



Seniorpolitikk 2026-2028

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
	Partsammensatt utvalg	

Rådmannens innstilling

Partssammensatt utvalg vedtar Seniorpolitikk for Hol kommune med virkning fra vedtaksdato.

Følgende løsninger foreslås:

- A. Avvikle ordningen med betalte seniordager i sin helhet.
- B. Videreføring av inntil 10 betalte seniordager for ansatte født før 01.1.1963.
- C. For ansatte født etter 01.01.1963 skal muligheten for uttak av livsvarig AFP kombinert med kompetanse og seniorsamtale brukes for å oppnå livsfasetilpasset arbeidstidsbelastning. Det kan inngås avtale om inntil 5 betalte seniordager dersom det ikke tas ut livsvarig AFP i avtaleperioden.

Eventuell avtaleinngåelse samt håndtering av disse flyttes til personalavdelingen for å sikre dokumentasjon, likebehandling og korrekt arkivering.

Saken avgjøres av

Partsammensatt utvalg

Vedlegg

- 1 Seniorpolitiske tiltak 2023 - 2025
- 2 Presentasjon og notater fra evalueringsmøte
- 3 Saksprotokoll Seniorpolitikk 2025-2027

- 4 Innspill Fagforbundet og utd.forbundet
- 5 Videreføre seniorpolitiske tiltak - NITO
- 6 Pensjonsvalget du tjener på - Øyvind Røst KLP

Saksopplysninger

Formål med saken er å svare ut spørsmål på bestilling av vedtak i Partssammensatt utvalg 24.09.2025.

Følgende spørsmål:

1. Synliggjøre hvordan de ulike tiltakene har vært praktisert i etatene
2. Synliggjøre eventuelle gevinster ved uttak av tiltakene fordelt på etat
3. Vise kostnadene ved uttak av de seniorpolitiske tiltakene fordelt på etat
4. Vurdere effekten av ny AFP-ordningen for ansatte og kommune

Svar på spørsmålene:

For å få innhentet tilbakemeldinger om hvordan tiltakene har vært praktisert i sektorene, ble det 23.03.2026 sendt ut en undersøkelse til 6 virksomhetsledere fordelt på ulike sektorer samt gjennomgått i lederteam 5. mai 2026.

Tilbakemeldingene oppsummeres slik:

1. Praksis

Det er forholdsvis stor variasjon av praksis og etterlevelse av rutinen mellom virksomhetene. Dette går på skriftliggjøring og arkivering av avtalene, og hvorvidt seniordager er blitt ført i systemet med riktig kode.

Denne variasjonen fører til at det i etterkant ikke er mulig å kostnadsberegne og evaluere tiltaket. Det har ikke vært praktisert andre seniortiltak enn tilbudet om 10 betalte seniordager.

2. Gevinster

Tilbakemeldinger fra alle spurte er at det er vanskelig å si om ansatte har stått lengre i jobb. De ansatte som har hatt avtale om seniordager opplever tiltaket som en belønning og en mulighet til å hente seg inn, dette kan muligens ha hatt forebyggende effekt ift. sykefravær, noe som vanskelig kan leses i det faktiske sykefraværet. Derfor er det ikke mulig å synliggjøre konkrete gevinster fordelt på sektor.

3. Kostnader

Anslag kostnader per permisjonsdag: Ved årslønn på Kr. 650 000,- + sosiale utgifter på 35% gir en dagskostnad på kr. 3 970,- + eventuell lønn til vikar.

Helse og omsorg: Tiltaket har uten unntak medført vikarkostnader, ofte vikarbyrå.

Teknisk sektor: Det har i noen tilfeller vært bruk vikar, det er ikke ført nøyaktig oversikt.

Kultur og oppvekst: Skole rapporterer kostnad i form av vikarutgifter og slitasje på øvrige ansatte, barnehage har ikke brukt vikar på grunn av økt grunnbemanning.

Sentraladministrasjon: tiltaket har ikke medført vikarkostnader

4. Effekt av ny livsvarig AFP ordning

Ansatte født etter 01.01.1963 vil ha rett til å ta ut livsvarig AFP fra og med fylte 62 år, disse kan samtidig velge å stå i sin stilling. Dette medfører at Hol kommune bærer kostnadene til livsvarig AFP (ca. 9 millioner ekstra i 2025 Ref. årsmelding 2025) samtidig som den ansatte mottar lønn.

Disse ansatte har også muligheten til å redusere sin stilling for å tilpasse arbeidsbelastningen uten samme inntektstap som ansatte født **før** 01.01.1963.

Om gruppen født etter 01.01.1963 i tillegg til uttak av livsvarig AFP gis mulighet til å ta ut seniordager med full lønn, vil det medføre betydelige kostnader for kommunen, da det allerede betales for livsvarig AFP i tillegg til lønn før det eventuelt settes inn vikar.

Her under en oversikt over hvilke mulighetsrom våre ansatte (med dagens ansatt demografi) har når det kommer til å kombinere pensjon og det å bli stående i arbeid. Her vil vi synliggjøre skillet mellom ansatte født **før** og **etter** 01.01.1963, som da henholdsvis vil falle inn under gammel og ny AFP-ordning:

Ansatte som er født **før 1963** har, dersom man oppfyller vilkårene, mulighet til å ta ut AFP fra fylte 62 til 67 år. Dette krever reduksjon av stilling med minst 10 prosent. De får da en folketrygdberegnet AFP fra de er 62-65 eller 67 år. Denne blir justert for inntekt, slik at man kan tjene inntil 0,26 G (grunnbeløp i folketrygden) i året, som per i dag er 33 842 kroner, før pensjonen blir redusert.

Ved 65 år vurderer KLP om en såkalt «AFP beregnet som alderspensjon» gir større utbetaling i perioden 65-67 år, enn den «folketrygdeberegnete AFP» som man har mottatt fra 62-65 år. Om man mottar AFP beregnet som alderspensjon sier man opp stillingen og kan eventuelt jobbe på pensjonistlønn.

Kriterier for uttak født før 1963:

- **Alder:** Du kan tidligst ta ut AFP fra måneden etter du fyller 62 år.
- **Arbeid:** Du må slutte helt i stillingen din, eller redusere arbeidstiden/inntekten din med minst 10 %.
- **Varighet:** Ytelsen betales ut i perioden fra 62 til 67 år. Ved fylte 67 år opphører AFP, og du går automatisk over på ordinær alderspensjon.

- **Du kan ikke** ta ut alderspensjon fra NAV og offentlig AFP samtidig. Folketrygdens alderspensjon kan tidligst starte fra 67 år for deg som mottar denne typen AFP.
- **Hvis du jobber** og mottar lønn ved siden av AFP, kan pensjonen din bli avkortet, da AFP er ment for å dekke opp for manglende inntekt.

De fleste ansatte som er født fra og med 01.01.1963 vil ha rett til å motta følgende pensjonsytelser fra ca. fylte 62 år:

- Alderspensjon fra NAV (livsvarig) Denne kan tas ut helt eller delvis.
- Alderspensjon fra KLP som er opptjent før 01.01.2020 (livsvarig) Denne kan *ikke graderes*, men må tas ut 100%. I tillegg er det et krav om at man parallelt tar ut minst 20% NAV-pensjon.
- AFP (livsvarig). Her er det flere vilkår som må oppfylles. Denne kan *ikke graderes*, men må tas ut 100%.

Disse ytelsene kan kombineres med inntekt fra både privat og offentlig sektor uten at dette medfører avkortning av pensjon. Man kan f.eks. fortsette i 100% stilling i Hol kommune og samtidig motta disse ytelsene. Da vil man også få lagt til noe på sin endelige pensjonsbeholdning den dagen man slutter å jobbe.

Ansatte født etter 01.01.1963 vil altså ha rett til å ta ut full livsvarig AFP samt andre pensjonsytelser fra og med fylte 62 år, samtidig som de kan velge å stå i sin stilling. Dette medfører at kommunen bærer kostnadene til livsvarig AFP samtidig som den ansatte mottar lønn. Disse ansatte har også mulighet gjennom seniorsamtale med sin leder om å få redusert sin stilling for å tilpasse arbeidsbelastningen, uten at dette fører til samme inntektstap som det vil ha for ansatte født før 01.01.1963.

I opprinnelig forslag til seniorpolitisk vil individuell tilrettelegging (livsfasetilpasning) etter en kartleggingssamtale med leder, bedriftshelsetjenesten og Personal være sentralt. Tilrettelegging som kompetanseheving, endring av arbeidsoppgaver, mindre nattarbeid, redusert stilling, mer fleksibilitet og mestring på jobb vil være sentrale. Dette er i tråd med forskning på området som vist til i sak PS 13/2025.

Forskning viser at faktorer som påvirker pensjonsalder er viktige arbeidsmiljø- og ledelsesfaktorer som autonomi, mestringsorientert ledelse, mestringsklima, fleksibilitet og helsefremmende arbeidsplasser. Faktorer vi også vet har generell betydning for tjenestekvalitet, sykefravær, turnover og psykososialt arbeidsmiljø.

Oppsummering av høringsinnspill fra Fagforbundet, Utdanningsforbundet og NITO:

Forbundene fører at det legges for mye fokus på kostnadene av livsvarig AFP og ikke nok fokus på å finne løsninger som vil stimulere folk til å stå i arbeid. Forslaget om redusert stilling som seniortiltak vil utløse mange ledige små stillingsprosenter som det kan blir utfordrende å rekruttere.

Det foreslås at ansatte fra fylte 62 år kan inngå avtale om betalte seniordager med vilkår om at de ikke tar ut AFP

Forbundene ytrer ønske om videre topartssamarbeid for en større kartlegging av insentiver for å få seniorenne til å bli stående i jobb.

Forhold til overordnet plan

Godt arbeid med lederkompasset, kompetanseutvikling, 10-Faktor medarbeiderundersøkelse og ledelse i tråd med lederutviklingsprogrammet vil alle være med å bidra til å øke reell pensjonsalder, trivsel og tilrettelegging for seniorarbeidstakere. En egen seniorpolitikk er også i tråd med Hovedtariffavtalens pkt 3.2.3.

Miljøkonsekvenser

Ikke vurdert.

Økonomiske konsekvenser

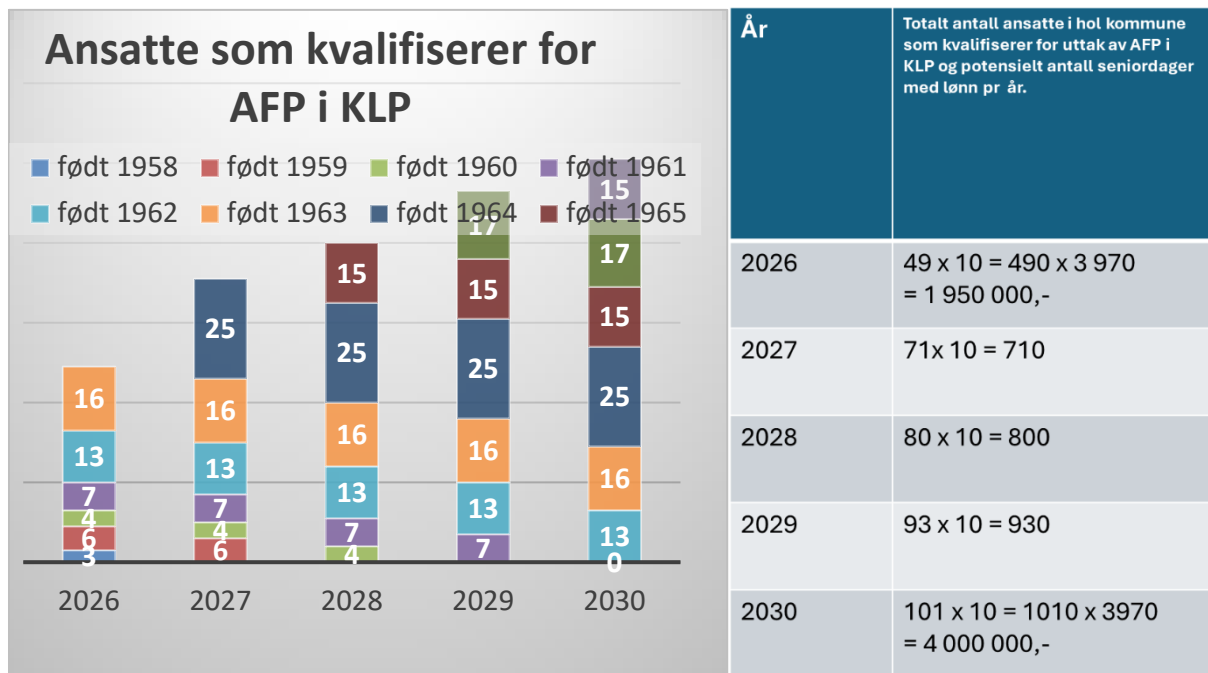
Ordning med inntil 10 seniordager med lønn for ansatte mellom 62-67 år vil ved fullt uttak koste kommunen Kr. 1 950 000,- i 2026 og øke til Kr. 4 000 000,- i 2030 før vikarkost.

For en betydelig andel av disse dagene vil virksomhetene måtte ta inn vikar. Dette gjelder særlig i oppvekst og i helse. I stillinger hvor vikar ikke er påkrev, fører fraværsdagene til en lavere produksjon.

I rådmannens forslag A som fremlagt vil denne kostnaden bortfalle. Man kan anta at ulike tilretteleggingstiltak vil kunne ha mindre økonomiske konsekvenser, men lavere enn ordning med 10 dagers betalt fri.

Hol kommunes merkostnad til nye Livsvarig AFP er for 2025 netto ca. Kr. 9 000 000,- Ref. årsmelding. Dette beløpet forventes å øke i takt med demografien hos våre ansatte (se tabell under her) med rett til uttak av Livsvarig AFP fra fylte 62 år.

Da kostnadene og kommunens finansiering av livsvarig AFP, beregnes årlig etterskuddsvis etter faktisk uttak, vil ikke KLP fremlegge prognose på premieutviklingen knyttet til Livsvarig AFP for perioden 2026 til 2030.



Basert på dagens demografi vil det i 2030 være 101 ansatte som vil kunne ta ut AFP. Disse tallene øker til 152 ansatte i 2033.
(kilde: Visma HRM og KLP)

Vurdering

Ansatte født etter 01.01.1963 vil ha rett til å ta ut full AFP samt andre pensjonsytelser fra og med fylte 62 år, samtidig som de kan velge å stå i sin stilling. Dette medfører at kommunen bærer kostnadene til livsvarig AFP samtidig som den ansatte mottar lønn. Disse ansatte har også mulighet gjennom seniorsamtale med sin leder å be om å få redusert sin stilling for å tilpasse arbeidsbelastningen, uten at dette gir samme inntektstap som for ansatte født før 01.01.1963.

Seniorpolitikken skal vise Hol kommunes strategier og tiltak for å forebygge uønsket tidligpensjonering og gjøre det mer attraktivt for seniorer å fortsette lenger i arbeid. Generelle tiltak for et godt arbeidsmiljø, god ledelse og et godt mestringsklima på arbeidsplassen er viktig for å motivere seniorene i likhet med andre ansatte. Dette sammen med individuell tilrettelegging basert på den enkelte seniors behov og ønsker antas å ha en god effekt på seniorennes mulighet og motivasjon for å stå i jobb. Ny livsvarig AFP er bedre tilpasset individuelle behov.