjon, analyse og effektmåling. For å sikre kontinuitet, framdrift og koordinering bør det vurderes å etablere et sekretariat med ansvar for felles planer, møteforberedelser, oppfølging, dokumentasjon, koordinering av arbeidsgrupper og rapportering til styrende organer.

Gjennomføringen av tiltak bør så langt som mulig bygge på og videreutvikle etablerte samarbeidsmekanismer. Det å bygge på etablerte relasjoner kan gi raskere fremdrift. Denne modellen bygger på løsninger gjennom samarbeid på tvers av aktørene. Det utelukker ikke at lovgiver kan komme med pålegg som gjelder enkeltaktører eller som det er naturlig å gjennomføre i samarbeidet mellom aktørene.

Et forpliktende samarbeid kan innrettes med ulike frihetsgrader:

- **Anbefalinger** egner seg når målet er å gi aktørene en felles retning, men samtidig bevare stor grad av autonomi. Dette kan være særlig relevant for innhold, brukeropplevelse, kanalvalg og pedagogisk utforming. Anbefalinger bør brukes der det er ønskelig med samordning, men der ulike løsninger kan være like gode.

- **Forpliktende standarder** bør brukes der det er viktig at aktørene gjør noe likt nok til at brukeren får konsistent og sammenlignbar informasjon. Standarder trenger ikke bety identiske brukerflater, men de bør sikre at sentrale elementer presenteres etter samme logikk. Standarder bør brukes der variasjon mellom aktørene skaper uklarhet, svekker nøytralitet eller gjør informasjonen vanskelig å sammenligne.
- **Fellesløsninger** eller fellesinitiativ kan etableres der det gir tydelig merverdi at én løsning utvikles, forvaltes og brukes av flere aktører. Dette kan være fordi løsningen krever datadeling, felles infrastruktur, særskilt kompetanse eller fordi parallelle løsninger ville gitt unødvendig kostnad og inkonsistens. Fellesløsninger bør brukes der felles gjennomføring gir bedre kvalitet, lavere samlet kostnad, bedre brukeropplevelse eller nødvendig samordning.

Et tettere samarbeid mellom aktørene er ikke tilstrekkelig for å sikre brukerne sammenhengende, treffsikker og rettidig informasjon på tvers av ordninger og pensjonsleverandører. Det er også viktig å understreke betydningen av at også det å få på plass nødvendige rammebetingelser, i samarbeid med lovgiver. Å sikre et tydelig behandlingsgrunnlag for nødvendig innhenting, deling, sammenstilling og viderebehandling av pensjonsopplysninger til helhetlige prognoser, simulering, proaktiv og hendelsesbasert informasjon, veiledning, analyse og tjenesteutvikling kan ikke gjøres av aktørene uten endring i rammer fra lovgiver.

Samarbeidet kan også ha en rolle i å peke på utfordringer selve regelverket gir for brukerne og pensjonsleverandørene, eksempelvis knyttet til ulike inntektsdefinisjoner som inngår i pensjonsgrunnlag på tvers av ordninger. En mer harmonisert tilnærming til beregning av pensjonsgrunnlag vil kunne gjøre pensjonsinformasjonen enklere å forstå og bidra til mer sammenlignbar og konsistent informasjon på tvers av aktører.

Ytterligere konkretisering av samarbeidet er ikke del av denne strategien. En slik konkretisering er et arbeid som må gås opp i samarbeid med aktuelle aktører. For at et mer forpliktende, tverrsektorielt samarbeid skal fungere, er det viktig at Nav tar en tydelig og aktiv rolle når det gjelder pensjonsinformasjon. Det må finnes måter å ta brukernes egne behov og erfaringer med i den videre utviklingen av kunnskap og informasjon.

8.3 Tydelig og aktiv rolle for Nav

Blant aktørene er Nav den eneste som har ansvar for alle brukergrupper, uavhengig av arbeidsgiver, pensjonsleverandør, opptjeningshistorikk, inntekt, helse, digital kompetanse eller tilknytning til arbeidslivet. Det er naturlig at Nav tar en aktiv rolle inn i det forpliktende, tverrsektorielle samarbeidet som er beskrevet i kapittel 8.2. Nav forvalter gjennom alderspensjonen i folketrygden en grunnleggende inntektssikring for mer enn 1 million personer. Nær alle som mottar tjenestepensjon i både privat og offentlig sektor, mottar også alderspensjon fra folketrygden. Ytelsen alderspensjon er preget av høy total brukertilfredshet

hos Nav, og området har høyest andel brukere som er fornøyd med søknadsprosessen⁵². Tilfredsheten er knyttet til situasjoner der Nav er i kontakt med brukerne, som gjerne er tett opp mot uttak av alderspensjon eller som del av forvaltningen av en løpende pensjon.

Nav har et tydelig ansvar for å motvirke at grupper med særskilte informasjonsbehov faller utenfor. Personer med lav pensjonskompetanse, svak arbeidstilknytning, helseutfordringer, språkutfordringer, utenlandsopptjening eller behov for bistand gjennom verge eller fullmakt kan ha større behov for målrettet, forståelig og tilgjengelig pensjonsinformasjon. Navs brede kontaktflate mot befolkningen og ansvar for ulike livs- og ytelsessituasjoner gjør etaten særlig godt posisjonert til å bidra til likeverdig tilgang til pensjonsinformasjon.

Som forvalter av folketrygden og samordning av pensjoner basert på trygdeavtaler og EØS-regelverket er det også naturlig at Nav har en særskilt rolle knyttet til å sikre god pensjonsinformasjon der brukerne har pensjonsopptjening på tvers av landegrenser. Det er også viktig at et slikt arbeid ses i sammenheng med andre smertepunkter på utlandsområdet, som lange ventetider og kompliserte saksbehandlingsprosesser.

Nav har som arbeidsetat et helhetlig ansvar på arbeidsmarkeds- og sysselsettingsområdet. Det er derfor naturlig at Nav tar et tydeligere overordnet ansvar for at arbeidsperspektivet i pensjonsinformasjonen ivaretas. Pensjonsinformasjon bør ikke bare gi oversikt over rettigheter og uttaksmuligheter, men også bidra til at brukerne forstår sammenhengen mellom arbeid, inntekt, opptjening, skatt, uttakstidspunkt og samlet pensjon. Dette er viktig for å støtte opp under arbeidslinjen og for å synliggjøre hvordan videre deltakelse i arbeidslivet kan påvirke den enkeltes økonomi og valgfrihet. Nav bør bidra til å fremme arbeidsperspektivet både gjennom egne tjenester og som en pådriver i pensjonsbransjen som helhet. Samarbeid med tjenstepensjonsleverandører, arbeidsgivere og partene i arbeidslivet er viktig for å bli enige om felles budskap og om hva slags kanaler som er hensiktsmessige for å nå fram med kunnskap om mulighetene for og effektene av å stå lenger i arbeid.

For å utvikle treffsikre tjenester er det behov for systematisk innsikt i brukernes behov, forståelse, adferd og utfordringer på tvers av aktører og ordninger. Navs brede brukergrunnlag og erfaring med data, veiledning, digital tjenesteutvikling og regelverksforvaltning gir et godt utgangspunkt for å bidra til analyser, effektmåling og læring. Dette bør skje i samarbeid med tjenstepensjonsleverandører, Norsk Pensjon, Skatteetaten, arbeidsgivere, partene i arbeidslivet og relevante forsknings- og kunnskapsmiljøer.

⁵² Thorgersen, A., Fors, J., & Holbæk-Hanssen, J. D. (2025). *Navs personbrukerundersøkelse 2025: Slik opplever brukerne Nav* (NAV-rapport nr. 10). Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Litteraturliste

Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2023, juni). *Særaldersgrenser før og nå – og en vurdering av det framtidige behovet: Rapport fra arbeidsgruppe*.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/56f57d5936c24f56bb62ceebd250d3d0/saraldersgrenser-for-og-na-og-en-vurdering-av-det-framtidige-behovet-arbeidsgrupperapport-juni-2023.pdf>

Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2023) *Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil* (Meld. St. 6 (2023–2024)). <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20232024/id3018556/>

Arbeids- og velferdsdirektoratet, PO Pensjon. (2024, 14. mai). *Behandlingsgrunnlag for utvidelse av kalkulator til å sammenstille og vise simulering av ny livsvarig AFP offentlig* [Internt notat].

Digitaliseringsdirektoratet. (2024). *Mange treng hjelparar for å gjere digitale oppgaver*. <https://www.digdir.no/rikets-digitale-tilstand/mange-treng-hjelpear-gjere-digitale-oppgaver/5253>

EPSI Rating Norway. (2026, 1. juni). *Interessen for pensjon øker, men mange mangler fortsatt kunnskap og oversikt* [Pressemelding]. <https://www.epsi-norway.org/bransjestudier/pensjon/>

European Commission. (2025). *Commission Recommendation (EU) 2025/2384 of 20 November 2025 on pension tracking systems, pension dashboards and auto-enrolment (notified under document C(2025) 9300)*. EUR-Lex.

European Commission. (2026, 11.–12. februar). *Mutual learning on pension awareness and the role of digitalisation* [Workshop]. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

European Insurance and Occupational Pensions Authority. (2021). *Technical advice on the development of pension tracking systems* (EIOPA-BoS-21-535). EIOPA.

Fellesordningen for AFP. (2025). *Årsrapport 2024*. <https://www.afp.no/globalassets/arsrapporter/arsrapport-2024-afp-1.pdf>

Finansdepartementet. (2024). *Perspektivmeldingen 2024* (Meld. St. 31 (2023–2024)). <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-31-20232024/id3049290/>

Finansdepartementet. (2025, 3. juni). *Utredningsinstruksen*. Regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/utredningsinstruksen/id3060944/>

Finans Norge. (u.å.). *Pensjonsordliste*. Hentet 14. august 2026 fra <https://www.finansnorge.no/tema/personlig-okonomi/pensjonsordliste/>

Finans Norge. (2026, 29. januar). *God avkastning for IPS – i 2026 økes sparegrensen til 25 000 kr*. <https://www.finansnorge.no/artikler/2026/01/god-avkastning-for-ips-sparere--na-okes-sparegrensen/>

Finans Norge. (2026). *Markedsstatistikk for pensjon og sparing*. Hentet 17. juni 2026 fra <https://www.finansnorge.no/tema/statistikk-og-analyse/pensjon-og-sparing/markedsstatistikk-pensjon-og-sparing/>

Fornyings- og administrasjonsdepartementet. (2009, 16. oktober). *Statens kommunikasjonspolitikk*. Regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/statens-kommunikasjonspolitik/id582088/>

Gyüre, K., & Lynum, M. (2025). *Læring for livet? Undervisning i privatøkonomi i videregående opplæring*. SIFO, OsloMet.

Kommunal- og distriktsdepartementet. (2023, 24. april). *Nasjonal strategi for eID i offentlig sektor*. Regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nasjonal-strategi-for-eid-i-offentlig-sektor/id2973307/>

NAV. (2025, 8. august). *700 000 står utenfor arbeidslivet i Norge* [Pressemelding]. <https://www.nav.no/no/samarbeidspartner/presse/nyheter-og-pressemeldinger/700-000-star-utenfor-arbeidslivet-i-norge>

NHO & LO. (2021). *Utredning av en mulig reformert AFP-ordning i privat sektor: Hovedrapport*.

NOU 2022: 7. (2022). *Et forbedret pensjonssystem*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2022-7/id2918654/>

NyAnalyse. (2023, oktober). *Verdien av økt yrkesaktivitet med ett år for seniorer i Norge* [NyAnalyse-notat].

OECD. (2023). *PISA 2022 results (Volume I): The state of learning and equity in education*. OECD Publishing.

Oslo Economics. (2026). *Kunnskapsoppsummering: Effekter av informasjon på pensjons- og avgangsatferd* (Rapport nr. 2026-85).

Pedersen, S. H., Holbæk-Hanssen, J. D., & Thorgersen, A. (2025). *Informasjon om og planlegging av alderspensjon: Tall basert på personbrakerundersøkelsen 2024* (Innsiktsnotat 1/2025). Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Pensjonspolitisk arbeidsgruppe. (2026, 26. mai). *Arbeid, pensjon og inntekt i den eldre befolkningen*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/arbeid-pensjon-og-inntekt-i-den-eldre-befolkningen/id3161351/>

Pettersen, M., & Sandvik, O. (2024, 23. oktober). *Én av tre seniorer er i jobb*. Statistisk sentralbyrå.

Regjeringen. (2009). *Pensionsmyndigheten och dess verksamhet* (Prop. 2008/09:202).

Resonans Nordic & KPMG Acor Tax. (2026). *Når pensionen krydser grænser: Et samlet overblik over grænseoverskridende udfordringer i de nordiske pensionssystemer* (TemaNord 2026:515). Nordisk Ministerråd.

Respons Analyse. (2025, juli). *Befolkningsundersøkelse i aldersgruppen 18–60 år* [Upublisert spørreundersøkelse gjennomført på vegne av DNB Merkevare og Innsikt].

Statens offentliga utredningar. (2006). *Ny pension – ny administration* (SOU 2006:111).

Statens pensjonskasse. (2025, 7. oktober). *7 av 10 synes pensjon er vanskelig* [Pressemelding; undersøkelse gjennomført av Norstat på vegne av Statens pensjonskasse].

Statens pensjonskasse. (2026). *Opplysthetsundersøkelse* [Upublisert rapport].

Statistisk sentralbyrå. (2025). *14033: Bruk av elektronisk identifikasjon (e-ID) de siste 12 måneder (prosent), etter år, kjønn og alder* [Statistikkbanktabell]. Statistikkbanken.

Statistisk sentralbyrå. (2026). *Arbeidskraftundersøkelsen*. Hentet 14. august 2026 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen>

Statistisk sentralbyrå. (2026). *Befolkning*. Hentet 14. august 2026 fra <https://www.ssb.no/befolkning/folketall/statistikk/befolkning>

Stortinget. (2024). *Innst. 233 S (2023–2024): Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil*. <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Stortinget/2023-2024/inns-202324-233s>

Strand, B. H., Holvik, K., & Langballe, E. M. (2026, 22. januar). *Forventede antall arbeidsår med god arbeidsevne i ulike yrker etter 50 års alder* [Foredrag]. Pensjonsforum: Helse, økonomi og arbeidsevne. Folkehelseinstituttet & Nasjonalt senter for aldring og helse.

Thorgersen, A., Fors, J., & Holbæk-Hanssen, J. D. (2025). *Navs personbrugerundersøkelse 2025: Slik opplever brukerne Nav* (NAV-rapport nr. 10). Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Yin, J. (2025, 27. mars). *Alderspensjon 2024* [Statistikknnotat]. Arbeids- og velferdsdirektoratet, Statistikkseksjonen.

Vedlegg 1 Mandat

Mandat for arbeidet med en helhetlig strategi for informasjon på pensjonsområdet

Bakgrunn

Stortinget har i pensjonsforliket besluttet at det skal utarbeides en helhetlig strategi for pensjonsinformasjon, se vedlegg til Innst. 233 S (2023–2024). Målet er å sikre befolkningen samlet, nøytral og forståelig informasjon om pensjonsrettigheter og valgmuligheter.

Pensjonssystemet gir store virkninger av den enkeltes valg, og det er viktig at den enkelte forstår konsekvensene av valgene som tas. Dagens informasjon er fragmentert, og det er behov for bedre koordinering, standardisering og målretting mot ulike gruppers behov. Strategien skal gi effekter både for brukerne, samfunnet og aktørene på pensjonsområdet.

Føringer for strategien

Strategien skal peke på og begrunne en ønsket retning og måltilstand for hvordan helhetlig pensjonsinformasjon bør utformes og leveres, samt beskrive hovedgrep for å komme dit.

Følgende mål skal legges til grunn for arbeidet:

- sikre helhetlig og nøytral pensjonsinformasjon for ulike grupper av befolkningen, også brukere som ikke er fortrolige med bruk av digitale verktøy og brukere med begrensede norskkunnskaper, slik at brukerne forstår sine rettigheter og muligheter
- gi bedre beslutningsstøtte slik at brukerne forstår konsekvensene av ulike valg
- øke interessen og engasjementet for egen pensjon i befolkningen
- underbygge bærekraften i og tilliten til pensjonssystemet
- støtte opp under pensjonsreformens mål om forlenget yrkesaktivitet
- bidra til mer standardisert og effektiv digital infrastruktur på tvers av aktører, med tydelig definerte roller og oppgaver

Det skal utredes hvordan samlet og helhetlig pensjonsinformasjon kan gis på tvers av ordninger, inkludert prognoser for framtidig samlet pensjonsinntekt og effekten av arbeid og uttakstidspunkt. Ulike aldersgrupper og livssituasjoner skal ivaretas. Både portaler, annen digital informasjon og andre former for informasjon og veiledning skal inngå i et samlet målbilde. Ivaretagelse av personvernet er en forutsetning. Arbeidet skal ta hensyn til anbefalinger fra EU og erfaringer fra land som Sverige.

Det skal foreslås et målbilde for helhetlig pensjonsinformasjon, forslag til tiltaksområder, herunder nødvendige juridiske avklaringer, og et overordnet veikart.

Organisering og tidsplan

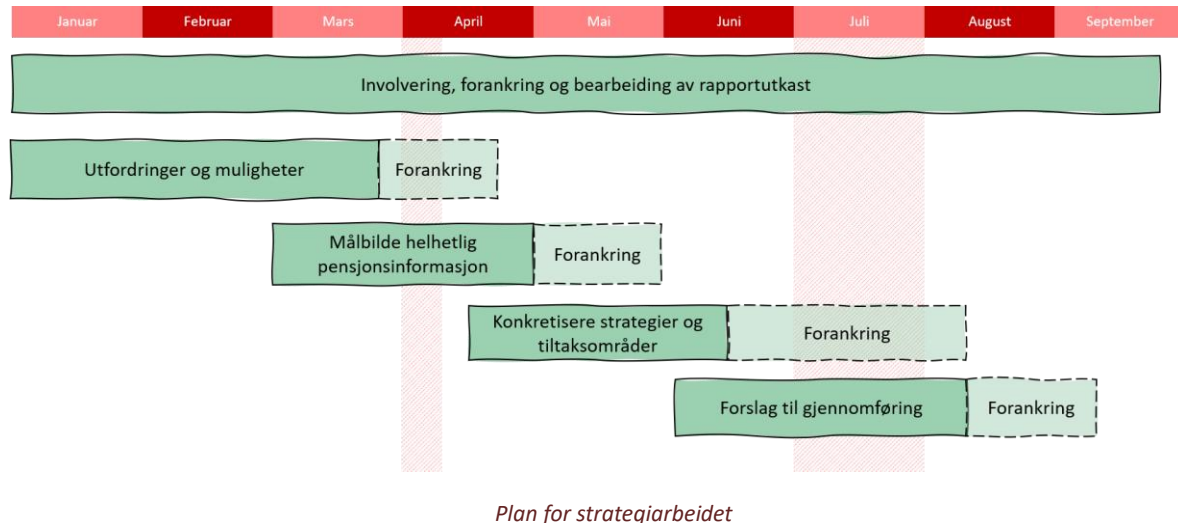
Arbeids- og inkluderingsdepartementet er oppdragsgiver.

Arbeids- og velferdsdirektoratet leder arbeidet, gitt etatens rolle som forvalter av folketrygden og kontaktpunkt mot relevante brukergrupper og pensjonsleverandører. Sentrale tjenstepensjonsleverandører og leverandører av pensjonsinformasjon skal inviteres til å bidra inn i arbeidet med strategien. Andre interessenter involveres etter behov.

Strategiutkastet skal leveres innen 30. september 2026.

Vedlegg 2 Plan og gjennomføring av arbeidet

Strategiarbeidet er gjennomført i perioden fra januar til september 2026. Opprinnelig plan etablerte fire overordnede og delvis overlappende faser, kombinert med kontinuerlig involvering, forankring og bearbeiding av tekstlige utkast.



I fasen «Utfordringer og muligheter» ble det innsamlet et bredt sett av foreliggende innsikt på tvers av aktører. Innsikten omhandlet pensjonssystemets ulike ordninger, aktører, formelle føringer for pensjonsinformasjon, egenskaper ved brukere og innretning av pensjonsinformasjon fra pensjonsleverandører. For å supplere den brukernære innsikten gjennomførte Oslo Economics på oppdrag fra Nav en kunnskapsoppsummering om pensjonsinformasjon i parallell. I fasen «Målbilde helhetlig pensjonsinformasjon» ble det etablert et bilde av den ønskede framtidige situasjonen gjennom en tjenestevisjon. I fasen «Strategier og tiltaksområder» ble det vurdert hvilke hovedgrep som er nødvendige for å sikre en bevegelse i retning av målbildet. Avslutningsvis ble det vurdert hvordan man kan gjennomføre nødvendige tiltak.

Arbeidet er gjennomført gjennom en serie på 17 workshops i samarbeid med sentrale aktører. I parallell med gjennomførte workshops er det underveis tatt fram tekstutkast, som i samarbeid er bearbeidet til kapittelutkast og endelig inn i rapportutkast.

Arbeidet er ledet av et sekretariat og kjerneteam sammensatt fra Nav. Innledningsvis ble deltakere fra Statens pensjonskasse, Kommunal landspensjonskasse, Storebrand, Fellesordningen for AFP og Norsk Pensjon trukket inn. Etter påske ble fagrepresentanter fra Finans Norge også trukket tett inn i arbeidet. Deltakelse fra disse aktørene har vært svært verdifullt. Utover dette er det gjennomført en mengde møter og intervjuer i dialog med andre sentrale aktører i økosystemet for pensjon, jamfør oversikt i vedlegg 3.

Vedlegg 3 Oversikt over møter og intervjuer

Som del av arbeidet er det, utover involveringen gjennom serier av workshops, gjennomført viktig dialog med en rekke sentrale aktører.

Dato	Aktør
06.02.2026	Statens pensjonskasse
09.02.2026	Forbrukerrådet
09.02.2026	Pensjonskasseforeningen
10.02.2026	Kommunal landspensjonskasse
11.02.2026	Norsk Pensjon
12.02.2026	Storebrand
13.02.2026	Fellesordningen for AFP
16.02.2026	Gabler
26.02.2026	Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv
26.02.2026	Livselskaper/arbeidsgruppe for pensjonsinformasjon i regi av Finans Norge
05.03.2026	Pensionsinfo (Danmark)
10.03.2026	Minpension (Sverige)
20.03.2026	Nordea
20.03.2026	DNB
25.03.2026	Gjensidige
26.03.2026	Trondheim kommunale pensjonskasse
26.03.2026	Norsk Hydro pensjonskasse
20.04.2026	Skatteetaten
28.04.2026	Finans Norge
18.05.2026	Livselskaper/arbeidsgruppe for pensjonsinformasjon i regi av Finans Norge
15.06.2026	Pensjonspolitisk arbeidsgruppe

Utkast til helhetlig strategi for pensjonsinformasjon

16.06.2026	Livselskaper/arbeidsgruppe for pensjonsinformasjon i regi av Finans Norge
23.06.2026	Skatteetaten
12.08.2026	Skatteetaten
02.09.2026	Bransjestyret Finans Norge