

# KLPs arbeidslivsrapport

FOR KOMMUNE- OG HELSE-NORGE

NY UNDERSØKELSE:

**Vi er ikke forberedt på  
at flere skal stå lenger  
i arbeid**

**Kan nye pensjonsregler  
løse bemanningskrisen  
i kommune- og helse-Norge?**



# Eldre ansatte er viktige på arbeidsplassen

**ÅRETS ARBEIDSLIVSRAPPORT SETTER** søkelys på om arbeidslivet i kommune- og helse-Norge er klart for de pensjonsendringer og økningene av aldersgrensene som kommer fra 2025 og 2026, og som skal bidra til et mer bærekraftig arbeidsliv.

Som leder av KLP i 16 år har jeg på nært hold opplevd de mange omstillingene og utfordringene som norsk arbeidsliv har vært gjennom. Med tiden har jeg også blitt en godt voksen arbeidstaker. Den omstillingen som arbeidslivet nå står overfor – med en lavere andel av befolkningen i yrkesaktiv alder og en økende andel eldre – er en av de største utfordringene vi som samfunn har stått overfor på lenge. Å levere gode offentlige tjenester i en tid med strammere budsjetter og mangel på kvalifisert arbeidskraft, vil kreve mye.

Nye pensjonsregler og økte aldersgrenser vil trekke i riktig retning, men dette alene vil ikke være nok. Kanskje må vi justere forventningene våre til morgendagens velferd, og tenke nytt om oppgavedeling og arbeidskraften vår? Vi tror noen av løsningene på de utfordringene kommune- og helseforetakene står overfor ligger i kontinuerlig kompetanseutvikling, også i senkarrieren, og at vi i større grad tar vare på, verdsetter og videreutvikler de menneskene som har den kompetansen og erfaringene vi sårt har behov for. Årets lønnsoppgjør, der videreutdanning og kompetansebygging sto sentralt, viser at vi er på vei.

Å få flere eldre til å stå noe lenger i arbeid vil både lette rekrutteringsutfordringen og samtidig la arbeidslivet beholde verdifull kompetanse. Eldre arbeidstakere har

verdifull erfaring og kompetanse, og er viktige kontinuitetsbærere på arbeidsplassen. Det er derfor ekstra viktig å organisere arbeidet på en slik måte at læring og kunnskapsoverføring skjer.

Et prosjekt fra Fredrikstad, i regi av kommune-sektorens interesseorganisasjon KS, viser viktigheten av organisering på arbeidsplassen. For å hindre at nyansatte sykepleiere og helsefagarbeidere slutter i løpet av det første året i jobb, innførte kommunen en ordning der mer erfarne ansatte var mentorer for nyansatte. Resultatene viste at nesten ingen sluttet innen utgangen av det første året, og både de nye og mer erfarne ansatte rapporterte om økt trygghet og jobbtilfredshet. Denne erfaringen synliggjør også viktigheten av å ha tilstrekkelig spillerom og tillit i hvordan kommunene skal organisere seg.

Jeg håper reportasjene – og den innsikten du finner bakerst i denne rapporten – vil inspirere og skape engasjement. Og at vi sammen klarer å skape et arbeidsliv der ansatte står i jobbe lenger, fordi de kan, ønsker det og er ønsket. På den måten skaper vi et mer bærekraftig arbeidsliv for dagene som kommer.



God lesing!

**SVERRE THORNES,**  
Konsernsjef i KLP



## Ansvarlig redaktør

Sissel Bjaanæs  
slb@klp.no

## Redaksjonsleder

Glenn Slydal Johansen  
glenn.slydal.johansen@klp.no

## KLPs redaksjon

Lars-Fredrik Hoel Aronsen  
Vibeke Os Bratlie  
Alexander Drottning  
Maren Langvik Eilertsen  
Erik Falk  
Morten Gjelstad  
Roar Grønstad  
Truls Hagen  
Marianne Holt Holgersen  
Øyvind Røst  
Martin Wingerei Stenstad

## Foto

Anita Arntzen  
Roar Grønstad  
Kristine Lindebø  
Glen Musk  
Marthe Nyvoll  
Benjamin Ward

## Forsidefoto

Glen Musk

## Utgiver

KLP  
Postboks 400 Sentrum,  
0103 Oslo

www.klp.no

## Grafisk utforming

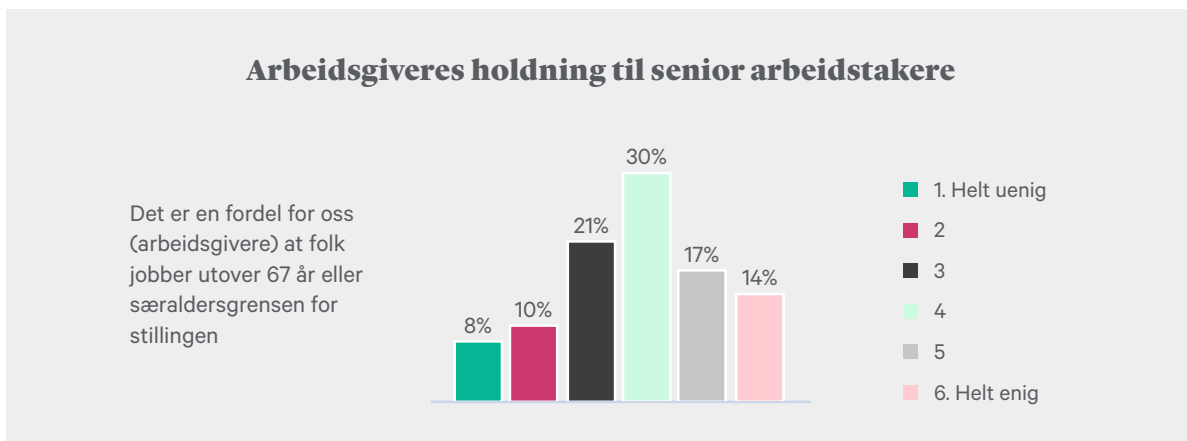
Marlies Douma

Redaksjonen avsluttet  
6. august 2024

# Innhold

Så lenge ønsker de å jobbe _____	s. 4
Nye pensjonsregler gir valgfrihet _____	s. 8
Når skoen trykker overalt samtidig _____	s. 14
– Det går en alarm, og kommunene holder seg for ørene _____	s. 16
Arbeidslivsrapporten i tall _____	s. 24
Innledning _____	s. 26
Demografisk utvikling _____	s. 27
Utviklingen i pensjoneringsalderen _____	s. 28
Statistikk om KLPs medlemmer _____	s. 30
KLPs arbeidslivsundersøkelse _____	s. 32
Heltidskultur blant KLPs medlemmer _____	s. 38

## Visste du at?



Kilde: KLP

# Så lenge ønsker de å jobbe

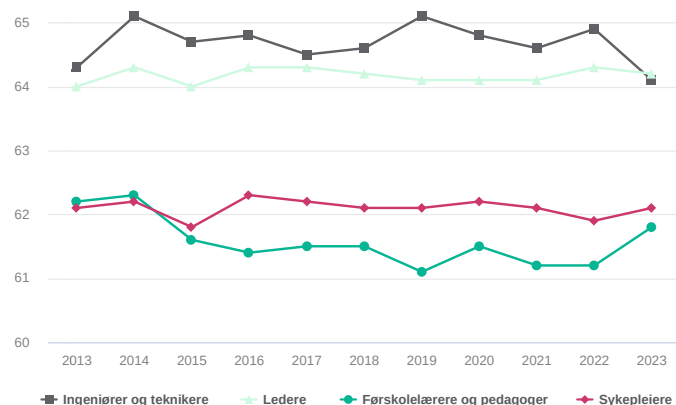
KLP-tall viser at en barnehageleder og sykepleier trolig vil pensjonere seg ved samme alder, rundt 62 år. Møt barnehagelederen som ønsker å gå av når hun fyller 62, og sykepleieren som ser for seg å jobbe til hun er 70.

**DET GLITRER** i vann på flere kanter av Straumsnes barnehage, der den ligger rett ved slusene mellom to vann i Vrådal i Telemark. Her jobber Beate Lovise Larsen som pedagogisk leder.

– Det å jobbe i barnehage gir mange fine opplevelser. Jeg blir kjent med mange mennesker, både kollegaer, barn og foreldre, sier 53-åringen.

Det er selvsagt mange faktorer som påvirker, og vanskelig å si noe om fremtiden. Men dersom hun skulle følge KLP-statistikken,

Forventet pensjoneringsalder ved 50 år i kommunene



Kilde: KLP



kan hun komme til å pensjonere seg rundt 62 år. For en førskolelærer eller pedagog som fyller 50 år i år, er nemlig forventet pensjonsalder i dag like under 62 år. Det er ifølge tallene en økning på noen måneder fra 61,5 år da Larsen fylte 50 i 2020.

## KREVENDE YRKE

At yrkesgruppen hennes ikke jobber lenger enn til like inn i 60-årene, tenker Larsen viser at det er



Pedagogisk leder Beate Lovise Larsen i Straumsnes barnehage har hatt flere tidligere kolleger som vikarer etter at de har blitt pensjonister. Foto: Anita Arntzen

krevene å jobbe i barnehage. Selv har hun tenkt at det hadde vært fint «å gå av» når hun blir 62 år. Det begrunner hun med at mannen hennes går av på 65 år, og det vil være samme året.

– Man lever det ene livet, man vet ikke hvordan helsa blir, hva som venter rundt neste sving og ikke hvor gammel man blir.

– Jeg vet ikke hvilke behov jeg har når jeg blir 62 år, og om jeg fortsatt

vil ha samme ønske da, hvordan er formen min og hvilken energi har jeg, sier hun, og legger til at siden befolkningen blir eldre, vil det kanskje ikke være lett å gå av såpass tidlig.

Som «ped.leder» har hun mange baller i luften hele tiden, og avgjørelser som må tas fortløpende gjennom hele dagen. Hun synes at kursing og godt arbeidsmiljø er viktige bidrag fra arbeidsgiver for å få ansatte til å

jobbe lenger. I tillegg må den enkelte ansatte kjenne på hva de trives best med og hva som kan gjøre det lettere å bli eldre i jobben.

– God ledelse som ser de som jobber på arbeidsplassen, og at du kan være trygg på at det pedagogiske innholdet blir ivaretatt på en måte som du kan stå inne for, og at det er kursing og faglig oppdatering, synes jeg er viktig i denne jobben, sier Larsen. ▶

### VIL JOBBE LENGST MULIG

Sykepleiere er en annen yrkesgruppe KLP beregner forventet pensjoneringsalder for. En sykepleier som fyller 50 år i år, vil ifølge dagens tall trolig pensjonere seg like etter å ha fylt 62 år. Med sine 35 år, har Kathrine Hvidsten fortsatt noen år igjen til hun fyller 50 år, og ikke minst til pensjonsalder. Selv om det er et krevende yrke, stortrives hun i jobben som sykepleier på bemanningssenteret på Stord sykehus. Førtidspensjonering har aldri vært i tankene hennes. Selv tenker hun at hun har lyst til å prøve å jobbe frem til 70 år.

– Personlig ønsker jeg å stå lengst mulig i jobb fordi jeg synes det er faglig interessant. Det gir meg mye glede å jobbe i yrket. Jeg har familie som har jobbet i helsesektoren frem til 70-71 år. Det synes jeg er veldig inspirerende, det er det jeg også har lyst til, sier Hvidsten, som måtte omskolere seg fra kokk etter at matallergi vokste frem i voksen alder.

### ARBEIDSMILJØ VIKTIG FAKTOR

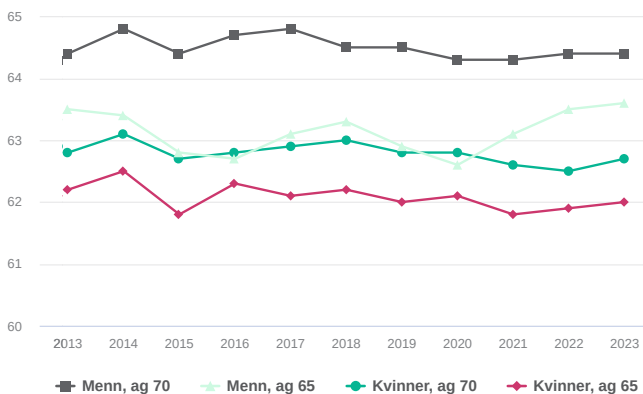
Hvidsten har forståelse for at mange synes det av helsemessige årsaker kan være vanskelig å jobbe frem til 67 år eller lenger. Hun forteller om økende press på sykepleiere, spesielt på sengepost.

– Jeg ser at høy belastning over tid gjør at folk blir fortere utbrent og mister mye av gleden ved å stå i yrket, noe som igjen kan gjøre at mange ønsker å pensjonere seg tidligere fordi kapasiteten er sprengt lenge før de blir 62 år.

35-åringen mener godt arbeidsmiljø, det sosiale på jobb og mindre belastning er blant det som skal til for å få flere til å stå lenger i jobb før de blir pensjonister.

– Jeg tror grunnen til at mange velger å bli i yrket til tross for belastningen, er at de trives så godt med yrket. ■

Forventet pensjoneringsalder for kvinner og menn i kommunene med aldersgrense (ag) 65 og 70



Kilde: KLP

Sykepleier Kathrine Hvidsten sier hun ønsker å stå så lenge i jobb så lenge kroppen tillater det. Selv legger hun stor vekt på det sosiale som motivasjon for å jobbe lenge. Foto: Anita Arntzen



### KATRINE HVIDSTEN

- Alder: 35
- Stillingstittel: Sykepleier
- Arbeidssted: Stord sykehus
- Stillingsstørrelse: 100%



- Når jeg ikke bruker så mye energi på lederbiten, kan jeg engasjere meg mer i barna, sier Larsen. Foto: Anita Arntzen

### BEATE LOVISE LARSEN

- Alder: 53
- Stillingstittel: Pedagogisk leder
- Arbeidssted: Straumsnes barnehage, Kviteseid kommune
- Stillingsstørrelse: 100%



## FORVENTET PENSJONERINGSALDER

KLP sitter på mye tall og data om pensjonering og uførhet blant de som har pensjon i KLP.

Basert på dette har KLP blant annet beregnet forventet pensjoneringsalder for ulike yrkesgrupper med utgangspunkt i en 50-åring.

### Årets tall viser at:

Dette er forventet pensjoneringsalder for en sysselsatt 50-åring:

I KOMMUNENE

62,7  
år

I FYLKESKOMMUNENE

64  
år

I HELSEFORETAKENE

63,4  
år

Kilde: KLP

# Nye pensjonsregler

Fra nyttår kan dem som er født i 1963 som første årskull ta ut pensjon samtidig som de jobber videre. Dermed blir det lettere å kombinere jobb og pensjon. Samtidig må de stå lenger i jobb for å få samme pensjon som eldre årskull.

**FRA 1. JANUAR 2025** får ansatte født i 1963 og senere større valgfrihet og fleksibilitet til å kombinere jobb med uttak av pensjon. Det blir mulig å jobbe samtidig som du tar ut pensjon. Det skjer med innføringen av nye regler som ble avtalt av tariffpartene i offentlig sektor i 2018.

For arbeidsgivere i kommune- og helse-Norge betyr det at disse ansatte gjennom pensjonsordningen får større insentiv til å stå lenger i jobb.

58-årige Tom Schei, som ennå har noen år igjen i arbeidslivet, er blant de som omfattes av de nye reglene. Virksomhetslederen for vann og avløp i Nordre Follo kommune har undersøkt hva det økonomisk betyr for ham å stå lenger i jobb.

– For hvert ekstra år jeg jobber, vil jeg vil få høyere pensjon. Jeg må trolig jobbe til jeg er 67 år for å få det nivået på pensjonen og pensjonslivet som jeg ønsker. Jobber jeg kortere enn det, taper jeg såpass mye at det blir økonomisk ulønnsomt, sier Schei.

En fleksibel arbeidshverdag og lite fysisk krevende arbeidsoppgaver gjør at sivilingeniøren ser positivt på det å jobbe til 67 år, og også forbi det.

– I så fall trapper jeg kanskje ned stillingsprosenten min og arbeider fire dager i uken. Jeg har en fantastisk jobb med gode kollegaer som jeg trives godt med. Så lenge jeg har helsen og engasjementet for jobben, er jeg åpen for å ta både ett og to år ekstra selv etter jeg har fylt 67 år.

«Jeg har en fantastisk jobb med gode kollegaer som jeg trives godt med»

Tom Schei, virksomhetsleder  
i Nordre Follo kommune





# gir valgfrihet



Tom Schei er ikke klar for å henge fra seg jakka helt enda.  
Foto: Roar Grønstad

Virksomhetslederen er en av 70 ansatte som har ansvar for å levere rent vann til drøyt 63.000 innbyggere i kommunen. Med Follobanen er befolkningsveksten forventet å øke fremover.

– Det stiller store krav til infrastrukturen for vann og avløp. Heldigvis har vi et godt arbeidsmiljø med ressursene og fagfolkene som trengs for å holde tritt med utviklingen, sier Schei som motiveres av å bidra til lokalsamfunnet gjennom jobben.

Selv om sivilingeniøren vil jobbe, er det nok ikke like aktuelt å jobbe langt opp i 60-årene for alle kollegene hans.

– Vi har ansatte i driftsavdelingen som har hatt tungt fysisk arbeid i over 20 år. Når de passerer 60 år, begynner de å merke slitasjeskader i rygg, armer og knær. Da er det ikke lett å stå i jobb til de er 67 år.

Som leder og arbeidsgiver, prøver Schei å legge til rette så godt han kan ved å la folk trappe ned eller gå over i lettere stillinger.

– Men det er begrenset hvor mye vi kan gjøre. Lar vi noen få stå igjen med alle de tunge oppgavene, blir de slitt ut. Vi er nødt til å fordele så godt vi kan, sier Schei.

## EN MER FLEKSIBEL PENSJONSORDNING

Å trappe gradvis ned i stillingsprosent blir enklere og derfor trolig mer vanlig med pensjonsreglene fra 2025, forklarer pensjonsekspert og ansvarlig for medlemmene i KLP, Natalia Ebbesen.

– Hittil har normen vært å si opp sin faste stilling når de søker om pensjon. For dem som er født i 1963 og senere, blir det ikke lenger nødvendig å si opp stillingen. Vi må snart gå fra å snakke om å gå av med pensjon, til å snakke om å ta ut pensjon.

Og med en mer fleksibel pensjonsordning der det blir lettere å kombinere jobb og pensjon, er det viktig at arbeidstakere og arbeidsgivere forstår reglene for hvordan det skjer. I tillegg blir det viktigere for den enkelte å planlegge for siste del av arbeidslivet og å tenke over hva man virkelig ønsker, mener Ebbesen. ▶

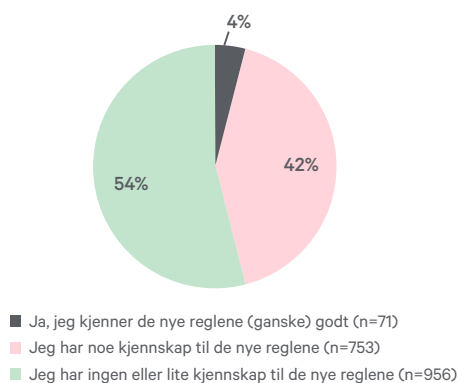


Sykepleier Solfrid Storli i samtale med 97 år gamle Kjellfrid i Tynset kommune på Enan trygdesenter på Kvikne. Foto: Glen Musk

### TAR ETT ÅR OM GANGEN

Både arbeidsgivere og arbeidstakere har lite kjennskap til hvordan nye regler påvirker pensjonen. Over halvparten av ansatte som nærmer seg pensjonsalder har lite eller ingen kjennskap til det. Blant arbeidsgiverne sier kun 13 prosent seg enig i at de har god kunnskap om endringene. Det kommer fram i en spørreundersøkelse som KLP har gjennomført til årets arbeidslivsrapport blant ansatte med pensjonsrettigheter i KLP i alderen 50 til 61 år.

«Kjenner du til hvordan de nye pensjonsreglene vil påvirke pensjonsutbetalingene dine?»



Kilde: KLP

Med fødselsdato 1. januar 1963 er Solfrid Storli en av de første arbeidstakerne som må forholde seg til nye pensjonsregler. I likhet med halvparten av KLPs medlemmer, har ikke sykepleieren fullstendig oversikt over hvordan reglene vil påvirke hennes fremtidige pensjon.

– Jeg vet at endringene gjør at jeg får bedre pensjon jo lenger jeg står i jobb, men det er det eneste jeg har fått med meg, sier Storli, som jobber innen hjemmetjenesten og tilrettelagte boliger i Tynset kommune. Hun har ennå ingen planer om å gå av med pensjon.

– For et par år siden var jeg sikker på at jeg ville gå av som 62-åring. Men nå som jeg fortsatt kjenner meg sprek, ønsker jeg å ta et år om gangen, med et mål om å jobbe til jeg er 67 år. Hva skal jeg gjøre ellers? Jeg kan ikke bare gå fjellturer, det blir for kjedelig.

### LETTERE Å KOMBINERE JOBB MED PENSJON

Storli har en 90 prosent stilling i Tynset kommune, men tar ofte på seg ekstravakter. Det ønsker hun å fortsette med.

– På sikt kan det være et godt alternativ å gå ned i stilling dersom jeg kjenner at det blir for mye. Hvis jeg har overskudd, tar jeg heller noen ekstra vakter.

Muligheten til selv å bestemme hvor mye hun vil

## «Vi lever lenger enn før, derfor må vi også jobbe lenger»

Natalia Ebbesen, pensjonsekspert i KLP

jobbe vil fortsatt være der etter at Storli tar ut pensjon, hvis hun går av i tråd med de endrede reglene. En av de store fordelene med de nye pensjonsreglene er nettopp at arbeidstakere får mer valgfrihet og fleksibilitet til å kombinere jobb med pensjonsuttak, forklarer KLPs pensjonsekspert Natalia Ebbesen.

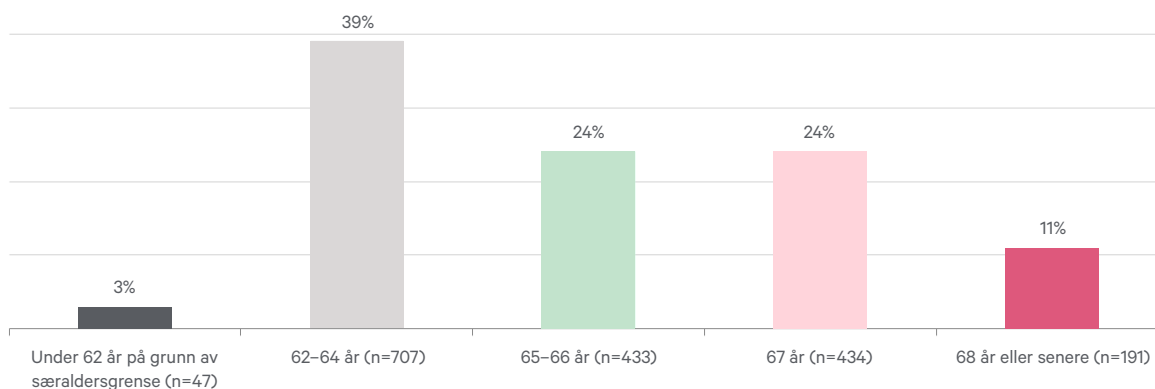
– Frem til nå har det vært vanskelig å kombinere jobb og pensjon. Fordi det var begrenset hvor mye man kunne jobbe mens man tok ut pensjon, måtte man hele tiden passe på å ikke gå over grensen. Med de nye pensjonsreglene er det ikke lenger noen begrensinger på hvor mye du kan jobbe mens du tar ut pensjon, sier Ebbesen.

### VIL IKKE JOBBE LENGER ENN TIL 67

I motsetning til Tom Schei og Solfrid Storli, er barnehagearbeider Gunn Øwre nølende til tanken på å jobbe langt ut i 60-årene. Og hun er langt fra alene. Kun en tredel av ansatte i kommune- og helse-Norge med pensjon i KLP ser for seg å stå i jobb til 67 år eller lenger. To av fem svarer at de vil gå av med pensjon allerede mellom 62 og 64 år.



«Når ser du for deg at du vil gå av med pensjon?»



Kilde: KLP

- Ideelt sett skulle jeg gått som 63- eller 64-åring. Jeg kan aldeles ikke se for meg å stå i jobb forbi 67 år, sier Øwre.

Planen hennes om en tidlig pensjonsavgang ble satt på vent av pensjonsreglene som får effekt fra nyttår.

- Det er skremmende at jeg er blant årskullene som det gjelder. Jeg ser ikke lyst på at jeg må jobbe så lenge og at jeg ikke har frihet til å klare meg økonomisk hvis jeg går av tidlig, sier hun.

For Øwre, som jobber i Solstrand barnehage i Malvik kommune, er det økonomien som er drivkraften til å stå i full jobb. I år fyller hun 61 år, og kunne godt tenke seg å trappe ned i stillingsprosent allerede nå.

- Å jobbe i 100 prosent stilling i mitt yrke er mye. Jeg er typen som alltid stiller på jobb, men jeg begynner å kjenne på alderen. Før hadde jeg overskudd etter jobb, men nå har jeg null energi når arbeidsdagen er ferdig. Det hadde vært godt å kunne ha mer overskudd til å gjøre andre ting utenfor jobb, som å tilbringe tid med barn, barnebarn og venner.

Dersom hun må jobbe til hun er 67 år, ønsker barnehagearbeideren å trappe ned til å jobbe to-tre ganger i uken.

- Det hadde vært drømmesituasjonen, men det vet jeg ikke om jeg har råd til.

#### **PENSJON UT FRA NÅR DU ER FØDT**

- Vi lever lenger enn før, derfor må vi også jobbe lenger.

Slik forklarer KLPs pensjonsekspert Natalia Ebbesen grunnen til at yngre årskull må jobbe lenger for å få samme pensjon som eldre årskull:

- Tidligere ble pensjonen din bestemt ut ifra hvor lenge du har jobbet og hvor mye du har tjent. Nå har vi en tredje faktor som er knyttet til den forventede levealderen for ditt årskull, sier Ebbesen.

Dette heter levealdersjustering, og gjør at to personer som har jobbet like lenge og tjent like mye, ikke vil få den samme pensjonen hvis de er født i ulike år. Jo senere du er født, jo lenger må du jobbe for å få samme pensjon som de som er eldre enn deg, forklarer Ebbesen. Samtidig får du høyere pensjon enn tidligere generasjoner om du jobber lenge nok.

- Jo yngre man er, jo lenger forventes det at man kommer til å leve og dermed må pensjonen din smøres utover flere år. Tidspunktet for hvor lenge du bør jobbe for å få en like god pensjon som eldre kull forskyves jo yngre du er. ■



Barnehagearbeider Gunn Øwre på 61 år sier hun begynner å kjenne alderen og er nølende til å jobbe mye forbi 63/64 år. Foto: Glen Musk



## DE VIKTIGSTE PENSJONSREGLENE FOR DE FØDT I 1963 OG SENERE

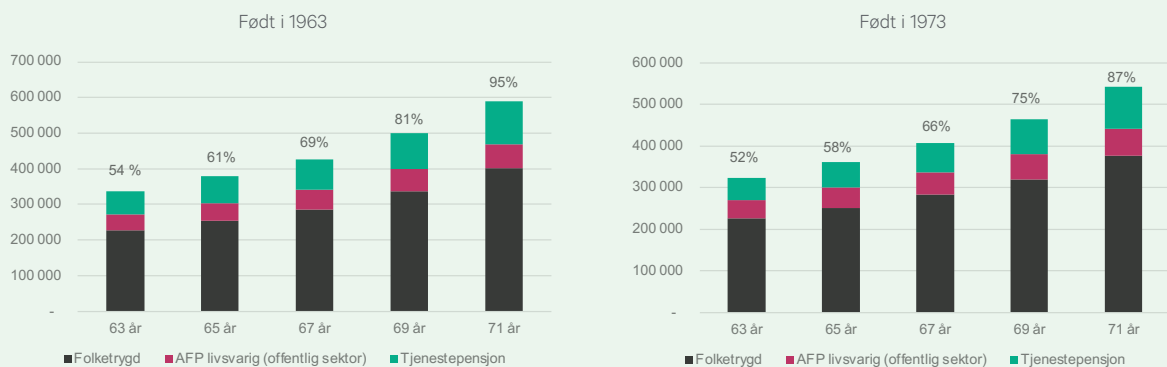
- De som er født i 1963 og senere må forholde seg til alderspensjon fra tjenstepensjonsordningen på en annen måte enn eldre årskull.
- Ansatte tjener opp alderspensjon i tjenstepensjonen for alle år de står i arbeid.
- Med endringene blir det lettere for arbeidstakere å kombinere pensjonsuttak med jobb. Det er blant annet ikke lenger noen begrensninger på hvor mye arbeidstakere kan jobbe mens de tar ut pensjon.
- I tillegg til lønn og opptjeningstid påvirkes størrelsen på pensjonen av når de er født og når de tar ut pensjonen (levealdersjustering). Årlig pensjon blir større om du utsetter uttaket.
- For arbeidsgivere i kommune- og helse-Norge betyr det at ansatte født i 1963 og senere får større insentiv til å stå lenger i jobb på grunn av endringene i pensjonsordningen.

## EKSEMPEL

Illustrasjonene viser hvor mye en person født i 1963 og en person født i 1973 får om vedkommende tar ut pensjon ved ulike aldre. Pensjonen blir høyere jo senere den tas ut. Bak regnestykket ligger det felles forutsetninger for de to: Lønn er 620.000 kroner, og de startet begge i yrkeslivet da de var 25 år.

### PENSJON VED UTTAK

Sum pensjon som prosentandel av lønn på 620.000 kroner



Kilde: KLP

# Når skoene trykker overalt samtidig

«Alt henger sammen med alt», sa Gro. Det gjelder for utfordringene som ruller over arbeidslivet også.


AV VIBEKE OS BRATLIE

**DE LENGE VARSLEDE** utfordringene med demografisk utvikling, utenforskap og rekruttering, hører ikke lenger fremtiden til. Det er blitt en del av virkelighetsbildet i dag. Det gjør at vi må tenke helt annerledes om mange ulike sider av arbeidslivet. Hvordan skal vi forebygge

sykefravær, skape heltidskultur, finne tiltak som får folk til å stå lenger i jobb og tilrettelegge for grupper med lav deltakelse i arbeidslivet? Hver for seg er dette komplekse problemer, som blir enda verre av at de er vevd godt inn i hverandre.

**MANGE SLUTTER SÅ FORT DE KAN**

Hvor stor andel av dine kolleger er over 55 år? Når de blir 62 forsvinner hver fjerde av dem. På mange arbeidsplasser, i mange sektorer, er dette kritisk. I KLPs ferske pensjonsundersøkelse har vi spurt ansatte, pensjonister og ledere om



«Vi må sette arbeidsmiljøet i første rekke»

hva som skal til for at flere skal stå lenger i arbeidslivet. Ansatte i senkarrieren oppgir at økt lønn, høyere pensjon og redusert arbeidstid kan være viktige motivasjonsfaktorer. Men kan det også være andre, kanskje viktigere drivere?

Kun én av tre ledere sier de har en strategi for å videreutvikle og beholde seniorarbeidstakere. Det tyder på at vi på ingen måte har et arbeidsliv som er rigget for endringene som kommer, og som i stor grad allerede er her.

## VIBEKE OS BRATLIE

- Fagleder HMS i KLP
- Jobber med HMS og arbeidsmiljø rettet mot KLPs eiere på organisatorisk nivå. KLP samarbeider med eierne om å utvikle gode arbeidsmiljø gjennom forebyggende og helsefremmende tiltak. KLP støtter prosjekter og forskning, og arrangerer kurs og webinarer innen ulike arbeidsmiljøtema.

Det siste vi trenger er å bruke tid og ressurser på å synse oss frem til tiltak vi tror får folk til å ha det bra på jobb. Vi må i stedet sette det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet i første rekke. STAMI, Statens arbeidsmiljøinstitutt konklusjon er klokkeklar: Arbeidsmiljø handler om den faktiske jobben, altså hvordan vi organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Det er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass, og krever ulike tilnærminger.

Vi er nødt til å vie dette mer oppmerksomhet. Spørsmålet er om tiltak som først og fremst er tenkt for å sikre økt rekruttering, bedre trivsel og styrke tjenestene, også kan sørge for at flere velger å jobbe lenger.

### HELTIDSKULTUR GIR BEDRE TILBUD

Vi har lenge visst at flere heltidsstillinger virker positivt på rekrutteringen av unge arbeidstakere, styrker arbeidsmiljøet og bidrar til bedre kvalitet på tjenestene. Det er blitt bekreftet igjen av KS-programmet Tørn, der over 170 kommuner deltar. Programmet handler egentlig om å skape gode brukeropplevelser gjennom riktig kompetanse til riktig tid, med

heltidskultur i bunn. Men Tørn gir også økt kunnskap og nye metoder for bedre bruk av helsepersonells kompetanse og tid. Det vil igjen ha en positiv innvirkning på om folk står i jobb lenger. Alt henger sammen med alt.

Et annet eksempel er Averøy kommune, som har lyktes med å innføre heltid i kulturskolen. Kommunen har tradisjonelt tilbudt deltidsstillinger til musikk lærere, men tenker nå heltid ved å bruke kulturressurser i andre deler av kommunen, for eksempel på sykehjemmene. Det blir det gode tjenester av, men først og fremst er det en viktig påminnelse om at utfordringer faktisk kan løses.

For hvordan skal vi få ned sykefraværet? Hvordan skal vi få flere til å stå i jobb lenger? Hvordan skal vi sikre rekruttering og hindre at store grupper faller utenfor? Ja, vi har mange åpne spørsmål knyttet til arbeidslivets utfordringer. Det er også åpenbart at mange av disse spørsmålene ikke bare har samme svar, men egentlig er omformuleringer av det samme: Hvordan kan vi ha det bedre på jobb? Det er kanskje komplekst når skoen trykker overalt samtidig, men vi må aldri la det bli overveldende. ■

# – Det går en **alarm**, og kommunene holder seg for ørene

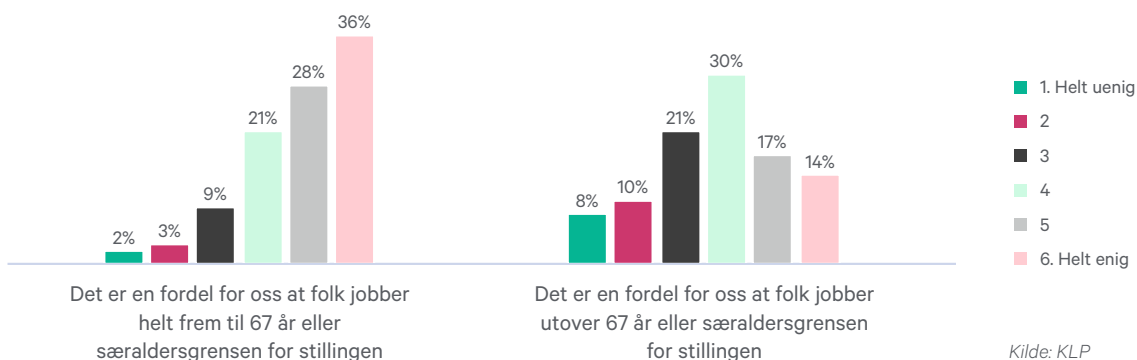
I årene fremover kan eldre arbeidstakere bli del av redningen for kommuner og helseforetak som roper etter arbeidskraft. – Jeg forstår ikke at man sitter stille i båten, sier arbeidslivsekspert Kari Østerud.

– **BESKJEDEN ER KLAR** og tydelig. Vi må alle forberede oss på å jobbe lenger, og det har stor betydning for arbeidsgiverne der ute. I tiden fremover vil en stadig større del av arbeidsstyrken hentes fra de som er over 55 år. Det er realiteten. Det står ikke unge og nyutdannede i kø for å ta over jobben til de som pensjonerer seg

Det sier Kari Østerud som er direktør for Kunnskaps-senter for lengre arbeidsliv, tidligere kjent som Senter for seniorpolitikk. Hun mener vi står foran et historisk skifte der vi gradvis vil se en endring i arbeidslivet med flere eldre enn yngre arbeidstakere.

Samtidig vil nye pensjonsregler i årene som kommer gi dem som er født i 1963 og senere incentiver til å stå lenger i jobb. Til årets arbeidslivsrapport har KLP stilt ansatte, pensjonister og arbeidsgivere spørsmål knyttet til det å stå lenger i jobb før pensjonering.

Ett av hovedfunnene er at arbeidsgivere i kommune- og helse-Norge er lunkne til å holde på ansatte forbi aldersgrensen. Mens nesten 40 prosent av arbeidsgiverne sier seg helt enig i at det er en fordel at folk jobber frem til aldersgrensen, er det under 20 prosent som sier det samme om å jobbe forbi aldersgrensen. ▶







Arbeidslivsekspert Kari Østerud mener det er viktig at arbeidsplasser lager seg planer for å holde folk i jobb.  
Foto: Benjamin Ward

### FAKTA OM KLPS ARBEIDSLIVS-UNDERSØKELSE

- KLP gjennomførte våren 2024 tre spørreundersøkelser blant et utvalg arbeidsgivere, ansatte og pensjonister i kommune- og helse-Norge.
- Undersøkelsen kartlegger kunnskap og holdninger til seniorpolitikk, pensjonering, pensjoneringsadferd og de nye pensjonsreglene som trer i kraft fra 2025 for de som er født i 1963 og senere.
- Blant **de viktigste funnene** er at arbeidstakere ønsker å trekke seg tilbake tidlig, at arbeidsgivere i liten grad ønsker ansatte som er eldre enn pensjonsalderen, og at færre enn 1 av 3 svarer at de har en seniorstrategi.
- Rundt 5.700 svarte på undersøkelsen.



Se alle tall fra undersøkelsen i arbeidslivsrapportens talldel, side 32–37

Kari Østerud mener altfor få arbeidsgivere blant kommuner og helseforetak har et bevisst forhold til fremtidens utfordringer eller mål om hvor de skal.

– Det er en manglende satsning og prioritering på å holde på seniorer i jobb, sier Østerud, som mener vendepunktet er nå, og at det haster:

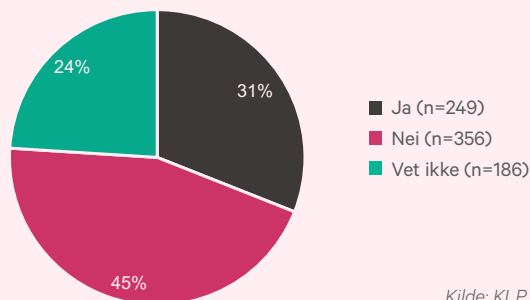
– Jeg forstår ikke at man sitter stille i båten. Det går en alarm, og kommunene holder seg for ørene.

#### VIKTIG Å LEGGE EN PLAN

Østerud forklarer at de eldre arbeidstakerne besitter kompetanse og erfaring som arbeidsgivere ikke greier seg uten. Ønsker man å beholde disse ressursene må arbeidsgiverne få oversikt over situasjonen.

I undersøkelsen som KLP har gjennomført svarer kun 31 prosent av arbeidsgivere i kommune- og helse-Norge at de har en strategi for hvordan de skal beholde og videreutvikle senior arbeidstakere.

«Har dere en strategi for hvordan dere skal beholde og videreutvikle senior arbeidstakere?»



Kilde: KLP

I Sortland merker personalsjef Brita Kleivan at kommunen ikke lenger sitter i førersetet på arbeidsmarkedet. Foto Kristine Lindebø



– Det er viktig å ha kontroll på tallene, men det er det mange kommuner som ikke har. Jeg snakker med ordførere og kommunedirektører og spør dem om hva kommunens gjennomsnittlige avgangsalder er, men det vet de ikke. Da er det umulig å legge en plan for å holde folk i jobb.

Konserndirektør Cathrine Hellandsvik for Liv og pensjon i KLP sier at pensjonsleverandøren sitter på mye innsikt i pensjoneringsutviklingen hos våre kunder. Mye av dette fremkommer i statusrapporter som leveres til kundene våre hvert kvartal.

– Hvis kundene ønsker det, kan de også gjerne få en gjennomgang av oss om konkrete tall som avgangsalder og utføreutvikling.

Østerud poengterer at arbeidsgiverne må finne ut hva det er de ønsker å oppnå. Før man vet det, er det ikke noe poeng å innføre senior tiltak, forklarer hun.

– Det blir som at en lege skriver ut medisiner før man undersøker hva som er feil med pasienten.

#### SENIORGULLET

Sortland kommune i Nordland har begynt å merke at arbeidsstokken endres.

– Det er ikke veldig lenge siden vi som kommune og arbeidsgiver kunne sitte og plukke de beste folka til å jobbe i kommunen. Nå er vi plutselig der at vi ikke sitter i førersetet lenger. Nå er vi nødt til å tenke på hva som gjør oss attraktiv som arbeidsgiver, sier tidligere konstituert kommunedirektør og nå kommunalsjef for organisasjon og utvikling i Sortland kommune, Brita Kleivan.

«Ledere skal gjøre individuelle vurderinger opp mot alle ansattes livsfaser»

Brita Kleivan, personalsjef

Hun har jobbet i kommunen siden 2010 og ser verdien av å beholde eldre arbeidstakere i kommunen.

– De er gullet i vår organisasjon og vi prøver å ta vare på dem vi har. Samtidig ser vi at de som er født i 1962 og tidligere, de som har den tidligere ordningen med mulighet til å gå av når de har nok opptjening, forsvinner.

Kleivan forklarer at kommunen har innført tiltak som seniorsamtaler og ekstra fridager i forsøk på å holde seniorer i jobb.

– Dette er jo særskilte tiltak som vi tilbyr seniorene. Vi tenker også på hvordan vi kan bli attraktive for alle. Vår plan heter livsfasepolitikk fordi vi har sagt at vi ikke kun skal ha en særegen gruppe som skal få tiltak. Vi skal ha ledere som skal gjøre individuelle vurderinger opp mot alle ansatte i de ulike livsfasene de står i.

#### LEDERE MÅ KNUSE SENIORMYTENE

Også Østerud legger vekt på viktigheten som lederne spiller for å stimulere til lange yrkeskarrierer. En av nøklene er å ta beslutninger basert på fakta.

– Et godt sted å starte er å få bort mytene om eldre arbeidstakere – at de er mindre produktive, omstillingsdyktige og motiverte. Disse mytene lever i beste velgående, til tross for at forskningen motbeviser de. Den kunnskapen må vi sørge for at lederne har.

Direktøren påpeker at ansvaret ligger ikke kun på ledernes skuldre, men også hos arbeidstakerne selv.

– Ledere er ikke tankelesere. De ansatte må selv ta ansvar for å si ifra hvordan de har det på jobb. Til syvende og sist er den ansatte selv som har hovedansvaret for sitt egen yrkesliv, sier Østerud og sikter til kompetanseheving og å takke ja til nye utfordringer.

#### IKKE SOSIALPOLITIKK

Samtidig som Østerud slår et slag for at kommuner og helseforetak må ha en strategi for å holde de eldre arbeidstakerne i arbeid, mener hun at tanken om seniorordninger er gammeldags.

– Seniorpolitikk er ikke sosialpolitikk for de gamle. Det er personalpolitikk som stimulerer til at folk vil jobbe lenger. Det handler om å skape et så bra sted å jobbe at folk jobber lenger før de går av med pensjon enn de gjorde ▶



## 5 tips for å holde lenger på seniorer

### 1. Myteknusing

Forskning motbeviser myter om at eldre arbeidstakere er mindre produktive, omstillingsdyktige og motiverte. Bli kvitt mytene.

### 2. Et godt arbeidsmiljø

Godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid treffer alle arbeidstakere uansett alder.

### 3. Livslang læring og kompetanseutvikling

Oppdater arbeidskompetansen slik at den treffer alle arbeidsoppgavene. Husk at opplæringen må føles relevant for jobben, og man må ha tid til å gjennomføre den. Formaliser den gjerne i form av fagbrev eller lignende. Formaliseringen gjør noe med motivasjonen, yrkes stoltheten og lojalitet til arbeidsplassen.

### 4. Unngå aldersdiskriminering

Arbeidsgivere er gode til å jobbe for like rettigheter, men det må også omfatte alder. Det er aldersdiskriminering i norsk arbeidsliv, for eksempel ved at man ikke kaller inn eldre søkere på intervju. Ta eldre ansatte med på nye og spennende prosjekter.

### 5. Ansvarliggjør seniorer for eget yrkesliv

Den ansatte har selv hovedansvar for egen yrkeskarriere. Den ansatte må takke ja til kompetanseutviklingstiltak, nye utfordringer og muligheter. Så må leder spille en stor rolle for å inspirere og motivere seniorene til å ta ansvar for eget yrkesliv.

*Kilde: Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv*

tidligere. Det er bra for de ansatte og for kommunen fordi da kan de levere gode tjenester til innbyggerne.

Mye går på språket vi bruker om seniorene i arbeidslivet, mener hun.

– I ord som tilrettelegging, tiltak og seniorordning ligger det en slags devaluering av de eldre arbeidstakerne. At de trenger noe ekstra, fordi det er et eller annet med dem som ikke fungerer helt.

### FØRTE TIL MANGEL PÅ ARBEIDSKRAFT

I Hammerfest har de erfart at seniortiltak ikke er nok. Der har kommunen både innført og fjernet seniortiltak opp gjennom årene. I 2006 innførte de en prosentvis økning av lønnen for arbeidstakere over 62 år. I tillegg fikk visse eldre arbeidstakere mulighet til å jobbe i redusert stilling for full lønn. Men høsten 2023 ble tiltakene fjernet igjen. Ikke bare på grunn av trangere kommuneøkonomi, men også fordi de ironisk nok førte til mangel på arbeidskraft.

– Vi så at spesielt i barnehager og innen helse- og omsorg var det mange som benyttet seg av ordningen, og plutselig sto vi uten ansatte. Det ble det hull i turnuser, og vi måtte få flere vikarer, noe som kostet mye penger, sier personalsjef Trude Klaussen.

Kommunen satser nå på å styrke heltidskulturen gjennom tiltak som favner alle arbeidstakere.

– Vi har innført høyere lønn utover tariff til sykepleiere og ansatte i barnehage og helse og omsorg. Da treffer vi alle. Det stimulerer alle aldersgrupper og ikke bare de eldre.

«Skapes det en kultur  
for å jobbe lenger, vil  
også flere stå i jobb»

Trude Klaussen,  
personalsjef i Hammerfest kommune

**OPTIMISTISK TIL NYE REGLER**

Hammerfest kommune har planer om å revidere seniorpolitikken opp mot de nye pensjonsreglene som trer i kraft fra årsskiftet.

– Reglene stimulerer til å stå lenger i jobb. Når det skapes en kultur for å jobbe lenger, tror jeg også flere vil stå i jobb.

Østerud tror også at reglene kan få eldre arbeidstakere til å jobbe lenger, men mener

kommunene må ha en plan for overgangen. Og det haster.

– Det handler om holdningsendringer og å ha oppdatert kunnskap. Det er der kommunene og helseforetakene må begynne. Klarer de å motivere eldre arbeidstakere til å jobbe ett, to eller tre år lenger enn de gjør i dag, er oppdraget utført. ■



I Hammerfest har de gått bort fra isolerte seniortiltak fordi det blant annet skapte krøll i bemanningskabler. Nå styrker de snarere heltidskultur og tiltak overfor alle ansatte, forteller personalsjef Trude Klaussen. Foto: Marthe Nyvoll

## KS søker mer kunnskap om seniorer

TOR ARNE GANGSØ i Kommunenes interesseorganisasjon KS hevder kommunene er forberedt på store endringer i arbeidslivet. Han bygger på undersøkelsen «Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor», som KS gjennomfører annethvert år. Der svarer blant annet nær tre av fem kommuner og fylkeskommuner at de har innført tiltak for å beholde seniorarbeidstakere.

– I årene framover skal vi som samfunn løse flere store og viktige oppgaver med færre personer i det vi regner som yrkesaktiv alder. Det er en helt ny situasjon, sier Gangsø, som er direktør for arbeidsliv i KS.

På spørsmål om hvilke konkrete



KS-direktør Tor Arne Gangsø mener vi må endre holdning til hva som er «yrkesaktiv alder». Foto: Roar Grønstad

eksempler KS har, opplyser de at spørsmålet om seniortiltak ble undersøkt kvantitativt i siste arbeidsgivermonitor, men at organisasjonen har lite systematisk kunnskap om hva kommunene gjør konkret. Dette er noe KS sier de nå dykker dypere i gjennom et pågående forsknings- og utviklingsprosjekt om seniorer.

Gangsø sier kommunesektoren fremover trenger mer arbeidskraft til å løse helse- og omsorgsoppgavene, samt det grønne skiftet. Han mener ny teknologi og ny organisering av arbeidet er viktig for å møte disse utfordringene.

– I tillegg må vi mobilisere, inkludere og utvikle mest mulig arbeidskraft. Vi må endre holdninger til hva som er «yrkesaktiv alder». Vi holder oss heldigvis friskere lenger og kan stå lenger i jobb. Pensjonsregler som stimulerer til det, er en viktig del av svaret på utfordringene i arbeidslivet.

### GRADVIS EFFEKT

Endringene i pensjonsregler og avtaler har tatt tid, og sterkere insentiver til å stå lenger i jobb vil bli innført gradvis. Det første kullet som er omfattet av endret offentlig pensjon blir 62 år i 2025, og fra da vil en økende andel av seniorenne stimuleres til å stå lenger i arbeid.

– KS har vært særlig opptatt av å styrke insentivene for arbeidstakere som er omfattet av en særaldersgrense. I helse- og omsorgstjenestene gjelder det mer enn halvparten. Vi er veldig glade for at partene lyktes med å komme til enighet om nye pensjonsregler for arbeidstakerne med særaldersgrense i august i fjor. Det var krevende forhandlinger som tok lenger tid enn forutsatt. Det betyr at sterkere insentiver for arbeidstakere med særaldersgrenser innføres gradvis fra 2027.

### MER PENGER ER IKKE NOK

Gangsø mener at sterkere økonomiske insentiver til å stå lenger i arbeid er viktig, men ikke nok. En god livsfasepolitikk, inkludert seniorpolitikk, er avgjørende for å lykkes med å inkludere og utvikle eldre arbeidstakere.

– Mange kommuner benytter denne muligheten, og enda flere bør lære av dem. Kompetanseutvikling og god ledelse er også viktig i en kommunes arbeidsgiverpolitikk og kan bidra både til lenger yrkesliv og lavere sykefravær.



HR-direktør Arne Skjelten i Helse Førde mener det er viktig at ansatte føler seg velkommen på jobb.  
Foto: Oddleiv Apneseth

## Helse Førde: – Vi møter oss selv i døren

### HR-DIREKTØR ARNE SKJELTEN I

Helse Førde mener arbeidsgivere må bli mer opptatt av å få ansatte til å stå i arbeid utover 67 år.

– Vi er klar over det som kommer nå, vi vet at vi skal ha ansatte til å stå lenger. Det er ønskelig for oss, samtidig som det er et utfordringsbilde på samme tid. Vi er litt spente, det er ikke snakk om ti år frem i tid, men allerede neste år, sier Skjelten.

Sykehuset i Førde har en stadig aldrende arbeidsstokk.

– Vi åpnet sykehuset i 1979, og det er mange som startet her da som nå er i aldersgruppen som skal ut i pensjon de nærmeste årene. I tillegg opplever vi utfordringer med å rekruttere folk til de ledige stillingene vi har.

### MÅTTE SI NEI TIL LEGENE

Helse Førde har en seniorstrategi der de blant annet tilbyr egne seniordager, men Skjelten er usikker på om de klarer å hente ut de store gevinstene av det:

– Vi har også har laget et likestilling-, inkludering- og mangfoldsutvalg (LIMU). Her handler det om livsfasepolitikk og i det ligger også seniorpolitikken vår. Vi prøver å

bruke de tiltakene vi har og opplever at ansatte synes det er fint å jobbe her.

Helseforetaket har en del tiltak som fungerer som en slags verktøykasse for de ansatte.

– Vi møter oss selv i døren. Vi har tilrettelegging, vi tilbyr mentorer, ansatte kan bytte arbeidsoppgaver i perioder, og de kan få tilpasset det de jobber med hvis det er mulig. Det er mange ting som vi kan bruke, men vi møter oss selv i døren rent økonomisk. Et konkret eksempel er leger som ønsker å jobbe lenger, men ikke ønsker å stå i vakter, samtidig som de vil beholde dagens lønn. Hva er smart å gjøre da? Vi har valgt å si nei.

Tilbakemeldingene fra de ansatte ved sykehuset forteller at det er jobbtempoet og det som ligger i arbeidsoppgavene som avgjør om man klarer å stå i jobb eller ikke.

– Det hører vi også fra de deltidsansatte. Mange sier det handler om livsfaser og om barn, men også at det er så hektisk på jobb at de faktisk ikke klarer å gå i full stilling. Men vi kan ikke bare skylde på arbeidslivet og si at det er for hektisk, det er opp til oss selv også.

Han mener mye handler om arbeidsgiverne og om lederne: Det de står for i sin politikk, måten de møter mennesker på, måten de ansatte føler seg inkludert på, og tilretteleggingstiltakene som de kan bruke.

– Alt dette er mulig. Vi ser at hvis vi klarer å bygge et godt arbeidsmiljø og gode kolleger så kommer de på jobb uansett hvor hektisk det er. Trives de, vil de komme på jobb og synes det er bedre enn å gå hjemme. For meg handler det om at de skal føle seg velkommen på jobb.

### SMÅ MIDLER KAN LØSE MYE

HR-direktøren skulle gjerne hatt flere hender, men det får han ikke, og da handler det om hva sykehuset kan gjøre med det de har. Ifølge Skjelten er det ikke så mye som skal til.

– Jeg tror vi hadde fått mer igjen på lenger sikt ved å bruke litt mer penger på folk som jobbet med seniorpolitikk enn å ansette flere sykepleiere. Det skal lite til for å oppnå mye hvis man har en målrettet innsats på dette feltet. Det er snakk om små midler, med riktig fokus.



# Arbeidslivsrapporten i tall 2024/2025



# Innholdsfortegnelse

Innledning _____	26
Demografisk utvikling _____	27
Utviklingen i pensjoneringsalderen _____	28
Statistikk om KLPs medlemmer _____	30
Uttaksmønster hos noen utvalgte grupper _____	30
KLPs arbeidslivsundersøkelse:: Et arbeidsliv tilpasset endrede pensjonsregler _____	32
Arbeidsgivernes holdning til senior arbeidstakere og pensjoneringsalder _____	33
Arbeidstakerne om pensjoneringsalder _____	33
Arbeidstakerne om å jobbe deltid etter uttak av pensjon _____	34
Arbeidstakere om hva som skal til for å få til de til å stå litt lenger i arbeid _____	35
Arbeidsgiverne om viktige egenskaper ved pensjonsordningen _____	35
Strategi og tiltak for å få seniorer til å stå lengre i arbeid _____	36
Pensjonistene om hvorfor de valgte å ta ut pensjon _____	37
Pensjonister om arbeid ved siden av pensjon _____	37
Heltidskultur blant KLPs medlemmer _____	38
Heltidskultur blant medlemmer i sykepleierordningen _____	38
Heltidskultur blant medlemmer i Fellesordningen for kommuner og bedrifter _____	39
Utvikling i uførhet blant KLPs medlemmer _____	40

# Innledning

KLP forvalter pensjonsordninger i kommune- og helse-Norge og sitter med mye innsikt i utviklingen av i yrkesdeltakelse og pensjonering blant våre rundt en million pensjonister og personer med pensjonsrettigheter i KLP. Holder de ansatte i kommune- og helseforetakene seg friske og i jobb lenger, vil det bidra til å redusere rekrutteringsutfordringene og pensjonskostnadene. Det er bakgrunnen for at KLP har et utstrakt samarbeid med kommune- og helseforetakene om tiltak som kan bedre arbeidsmiljø og bidra til å øke avgangsalderen til ansatte.

Fra 2025 trer ny livsvarig AFP og nye pensjonsregler for offentlig ansatte i kraft. Fra da kan offentlig ansatte som er født i 1963 tjene opp mer i pensjon og få varig høyere pensjon utbetalt om de står lenger i jobb. De kan også kombinere jobb med å ta ut tjenstepensjon og AFP. Det gjør det gunstigere for offentlig ansatte å forlenge yrkeskarrieren.

Vi har over flere år sett en tendens i retning av at folk pensjonerer seg litt tidligere i kommunene. I helseforetakene og fylkeskommunene derimot, har utviklingen vært mer stabil. Det er ikke en ønsket utvikling når vi vet at behovet for arbeidskraft vil øke i årene framover som følge av den demografiske utviklingen. Hvis de ansatte skal endre mønster på grunn av insentivene som ligger i de nye pensjonsreglene, og utsette avgangsalderen, må både ansatte og arbeidsgivere kjenne regelendringene. KLP jobber derfor aktivt med informasjonsarbeid opp mot både arbeidstakere- og givere for å skape bevissthet rundt de endringene som skjer innen pensjon.

I denne delen av rapporten presenteres tall over medlemmene i KLPs risikofellesskap.

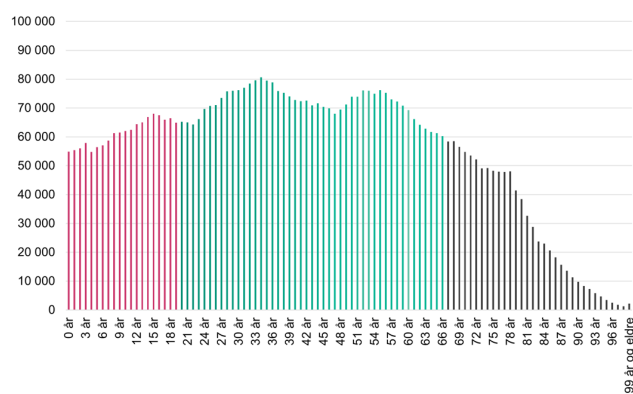
## Demografisk utvikling

Frem mot 2050 vil Norges befolkning vokse med cirka 600.000. Hele befolkningsveksten vil komme i de eldste aldersgruppene. Det påvirker arbeidsmarkedet. For hver ekstra person i yrkesaktiv alder (20–66 år), får vi 24 seniorer (67 år og eldre)<sup>1</sup>. Selv om andelen eldre i Norge vil vokse i tiden framover, er selve befolkningsveksten ventet å avta.

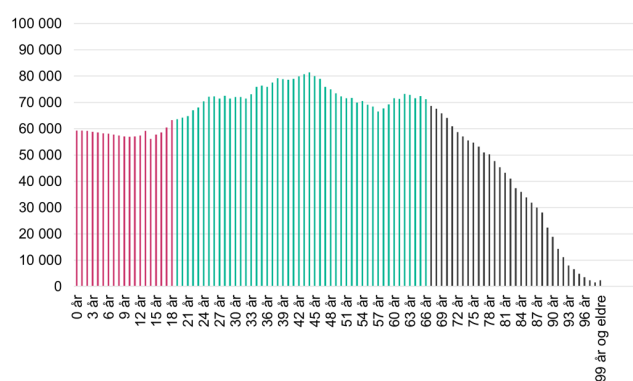
Mens det i dag er 3,8 personer i yrkesaktiv alder per person over 67 år, vil det i 2050 være 2,3 yrkesaktive bak hver person over 67 år. Innen få tiår vil det bli flere personer som er 65 år og eldre, enn barn og under 20 år. Særlig vil andelen over 75 år øke. Figur 1 og 2 viser framskrevet folkemengde i 2025 etter alder. Andelen i yrkesaktiv alder markert i grønt (20–66 år) utgjør 61% av befolkningen, mens de over 67 år og eldre (sort) utgjør 17%.

10 år senere, i 2035 (figur 2), er andelen i yrkesaktiv alder (20–66 år) forventet å bli redusert til 59%, mens andelen over 67 år trolig utgjør 20%. I prosent fremstår endringen som liten, men i absolutte tall innebærer det at det i 2035 er 247.315 flere personer som er 67 år og eldre enn i 2025, mens det har tilkommet bare 60.303 flere personer i yrkesaktiv alder.

Figur 1. Framskrevet folkemengde per. 1.januar 2025, etter alder.



Figur 2. Framskrevet folkemengde per. 1.januar 2035, etter alder.



Kilde: Nasjonale befolkningsframskrivinger. Statistisk sentralbyrå. Statistikkbanken tabell 13599 hovedalternativ (MMM).

SSB anslår at 2 av 5 kommuner fram mot 2035 vil oppleve en befolkningsnedgang og at det i 2 av 3 kommuner vil være en nedgang i befolkningen i yrkesaktiv alder. En befolkningsutvikling med færre unge og flere og etter hvert pleietrengende eldre, gjør at det blir stadig vanskeligere å dekke et økende behov for ansatte i helse og omsorg. Det aktualiserer behovet for å få seniorer til å stå lengre i arbeid. KS anslår at kommunesektoren ligger an til å mangle 50.000 flere årsverk i løpet av de neste tiårene, og mangler allerede nå 15.000 innen helse, pleie og omsorg.

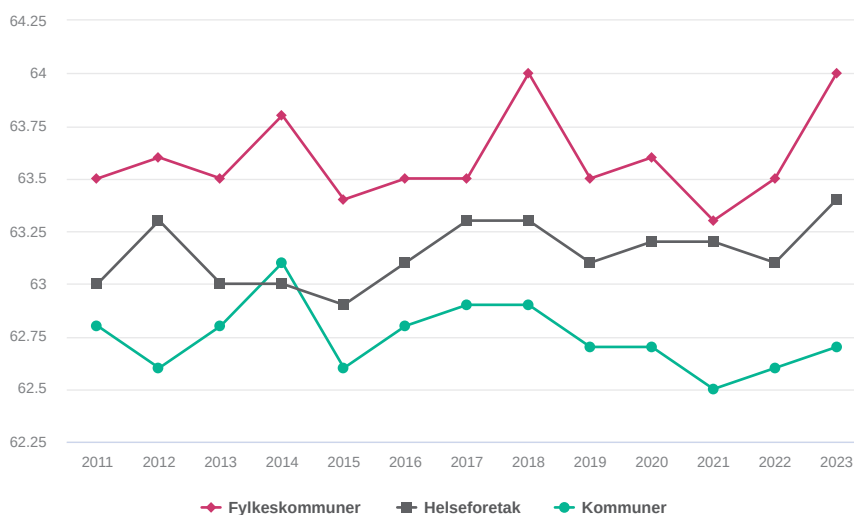
<sup>1</sup> NAV, 2023.

## Utviklingen i pensjoneringsalderen

Vi har beregnet forventet pensjoneringsalder over tid for grupper av medlemmer i vår kundemasse. Pensjoneringsalder er det tidspunktet man tar ut pensjon eller blir ufør fra.

Beregningene av forventet pensjoneringsalder er utført på samme måte som ved beregning av forventet levealder. Basert på informasjon om pensjonsuttak på hvert alderstrinn i aldersgruppen 50-69 år har vi estimert sannsynligheten for å pensjoneres på hvert alderstrinn, under forutsetning av at man fremdeles er yrkesaktiv ved inngangen til alderen. Ut fra av denne informasjonen kan vi beregne forventet pensjoneringsalder for en yrkesaktiv 50-åring. I prinsippet kan forventet pensjoneringsalder beregnes for en vilkårlig alder, men alder 50 er valgt for i denne sammenhengen å ekskludere de som blir uføre i ung alder.

**Figur 3. Utvikling i forventet pensjoneringsalder for en sysselsatt 50-åring hos kommune-, fylkeskommune-, og helseforetakskundene i KLP**

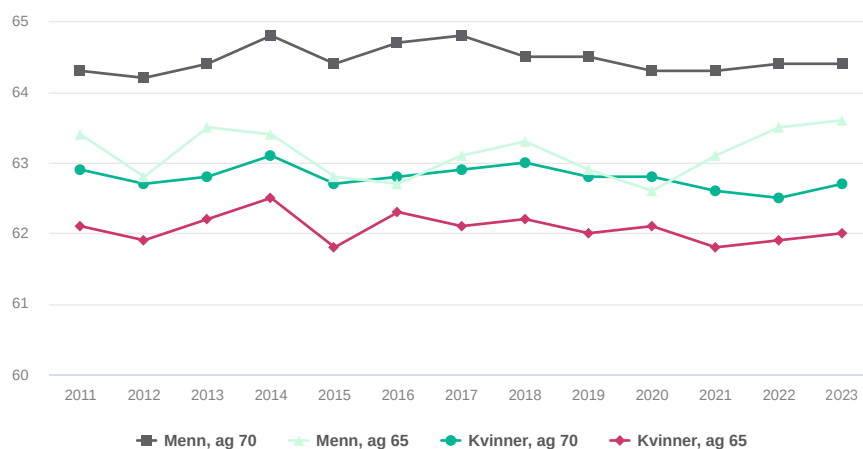


Siden 2019 har utviklingen i forventet pensjoneringsalder blant kommunalt ansatte vært noe svakere sammenliknet med foregående år, med et bunnpunkt på 62,5 år i pandemiåret 2021. I 2023 ser vi tegn til positiv utvikling, hvor forventet pensjoneringsalder (62,7 år) nå ligger omtrent på nivå med snittet for hele observasjonsperioden. Gitt at pensjoneringsatferden observert i 2023 holder seg konstant, kan om lag 80% av kommunalt ansatte forventes å ha uttak av pensjon før fylte 67 år.

I fylkeskommunene har utviklingen i perioden 2011-2023 vært stabil, med noe større årlige svingninger sammenliknet med kommunene. Større årlige svingninger må sees i sammenheng med et begrenset antall observasjoner som følge av langt færre ansatte i fylkeskommunene enn i kommunene. Vi ser at nivået på forventet pensjoneringsalder ligger en del høyere enn i kommunene, noe som antakeligvis i stor grad skyldes ulik yrkessammensetning og færre ansatte med særaldersgrense. I 2023 hadde 14% av de ansatte i fylkeskommunene i aldersgruppen 50-69 år særaldersgrense, mens i kommunene var 39%.

I helseforetakene har forventet pensjoneringsalder ligget noe høyere i den siste halvdel av perioden (2011-2023). Til tross for at andelen ansatte med særaldersgrense er høyere i helseforetakene (49%), kan en ansatt i helseforetak forventes å ha pensjonsuttak 0,7 år senere enn en ansatt i kommunene. Både i helseforetakene og i fylkeskommunen er forventet pensjoneringsalder på sitt høyeste i 2023, med henholdsvis 64 år og 63,4 år.

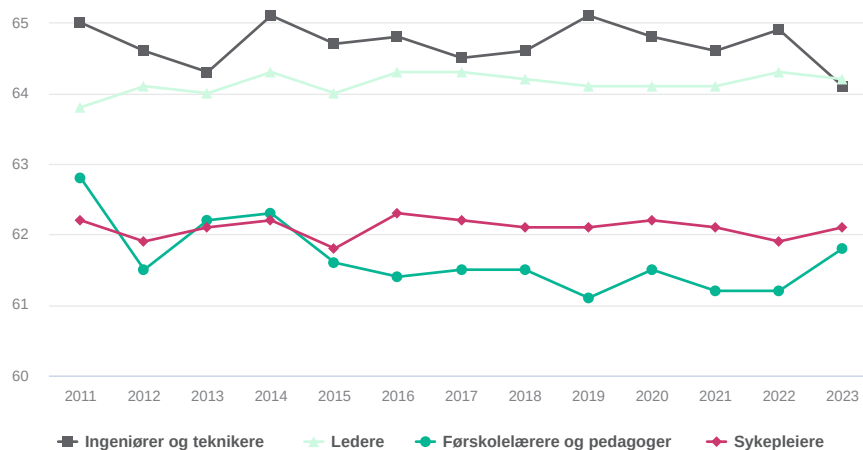
**Figur 4. Forventet pensjoneringsalder for kvinner og menn i kommunene med aldersgrense (ag) 65 og 70**



På aggregert nivå ser vi store forskjeller i pensjoneringsalderen mellom kvinner og menn. Noe av denne forskjellen skyldes at kvinner i større grad enn menn jobber i yrker med særaldersgrense. De fleste som har særaldersgrense i kommunal sektor har et yrke som det kan være fysisk utfordrende å stå lenge i. Typiske yrker med særaldersgrense 65 år i kommunesektoren er hjelpepleiere, sykepleiere og renholdere. Men også når vi ser nærmere på dem med mindre fysisk krevende yrker, ser vi klare kjønnsforskjeller. For dem med ordinær aldersgrense på 70 år er forventet pensjoneringsalder nesten to år høyere for menn enn kvinner, se figur 4. For de med aldersgrense 65 har kjønnsforskjellen vært noe mindre i de fleste år. De siste to årene har imidlertid kjønnsforskjellen vært omtrent som for gruppen med ordinær aldersgrense, som følge av en økning i forventet pensjoneringsalder blant menn med særaldersgrense. Etter som menn med særaldersgrense utgjør en svært begrenset andel av de kommunalt ansatte, kan store årlige svingninger for denne gruppen skyldes tilfeldigheter.

Pensjoneringsalderen varierer innad i kommunal sektor. I figur 5 har vi sett nærmere på noen yrkesgrupper som skiller seg ut med å ha en klart høyere eller klart lavere pensjoneringsalder enn gjennomsnittet for sektoren samlet sett. Vi ser at spesielt førskolelærere og pedagoger er en yrkesgruppe som tidlig forlater yrkeslivet med en forventet pensjoneringsalder på 61,8 år i 2023. Dette er en yrkesgruppe som har en kvinneandel på 96%, noe som er høyere enn for hjelpe- og sykepleiere. I motsetning til disse to yrkesgruppene har førskolelærere og pedagoger imidlertid ikke særaldersgrense. I yrkesgruppene ledere og ingeniører og teknikere er pensjoneringsalderen blant de høyeste, med ca. 64,2 år i 2023.

**Figur 5. Forventet pensjoneringsalder ved 50 år for noen utvalgte yrkesgrupper i kommunene**



## Statistikk om KLPs medlemmer

De følgende avsnittene presenterer relevant statistikk for KLPs medlemmer og viser bl.a. alderssammensetningen i de ulike risikofellesskapene, historisk uttaksmønster, stillingsprosjenter og utviklingen i uføreandeler.

Medlemsmassen i KLP er inndelt i syv risikofellesskap etter hvilken arbeidsgiver medlemmene er registrert ansatt hos, eller hvilken yrkesgruppe de tilhører. Fellesordningen for kommuner og bedrifter er det klart største risikofellesskapet etterfulgt av Pensjonsordningen for sykepleiere, Fellesordningen for statlige helseforetak, Fellesordningen for fylkeskommuner, Pensjonsordningen for sykehusleger, Pensjonsordningen for folkevalgte og Fellesordningen for lukkede avtaler<sup>2</sup>.

Ved utgangen av 2023 var det 481 322 yrkesaktive medlemmer i KLP, inkludert de som kombinerer delvis uttak av pensjon med en aktiv stilling pensjonister. Andelen kvinner er høy, 76%. Blant de aktive medlemmene har 299.655 (62%) aldersgrense 70 år, 173.145 (36%) har aldersgrense 65 år, mens 9.425 (2%) har aldersgrense 60 år.

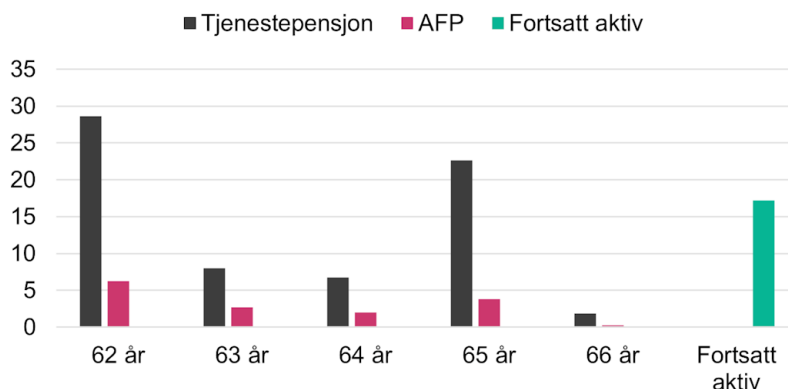
### Uttaksmønster hos noen utvalgte grupper

I figurene nedenfor presenteres faktisk uttaksmønster for enkelte grupper i KLP. Figurene viser andelen som tok ut pensjon ved ulike aldre etter pensjonstype og andelen som fremdeles var aktiv ved 66 år<sup>3</sup>. Personer som har blitt uføre fra en stilling med særaldersgrense og oppsatte pensjoner er ikke inkludert i tallgrunnlaget for figurene. I figurene er summen av andelen ved hver uttaksalder lik 100%.

Figur 6 viser ved hvilken alder medlemmer i Pensjonsordningen for sykepleiere med 65 års aldersgrense startet uttak av pensjon, eller om de fremdeles var i arbeid ved 66 år. Uttaksmønsteret er basert på personer som var 66 år ved utgangen av 2023, altså 1957-kullet.

I figuren kommer det fram at flest tar ut pensjon ved 62 år og 65 år. Samtidig er også en betydelig andel fremdeles aktive ved 66 år.

**Figur 6. Uttaksmønster for 66-åringene i Pensjonsordningen for sykepleiere med aldersgrense 65 år som mottok særalderspensjon eller AFP fra KLP, eller fortsatt var aktive ved utgangen av 2023\*.**



\*Personer med oppsatte rettigheter i KLP inngår ikke.  
Kilde: KLP

<sup>2</sup> Som følge av små tall, presenteres det i rapporten ikke tall for medlemmer tilhørende Pensjonsordningen for folkevalgte og Fellesordningen for lukkede avtaler.

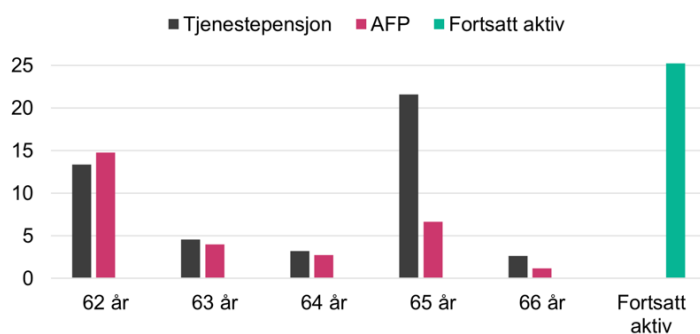
<sup>3</sup> Aktive er definert som yrkesaktive uten pensjons- eller utbetalingsgrad.

Samlet tok 35% ut tjenstepensjon eller AFP ved 62 år, 11% ved 63 år, 9% ved 64 år, 26% ved 65 år, mens 2% tok ut ved 66 år. 17% var fremdeles i arbeid ved 66 år. Et flertall blant medlemmene i sykepleierordningen valgte å ta ut tjenstepensjon relativt til AFP. Det kan være et bevisst valg da de ønsker å kombinere tjenstepensjon med en deltidsstilling eller har regnet ut at dette blir best for dem, men det kan også være noen som ikke er klar over at AFP førtidspensjon kan gi bedre inntekt etter skatt.

Figur 7 viser ved hvilken alder medlemmer i Fellesordningen kommuner og bedrifter med 65 års aldersgrense, startet uttak av pensjon eller om de fremdeles var i arbeid ved 66 år. Uttaksmønsteret er basert personer som var 66 år ved utgangen av 2023.

Også blant medlemmene i fellesordningen, var de vanligste uttaksalderne av pensjon 62 og 65 år, samtidig var en stor andel fremdeles var i arbeid ved 66 år. Samlet tok 28% ut tjenstepensjon eller AFP ved 62 år, 9% ved 63 år, 6% ved 64 år, 28% ved 65 år, mens 4% tok ut ved 66 år. 25% var fremdeles i arbeid ved 66 år. Også flertallet av medlemmene i Fellesordningen for kommuner og bedrifter valgte å ta ut tjenstepensjon relativt til AFP.

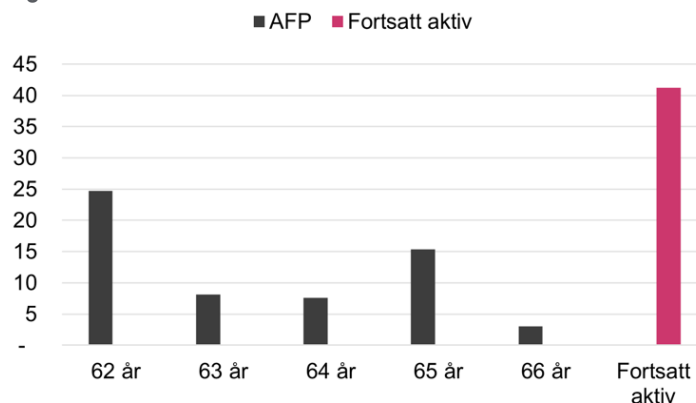
**Figur 7. Uttaksmønster for 66-åring i Fellesordningen for kommuner og bedrifter med aldersgrense 65 år som mottok særalderspensjon eller AFP fra KLP, eller fortsatt var aktive ved utgangen av 2023\*.**



\*Personer med oppsatte rettigheter i KLP inngår ikke. Kilde: KLP

Figur 8 viser uttaksmønsteret for medlemmer i Fellesordningen kommuner og bedrifter med 70 års aldersgrense. Av figuren går det fram at den vanligste uttaksalderen av pensjon var 62 år, dernest 65 år. Samtidig var en betydelig andel, hele 41%, fremdeles i arbeid ved 66 år.

**Figur 8. Uttaksmønster for 66-åring i Fellesordningen for kommuner og bedrifter med aldersgrense 70 år som mottok AFP eller fortsatt var aktive ved utgangen av 2023\*.**



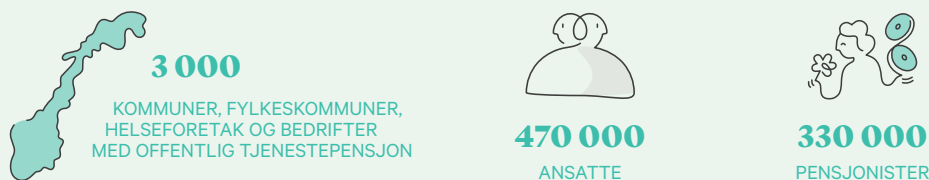
\*Personer med oppsatte rettigheter i KLP inngår ikke. Kilde: KLP

# KLPs arbeidslivsundersøkelse: Et arbeidsliv tilpasset nye pensjonsregler

De siste årene har det blitt tydelig at det norske samfunnet står overfor en demografisk utfordring som påvirker både arbeidsstyrken og etterspørselen etter velferdstjenester. Vi får flere eldre med omsorgsbehov, og færre unge inn i arbeidsstyrken. For at kommunesektoren skal kunne tilby samme nivå på tjenestene den nærmeste tiårsperioden, er det anslått at antall årsverk må øke med over 45.000 frem mot 2031.<sup>4</sup> Denne problemstillingen blir spesielt synlig i kommune- og helse-Norge som skal håndtere det økte omsorgsbehovet samtidig som tilgangen på kvalifisert arbeidskraft blir mindre. Sentraliseringen i samfunnet forsterker samtidig rekrutteringsutfordringen i mange kommuner.

Eldre arbeidstakere er en betydelig ressurs for kommune- og helse-Norge, og hadde flere stått noe lengre i arbeid, hadde det utgjort en vesentlig gevinst. Kunnskap og bevissthet om både insentivene i pensjonsreglene og hvilke faktorer som er faktisk bidrar til at eldre står lengre i arbeid er derfor viktig.

KLP sitter på data for om lag 3.000 kommuner, fylkeskommuner, helseforetak og bedrifter med offentlig tjenstepensjon. Vi ivaretar pensjonen til omkring 470.000 ansatte, i tillegg kommer rundt 330.000 pensjonister.



I mars 2024 sendte vi ut tre spørreundersøkelser til et utvalg arbeidsgivere, ansatte og pensjonister for å kartlegge deres kunnskap og holdninger til seniorpolitikk, pensjoneringsadferd og de nye pensjonsreglene som trer i kraft i 2025.

- Arbeidsgiverne fikk spørsmål om seniorpolitikk og deres holdninger til eldre arbeidstakere. Antall respondenter er 950 og feilmarginen er rundt +/- 3%.
- Ansatte fikk spørsmål om ønsket pensjoneringsstidspunkt og hva som skal til for å få til de å stå lengre i arbeid. Antall respondenter er 2.198 og feilmarginen er rundt +/- 2,2%.
- Pensjonistene ble spurt om bakgrunnen til at de valgte å gå av og hvordan de opplevde pensjonisttilværelsen. Antall respondenter er 2.617 og feilmarginen er rundt +/- 2%.

I sum gav det et godt øyeblikksbilde for hva KLPs medlemmer tenker rundt seniorpolitiske virkemidler og pensjoneringsadferd.

Nærmere om målgruppene i undersøkelsene:

- **Arbeidsgivere.** Målgruppen var HR/personalansatte, ansatte som jobber med lønn, finans og økonomi, samt daglig ledere. I underkant av halvparten av arbeidsgiverrespondentene arbeidet i en stilling med personalansvar.
- **Arbeidstakere.** Målgruppen var arbeidstakere i alderen 50–61 år. Alle var født etter 1963. Det innebærer at alle respondentene omfattes av de nye pensjonsreglene for offentlig ansatte som trer i kraft fra 2025. Det var et viktig poeng ettersom de nye reglene gir bedre arbeidsinsentiver og den enkelte mer fleksibilitet og valgmuligheter. Kvinneandelen var på 79 %.
- **Pensjonister.** Målgruppen var pensjonister som har gått av med alderspensjon eller AFP de siste 5 årene. Disse var i alderen 58–79 år. Pensjonistene har vært omfattet av et regelverk som i liten grad har belønnet lengre yrkeskarrierer.

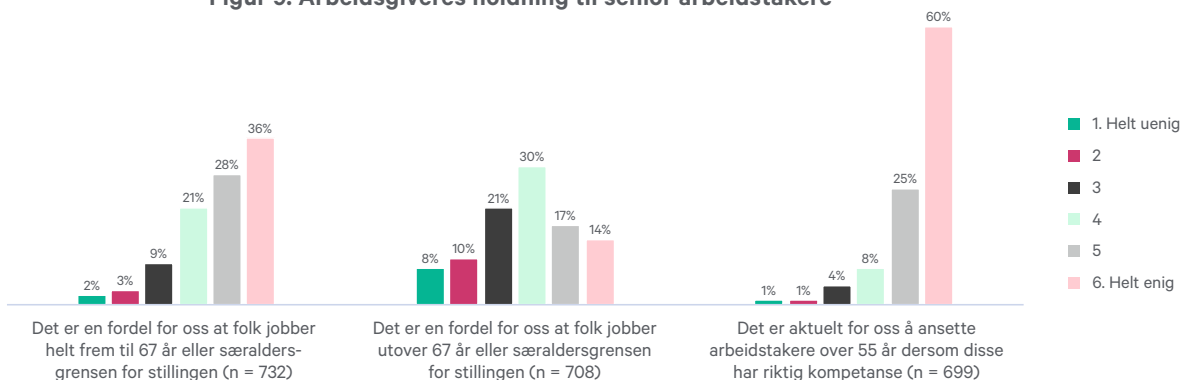
<sup>4</sup> Sysselsetningsstatistikk (KS), 2021.



## Arbeidsgivernes holdning til senior arbeidstakere og pensjoneringsalder

Vi ba arbeidsgiverne å vurdere tre påstander om eldre arbeidstakere på en skala fra helt uenig til helt enig. Vi brukte en 6 trinns skala, hvorpå de som har svart 5 eller 6 på denne skala kan sies å være helt enig i påstanden.

Figur 9. Arbeidsgiveres holdning til senior arbeidstakere



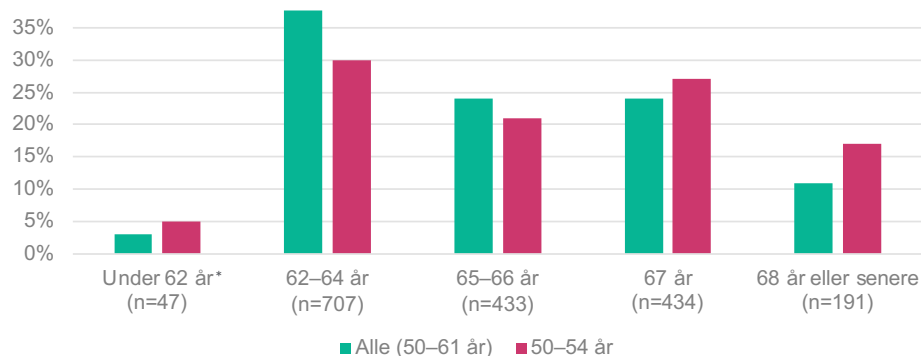
To tredeler av arbeidsgivere er helt enige i at det er en fordel at de ansatte står i jobben til 67 år eller til særaldersgrensen. Andelen som mener det er en fordel at de ansatte arbeider utover dette er imidlertid lavere. Majoriteten av arbeidsgiverne er samtidig positive til å ansette arbeidstakere over 55 år, gitt at de riktig kompetanse.

Aldersgrensene i pensjonssystemet skal øke fra 2026. Det innebærer at både laveste uttaksalder av pensjon og alderen for ubetinget rett til alderspensjon (i dag 67 år) skal øke. Økte aldersgrenser innebærer trolig at flere vil både ønske og må stå lengre i jobb. Det er derfor viktig at arbeidsgivers holdninger til at eldre arbeidstakere skal stå ut over (dagens) aldersgrense, oppdateres slik at arbeidstakere får en reell mulighet til det.

## Arbeidstakerne om pensjoneringsalder

Vi har spurt arbeidstakere i alderen 50–61 år om når de ser for seg at de vil gå av med pensjon. Alle de spurte omfattes av ny pensjonsordning hvor arbeidsinsentivene er vesentlig styrket og hvor det å stå lengre i jobb øker livsvarig pensjonsnivå. Respondentene vil og være omfattet av økte aldersgrenser, det inkluderer også de som er omfattet av en særaldersgrense, som blant respondentene utgjør om lag 40%. For å undersøke om de yngste arbeidstakerne svarer annerledes enn gjennomsnittet av arbeidstakerrespondentene, er det i figuren skilt på svarene til respondentene i alderen 50–54 år og gruppen arbeidstakere sett under ett som omfatter alle respondentene i alderen 50–61 år.

Figur 10. Svar på spørsmålet «Når ser du for deg at du vil gå av med pensjon?»



\* Pensjonering før 62 skyldes særaldersgrense

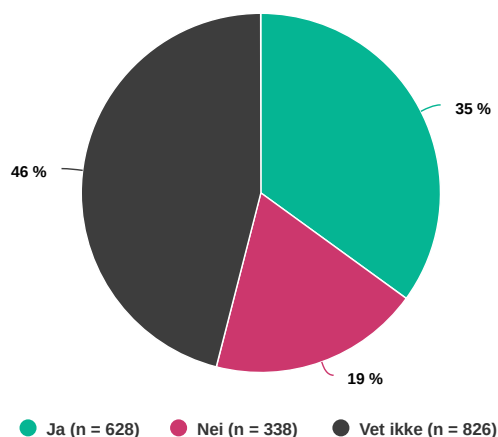
På spørsmålet om når arbeidstakerne (under ett) ser for seg å gå av med pensjon, svarer om lag 40 % at de ser for seg å gå av med pensjon en gang mellom 62 og 64 år. Det er imidlertid en lavere andel blant de yngre arbeidstakerne som ser for seg å gå av mellom 62 og 64 år, kun 30 %. At andelen som ønsker å gå av ved de laveste uttaksalderne blant de yngre arbeidstakere er lavere sammenlignet med snittet, er positivt. Det kan være en indikasjon på at de yngre har tatt inn over seg at de nye reglene legger opp til at man skal stå lengre i arbeid.

Kun 1 av 10 av arbeidstakerne (under ett), ser for seg at de vil stå i jobben til de er 68 år eller mere. Dersom man ser til gruppen med KLP-pensjonister og deres pensjoneringsmønster, var det en nøyaktig like stor andel av disse som gikk av da de var 68 år eller mer.

Det er imidlertid grunn til å være varsom med å konkludere med at de yngre eldre vil ønske å stå lengre i arbeid, og hva ev. bakgrunnen for dette er. Fra tidligere vet vi at arbeidstakere er mer positive og motiverte til å stå lengre i arbeid mens det ennå er lenge igjen til pensjonsalder, men at denne motivasjonen synker når 67 år nærmer seg. Bildet nyanseres av at rundt 40 % av KLPs ansattmedlemmer har særaldersgrense på grunn av ekstra belastende jobber. For mange av disse er det ikke aktuelt å stå like lenge i arbeid for de som har ordinær aldersgrense. På mange arbeidsplasser er det en etablert kultur for å gå av ved 67 år eller før, selv om aldersgrensen har vært 70 år. Det kan se ut som at det er behov for tydelig kommunikasjon til arbeidstakerne om at pensjonen blir lav om de ønsker å gå av tidlig og at den blir vesentlig større om de jobber lengre.

## Arbeidstakerne om å jobbe deltid etter uttak av pensjon

Figur 11. Andel arbeidstakere som svarer at det er aktuelt å jobbe deltid etter å ha begynt å ta ut pensjon

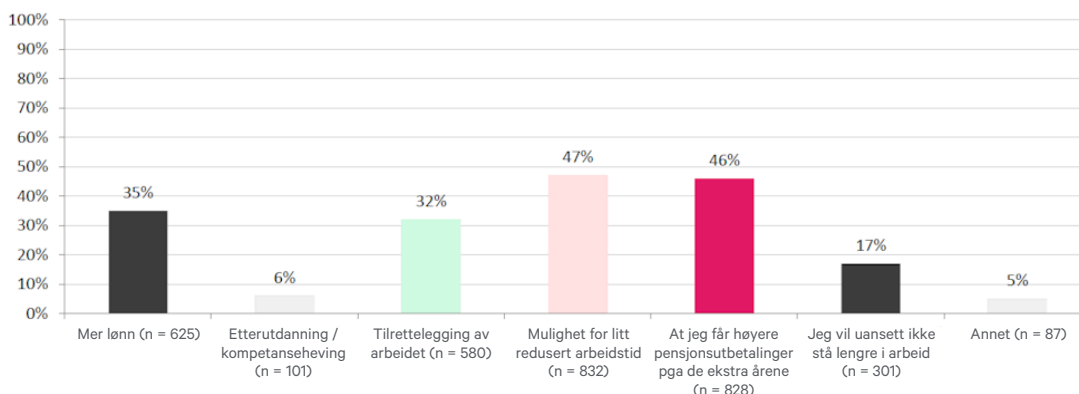


Bare 1 av 5 arbeidstakere avviser helt å jobbe deltid etter de har begynt å ta ut pensjon, og i underkant av halvparten oppgir at de er usikre. Det ser dermed ut til at det ligger et betydelig potensial i få flere eldre arbeidstakere til å arbeide deltid istedenfor å pensjonere seg 100 prosent.

Kun 1 av 3 svarer at det er aktuelt å arbeide deltid etter uttak av pensjon. Andelen arbeidstakere som er villige til å arbeide deltid i pensjonisttilværelsen, samsvarer med andelen av dagens pensjonister som arbeider deltid. Det ligger dermed et potensiale i å få flere i kategorien «vet ikke» til å velge å jobbe ved siden av. Spørsmålet er dermed hva slags tiltak som er best egnet til å få til en slik holdningsendring. På den ene siden er det et spørsmål om senior-tiltak, på den andre siden om informasjon til den enkelte om fleksibiliteten i pensjonsordningen og konsekvensene av blant annet levealdersjustering.

## Arbeidstakere om hva som skal til for å få til de til å stå litt lenger i arbeid

Figur 12. Tiltak som er mest aktuelle for arbeidstakere til å stå lenger i arbeid

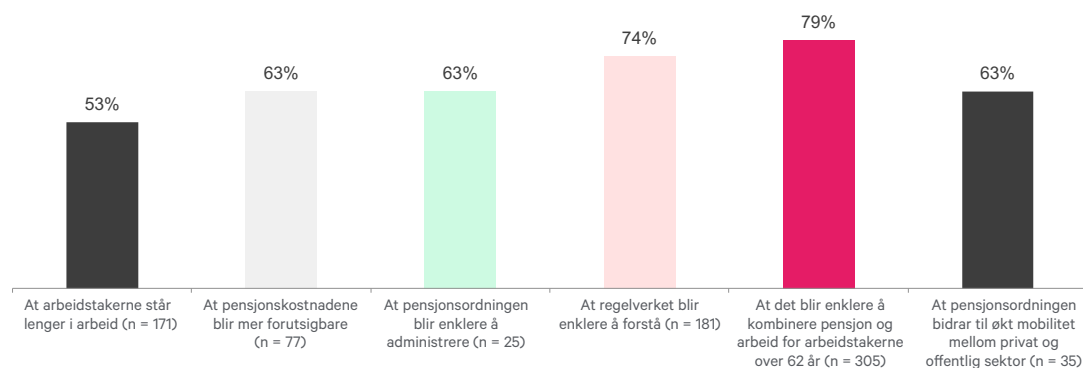


På spørsmål om hva som skal til for at arbeidstakerne skal stå litt lenger i arbeid trekkes muligheten for redusert arbeidstid, at pensjonen blir større, mer lønn og tilrettelegging av arbeidet, som de fire viktigste faktorene.

At muligheten for litt redusert arbeidstid og høyere pensjonsutbetalinger som følge av de ekstra årene i arbeid trekkes fram som de viktigste faktorene for arbeidstakerne å stå lenger i arbeid, er positivt ettersom de nye reglene gir mer fleksibilitet ved at man kan kombinere lønn og pensjon, og belønner hvert ekstra år i arbeid ved at livsvarig pensjon øker.

## Arbeidsgiverne om viktige egenskaper ved pensjonsordningen

Figur 13. Viktigste egenskaper arbeidsgivere trekker frem fremover for offentlig tjenstepensjon

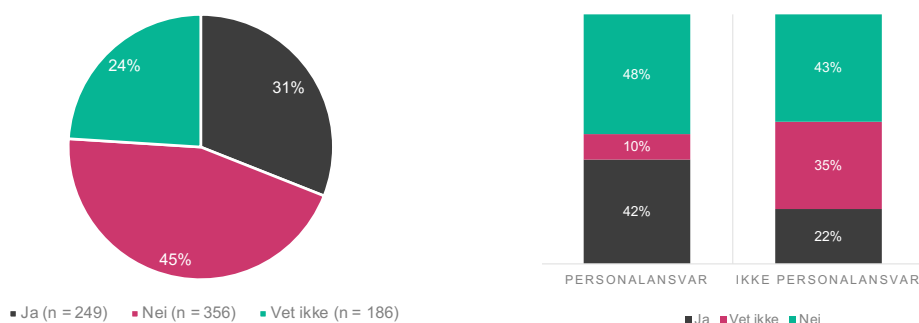


Arbeidsgiverne mener de to viktigste egenskapene ved pensjonsreglene er at det blir enklere å kombinere pensjon og arbeid etter 62 år og at regelverket blir enklere å forstå. Å jobbe deltid ved siden av pensjon ser dermed ut til å ha et potensial når vi ser på arbeidstakernes motivasjon for dette. Ved å gjøre dette attraktivt kan det være mulig å motivere og mobilisere mange av senioren som er usikre om på de vil jobbe deltid til å faktisk velge dette. Disse utgjør i dag nesten halvparten av gruppen 50–61 år.

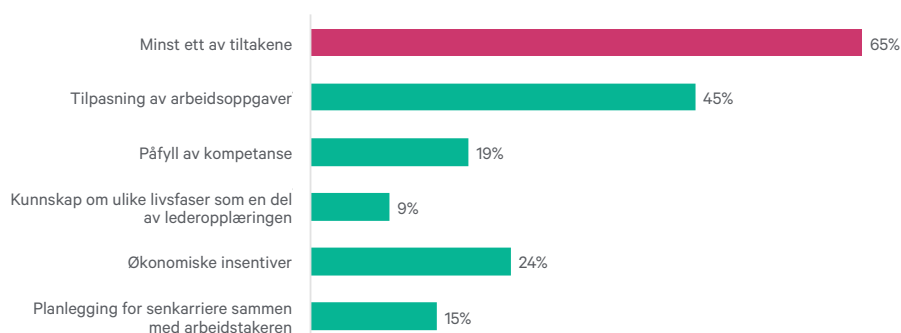
Et regelverk som er enklere å forstå kan være viktig når man skal gi de ansatte råd om en slik gradvis overgang fra arbeid til pensjon, eventuelt stå lenger i jobben.

## Strategi og tiltak for å få seniorer til å stå lengre i arbeid

Figur 14. Andel blant arbeidsgivere som svarer at de har en strategi for hvordan beholde og videreutvikle senior arbeidstakere



Figur 15. Andel blant arbeidsgivere som har gjennomført aktuelle tiltak for å få seniorer til å stå lengre i arbeid



Bare 1 av 3 arbeidsgiverne svarer at de har en strategi for å beholde og videreutvikle senior arbeidstakere. Når vi spør om konkrete tiltak, så oppgir imidlertid 2 av 3 at de har gjennomført et eller flere av tiltakene som er listet opp. En mulig forklaring er at mange arbeidsgivere har seniortiltak, men at tiltakene i liten grad er satt inn i et helhetlig system med en uttalt målsetning.

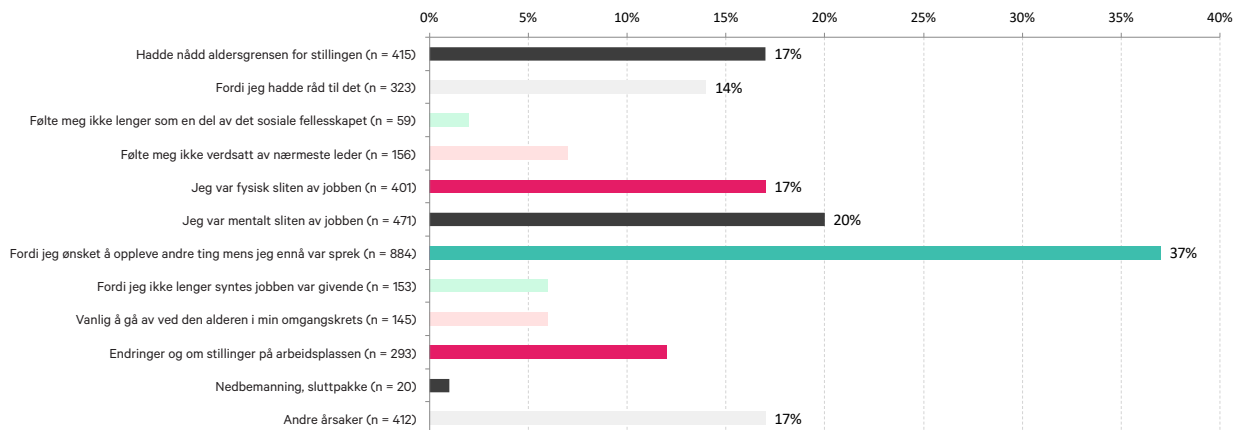
Om lag halvparten av arbeidsgiverne oppgir at de har tilpasset arbeidsoppgavene og 1 av 4 tilbyr økonomiske insentiver. På den andre siden ser vi at kun 1 av 10 svarer at de har fått kunnskap om ulike livsfaser som en del av lederopplæringen og bare 1 av 7 oppgir at de planlegger senkarrieren sammen med den ansatte.

Når man ser hen til faktisk pensjoneringsalder er denne lavere enn ønsket. Årsakene til hvorfor folk pensjonerer seg er ofte sammensatte. De nye pensjonsreglene vil imidlertid gjøre det mer økonomisk lønnsomt å stå lengre i arbeid, og åpne for mer fleksibilitet ved at det er mulig å kombinere pensjon og arbeid, som etterspørres av arbeidstakere. Det ligger derfor et håp i at de nye reglene vil bidra til at flere eldre arbeidstakere blir værende i arbeidslivet litt lengre enn før.

Pensjonsregelverket påvirker pensjoneringsadferd, men fra forskning vet vi imidlertid at faktorer knyttet til hvordan man har det på jobben, gode kolleger, at arbeidet gir økt livskvalitet og at arbeidet bidrar til å føle seg verdsatt i samfunnet, er de viktigste årsakene til at arbeidstakere forblir i arbeidslivet ut over 62 år. Arbeidsgivers visshet om nettopp hvilke faktorer som faktisk bidrar til å beholde eldre arbeidstakere i arbeidslivet er derfor viktig.

## Pensjonistene om hvorfor de valgte å ta ut pensjon

Figur 16. Pensjonister om årsak til pensjonering (flere svar var mulig)



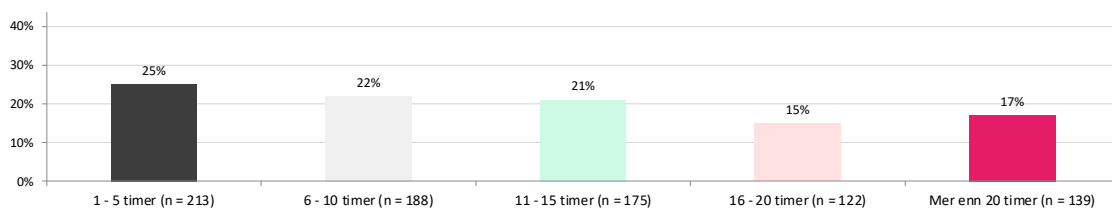
86% av dagens pensjonister oppgir at de er fornøyde med valget de tok om å gå av med pensjon. 7% svarer at de ville valgt annerledes. Like mange har valgt alternativet «Usikker».

Den klart mest vanlige årsaken til pensjonering var ønsket om å oppleve andre ting mens de fremdeles var spreke. Mange oppgir også slitenhet av jobben, både fysisk og psykisk, som pensjoneringsårsak. Flere trekker også fram det at de hadde nådd aldersgrensen for stillingen, eller at de hadde råd til det, som en pensjoneringsårsak. Det tegner seg derfor et bilde av at mange enten mangler motivasjon eller er for slitne til å stå lengre i jobb.

På den andre siden kan det se ut som om det kan finnes en mulighet dersom arbeidsgiver klarer å ta hensyn til arbeidstakers ønske om fleksibilitet til å oppleve andre ting og å tilpasse arbeidsoppgavene til arbeidstakernes helse-situasjon og deres opplevelse av å være slitne.

## Pensjonister om arbeid ved siden av pensjon

Figur 17. Antall timer pensjonister svarer at de omtrent jobber i uka ved siden av pensjon



Til spørsmålet «Jobber du ved siden av å være pensjonist», svarer 63% av de som har gått av med pensjon de siste fem årene nei. 25% svarer ja, «hos tidligere arbeidsgiver», 8% svarer ja «hos en arbeidsgiver i privat sektor» og 4% svarer ja «hos en annen arbeidsgiver i offentlig sektor».

53% av de som jobber deltid jobber mer enn 10 timer i uka. Potensialet ved å få flere til å jobbe deltid ved siden av er derfor betydelig.

Blant de som valgte ikke å jobbe deltid ved siden av sier en femdel at regelverket gjør at de ville tape pensjon om de hadde valgt å jobbe. Egenskaper ved pensjonsordningen har altså betydning for pensjoneringsadferden.

## Heltidskultur blant KLPs medlemmer

Tabell 1 viser gjennomsnittlig stillingsprosent innenfor ulike risikofelleskap i KLP. Gjennomsnittlig stillingsandel er lavest blant medlemmene i kommunene, mens den er høyest blant sykehuslegene.

Tabell 1. Gjennomsnittlig stillingsprosent i ulike risikofelleskap i KLP per 31.03.2024.

Risikofelleskap i KLP	Gjennomsnittlig stillingsprosent
Pensjonsordningen for sykepleiere	87,98
Pensjonsordningen for sykehusleger	88,37
Fellesordningen for statlige helseforetak	79,06
Fellesordningen for kommuner og bedrifter	69,37
Fellesordningen for fylkeskommuner	84,53

Kilde: KLP

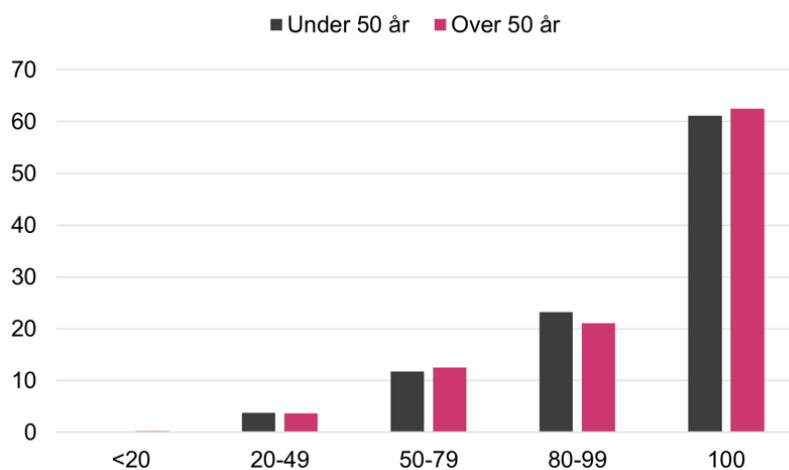
## Heltidskultur blant medlemmer i sykepleierordningen

Blant medlemmene i sykepleierordningen, arbeider 35% deltid. Og gjennomsnittlig stillingsprosent er 88%.

Figur 18 viser stillingsprosent for sykepleiere med aldersgrense 65 år. Delvise pensjonister er ikke inkludert. For å få mer kunnskap om hvem som arbeider deltid, er det i figuren skilt aldersgruppene «Over/Under 50 år». Av figuren går det fram at majoriteten av medlemmene i sykepleierordningen arbeider heltid, og det gjelder uavhengig av alder. Figuren viser at det kun er marginale forskjeller mellom de to aldersgruppene i hvem som arbeider deltid.

Det er grunn til å bemerke at sykepleierne har et særskilt innmeldingskrav for medlemskap i pensjonsordningen. Kravet innebærer at en sykepleier må jobbe minst 20 % stilling for å få rett til medlemskap i pensjonsordningen for sykepleiere. På grunn av innmeldingsreglene er antall sykepleiere som arbeider i stillinger mindre enn 20 % er ikke kjent. Det er imidlertid grunn til å anta at det er en del studenter og eldre som arbeider i stillinger mindre enn 20%. Figuren gir derfor trolig ikke et fullstendig bilde av hvem og hvor mange som arbeider deltid.

Figur 18. Andelen aktive medlemmer\* med aldersgrense 65 år i Pensjonsordningen for sykepleiere etter stillingsintervaller og alderskategori per 31.12.2023.

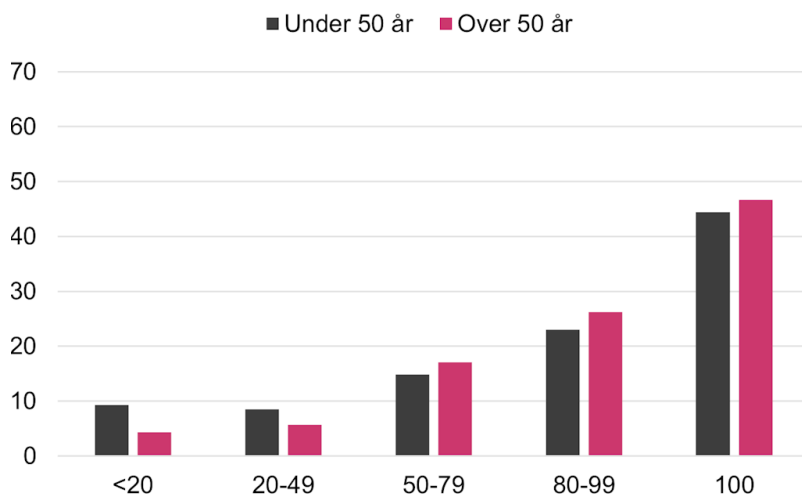


\*Delvise pensjonister er ikke inkludert.  
Kilde: KLP

## Heltidskultur blant medlemmer i Fellesordningen for kommuner og bedrifter

Figur 19 viser stillingsprosent for medlemmer med 65 års aldersgrense i Fellesordningen for kommuner og bedrifter etter stillingsintervall og alderskategori. Også blant medlemmene i fellesordningen er heltid mest utbredt, men andelen er noe lavere enn i sykepleierordningen. Figuren viser at de under 50 år i noe større grad enn de over 50 år, arbeider i mindre stillinger.

**Figur 19. Andelen aktive medlemmer\* med aldersgrense 65 år i Fellesordningen for kommuner og bedrifter etter stillingsintervaller og alderskategori per 31.12.2023.**

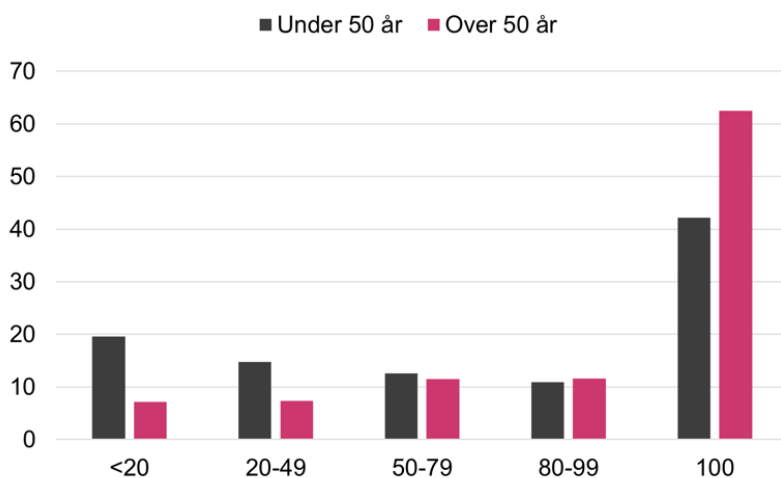


\*Delvise pensjonister er ikke inkludert.

Kilde: KLP

Figur 20 viser stillingsprosent for medlemmer med 70 års aldersgrense i Fellesordningen for kommuner og bedrifter, etter stillingsintervall og alderskategori. Heltid er mest utbredt blant medlemmene i fellesordningen. Figuren viser imidlertid at en betydelig større andel av de over 50 år arbeider heltid sammenlignet med de under 50 år. De i aldersgruppen under 50 år arbeider i større grad i mindre stillingsprosenter, og så mange som 20 % av disse arbeider i stillinger som er mindre enn 20 %.

**Figur 20. Andelen aktive medlemmer\* med aldersgrense 70 år i Fellesordningen for kommuner og bedrifter etter stillingsintervaller og alderskategori per 31.12.2023.**



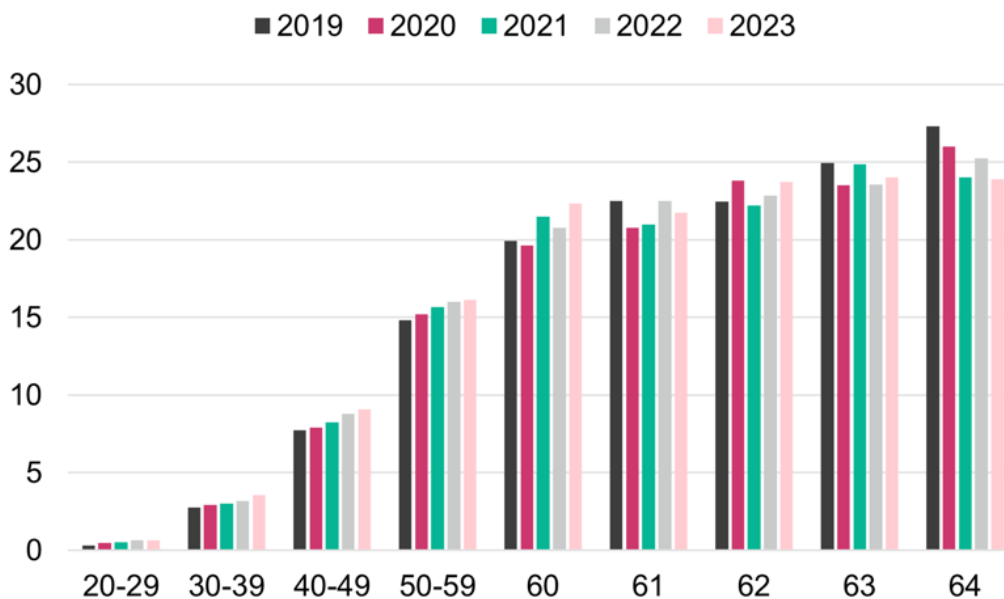
\*Delvise pensjonister er ikke inkludert.

Kilde: KLP

## Utvikling i uførhet blant KLPs medlemmer

Figur 21 viser utviklingen i uføreandeler blant medlemmer i Pensjonsordningen for sykepleiere med aldersgrense 65 år i perioden 2019–2023<sup>5</sup>. Det har de siste årene vært en økning i andelen unge uføre i sykepleierordningen. Det sammenfaller med en generell trend som er observert i befolkningen ellers. Andelen uføre øker med alder, og i 2023 var andelen uføre i aldersgruppen 60–64 år mellom 22–24%<sup>6</sup>.

Figur 21. Andelen uføre\* i Pensjonsordningen for sykepleiere etter alder.



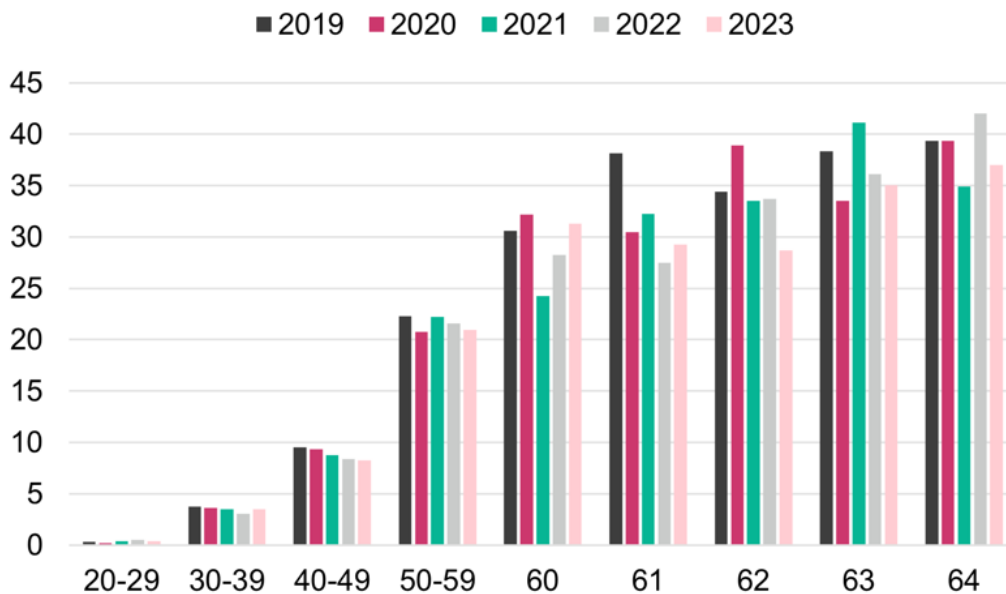
\*Personer med oppsatte rettigheter i KLP inngår ikke.  
Kilde: KLP

<sup>5</sup> Medlemsbestandene er definert som summen av aktive og mottakere av alderspensjon, AFP og uførepensjon. Personer med oppsatte rettigheter er ikke inkludert.

<sup>6</sup> At uføreandelene ved alderne 60, 61, 62, 63 og 64 år varierer mer enn i alderskategoriene, skyldes nettopp det at andelene vises ved hver enkelt alder fremfor ved et aldersintervall.



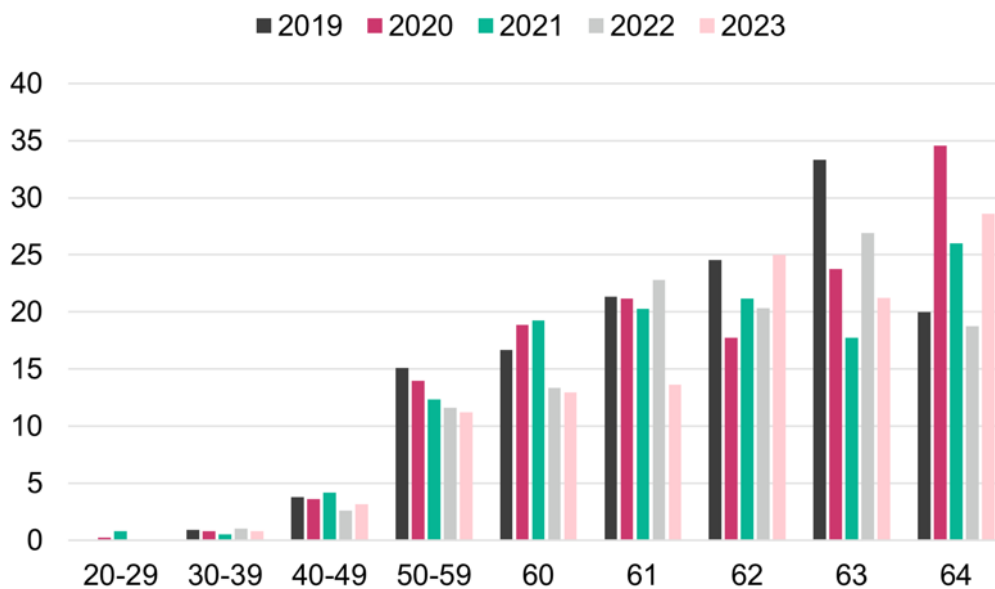
Figur 22. Andelen uføre\* med aldersgrense 65 år i Fellesordningen for statlige helseforetak. Kvinner.



\*Personer med oppsatte rettigheter i KLP inngår ikke.

Kilde: KLP

Figur 23. Figur v.6. Andelen uføre\* med aldersgrense 65 år i Fellesordningen for statlige helseforetak. Menn.

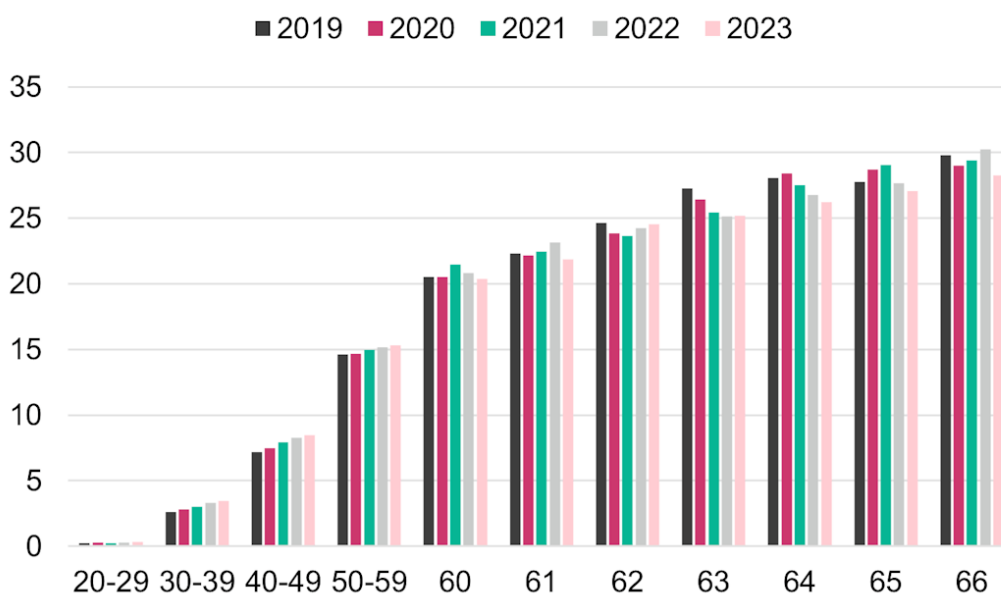


\*Personer med oppsatte rettigheter i KLP inngår ikke.

Kilde: KLP

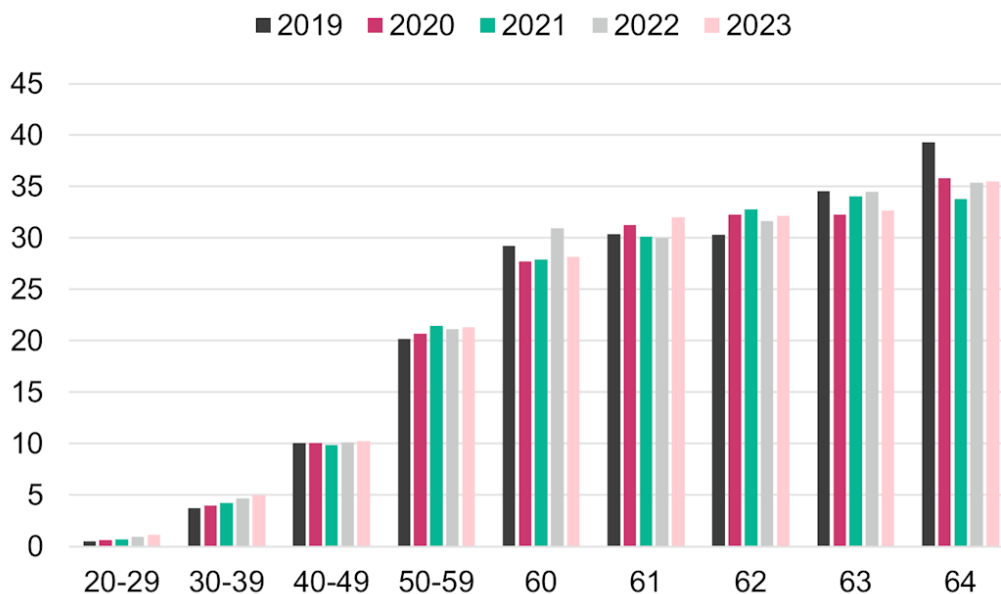
Figur 24 viser utviklingen i uføreandeler blant medlemmer i Fellesordningen for kommuner og bedrifter med aldersgrense 70 år i perioden 2019–2023. Også blant disse har andelen unge uføre økt siden 2019. Av figuren går det imidlertid frem at andelen uføre i de høyeste aldersgruppe har gått noe ned. Det sammenfaller med hva som er observert for befolkningen for øvrig.

**Figur 24. Andelen uføre\* med aldersgrense 70 år i Fellesordningen for kommuner og bedrifter etter alder.**



\*Personer med oppsatte rettigheter i KLP inngår ikke.  
Kilde: KLP

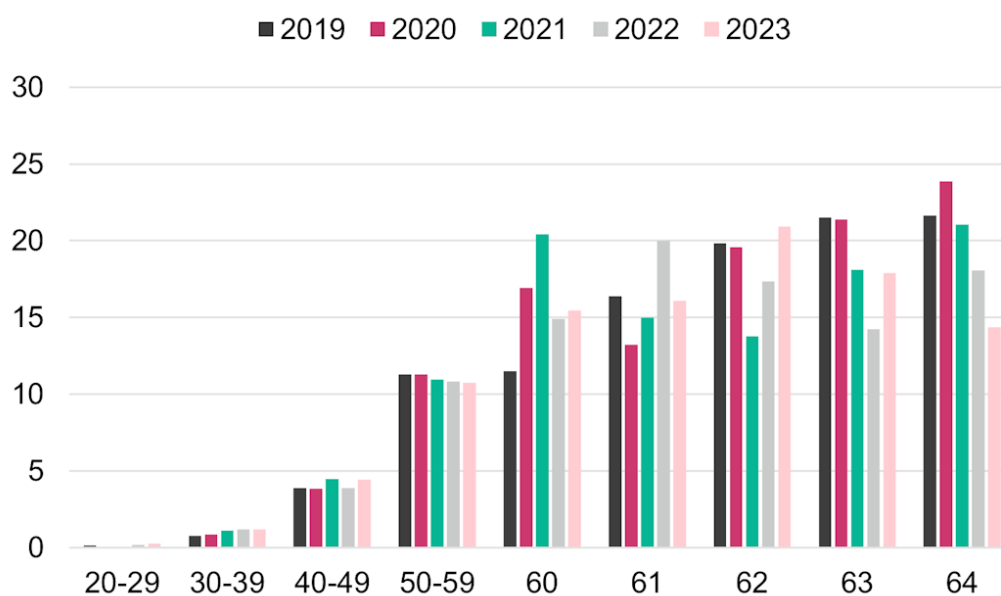
Figur 25. Andelen uføre\* med aldersgrense 65 år i Fellesordningen for kommuner og bedrifter etter alder. Kvinner.



\*Personer med oppsatte rettigheter i KLP inngår ikke.

Kilde: KLP

Figur 26. Andelen uføre\* med aldersgrense 65 år i Fellesordningen for kommuner og bedrifter etter alder. Menn.



\*Personer med oppsatte rettigheter i KLP inngår ikke.

Kilde: KLP



## Kommune- og helse-Norges eget pensjonsselskap

KLP ble etablert av norske kommuner i 1949 for å sikre gode pensjoner i et sterkt fellesskap. KLP er et kundeeid selskap, som betyr at vi i eies av kommuner, fylkeskommuner og helseforetak. I dag er KLP kommune- og helse-Norges foretrukne pensjonsleverandør og ett av Norges største finansselskaper.

KLP forvalter pensjonsrettighetene til over en million yrkesaktive og pensjonister. De er sykepleiere, barnehagelærere, ambulansearbeidere, brannkonstabler, bibliotekarer, byggesaksbehandlere og alle andre som vier sin arbeidsinnsats til tjeneste for fellesskapet.

KLPs hovedoppgave er å levere pensjonstjenestene til best mulig kvalitet og lavest mulig kostnad, og å sikre best mulig avkastning på pensjonspengene som forvaltes.

Pensjonsselskapets viktigste samfunnsansvar er å sikre ansatte i kommune- og helse-Norge den pensjonen de har krav på. Vi forvalter rundt 1000 milliarder kroner, og investerer slik at de bidrar til en raskere utvikling mot et bærekraftig samfunn.

En del av KLPs samfunnsansvar er også å være med på å belyse og jobbe med utfordringer innen arbeidslivet i kommune- og helse-Norge. Det gjør vi i denne Arbeidslivsrapporten, og også gjennom å skape nettverk der arbeidsplasser hos våre eiere kan dele erfaringer og lære av hverandre.