

Seniorpolitiske tiltak

Hol kommune
Arbeidsgruppe 2.4.25

Det store bildet:

- IA-avtalen: forebygge frafall og øke reell pensjonsalder

- Nasjonalt i 2023:

«Om lag 12 800 personer valgte å ta ut alderspensjon ved 62 år og omtrent 11 600 valgte å ta ut alderspensjon i årene mellom 63 og 66. Ved 67 år var det 32 600 personer som startet uttak av alderspensjon mens kun et fåtall utsatte alderspensjonsuttaket til etter 67 år.» SSB

Stadig flere alderspensjonister.

- Skatteinngang til Hol kommune og staten Norge

Kilde: NAV

Gjennomsnittlig avgangsalder (etter 50 år). Kjønn. Desember 2010 - 2023

Avgangsalder fra arbeid (alderen man slutter å være yrkesaktiv)



Desember 2010 - 2023

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Totalt	65,1	65,5	65,6	65,7	65,8	65,7	65,6	65,6	65,7	66,0	65,6	65,8	65,9	66,1
Kvinner	64,7	65,0	65,1	65,2	65,3	65,2	65,3	65,2	65,2	65,4	65,0	65,2	65,3	65,5
Menn	65,6	66,0	66,1	66,2	66,3	66,1	66,0	66,1	66,1	66,5	66,3	66,4	66,5	66,8

AFP-ordningen i endring

- Født tom 31.12.1962: dagens ordning – utbetales fra 62 til 67 år
 - Begrensning i hvor mye man kan jobbe ved siden av
- Født fra og med 1.1.63: Livsvarig AFP
 - Mulighet for full jobb ved siden av (ingen inntektsgrense)
 - Tilsvarende privat sektors AFP
 - Erfaring fra det private: ca 70 % av ansatte tar ut AFP
 - Økte utgifter – forventes økt yrkesaktivitet etter 62

Hol kommune har en «utjevningsordning» - et nasjonalt spleiselag

- Betyr at en AFP ikke har en direkte økonomisk konsekvens
- MEN: Tap av arbeidskraft, tap av kompetanse, rekrutteringskostnad

Dagens seniorpolitiske tiltak Hol kommune:

- Pensjonsdager med KLP
- veiledning fysisk eller over telefon KLP / SPK
- Lokal seniorpolitikk
 - Gyldig til 31.7.25
 - Seniorsamtale ved fylte 58 – tilrettelegging og utviking
 - Mulighet for å inngå avtale om inntil 10 seniordager
 - Mot at man ikke går av med pensjon i samme periode
 - faste medarbeidere fra 62 år til og fram til fylte 67 år
- Effekten av seniorpolitiske tiltak – **om medarbeiderne står lenger i jobb – evalueres innen 1. mars 2025.**

Ny rapport om seniorpolitikk

Flest mulig må stå lengst mulig i jobb for å møte den økende mangelen på arbeidskraft. Les Oslo Economics nye rapport om seniorpolitikk i kommunesektoren og se arbeidslivsfrokosten hvor den ble lansert.

Rapportens konklusjoner:



**Medarbeider-
samtale med et
senior-
perspektiv**

Usikker effekt



**Tjenestefri med
lønn/seniordage
r/seniorgoder**

Usikker eller liten
effekt



**Muligheter for
gradvis
nedtrapping før
yrkesavgang**

Mulig effekt



**Helse-
fremmende
tiltak**

Stort potensial?



**Tilrettelegging
av arbeids-
oppgaver:**

Usikker effekt



**Kunnskap om
pensjon og
økonomi**

Kan ha effekt

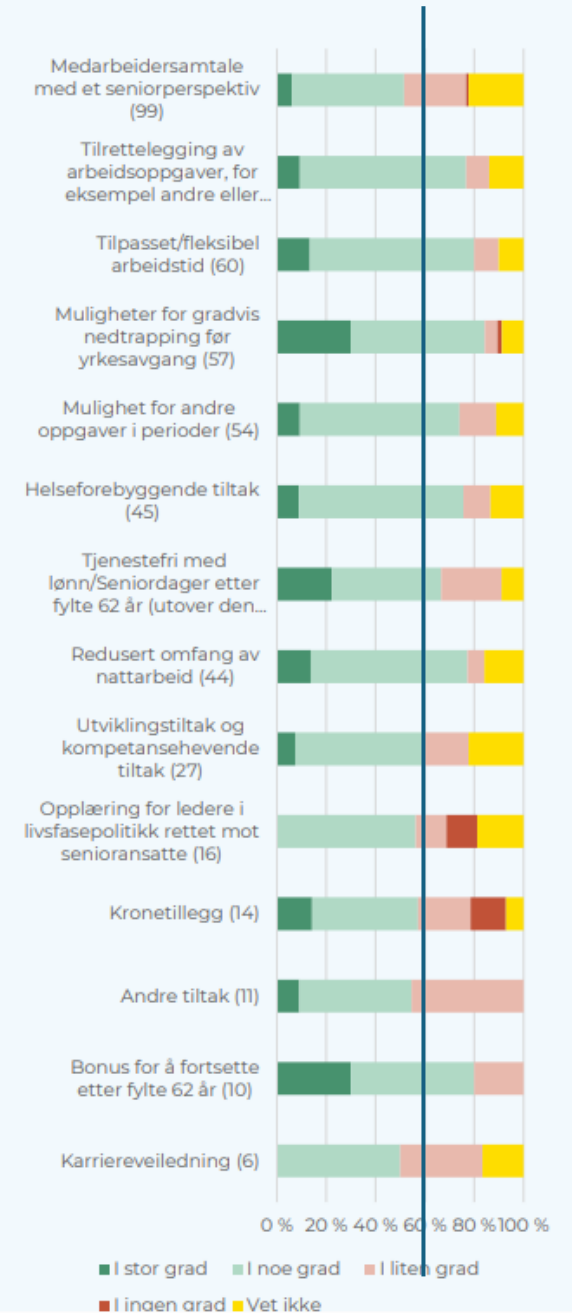


Bedre ledelse:

Trolig effekt

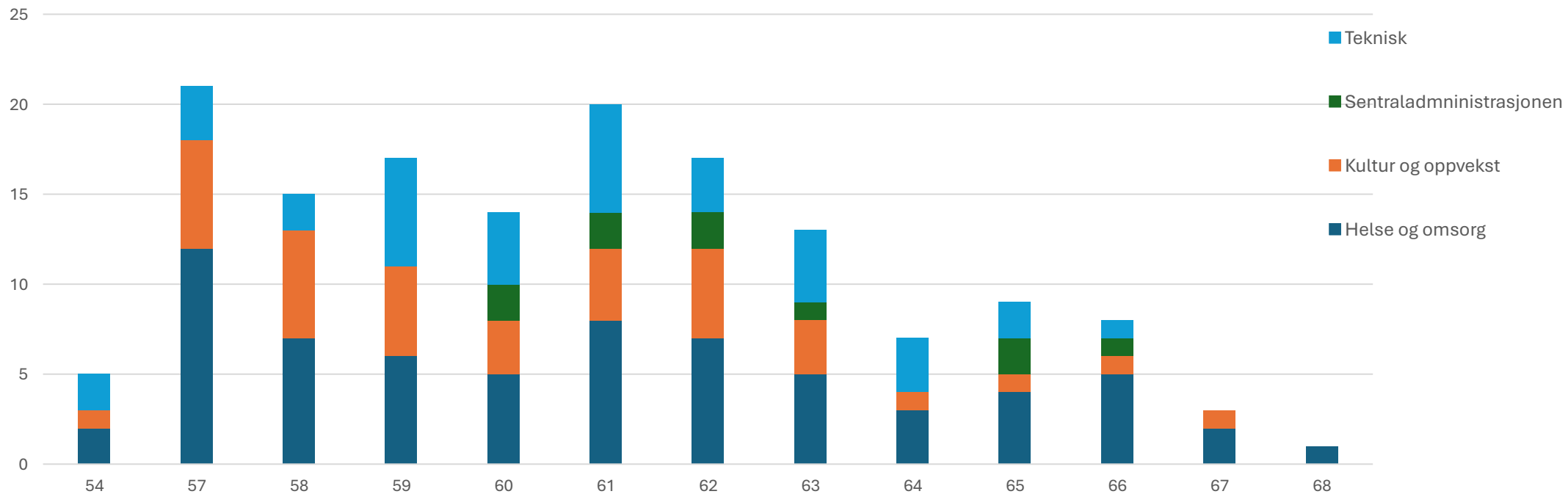
«Vi finner at kommunenes utfordringer med tidligpensjonering trolig vil bli mindre i årene som kommer, uavhengig av livsfase- og seniorpolitisk arbeid. Dette kommer både av endringene i ny AFP og innfasingen av ny kommunal tjenstepensjon for senere årskull. Imidlertid, for de senioransatte som i mindre grad vektlegger økonomi i sin pensjoneringsbeslutning, vil andre type livsfasepolitiske tiltak være viktige – for eksempel knyttet til ledelse, arbeidsmiljø, kompetanseutvikling, tilrettelegging og så videre»

Figur 4-5: Effekt av innførte tiltak, sortert fra mest til minst utbredte tiltak



I 2024 i Hol kommune

- 47 ansatte i aldersgruppen 62-67 i 2024
 - 20 ansatte er oppført med seniordager i Visma (totalt 122 dager)
 - Hvorav 1 ikke har avtale
 - 28 ansatte har avtale om seniorpolitisk tiltak
 - Hvorav 9 ikke er registrert med fraværsdager (primært k&o)
 - 20 ansatte har verken avtale eller registrerte dager
 - Årsak?
 - Ikke informert?
 - Vil ikke binde seg?
 - 3.4.3-ledere tror ikke de kan få?
- Hva sier de ansatte i målgruppen?



Antall ansatte 62 – 67 år:

2025: 58

Hol kommune

2026: 77

(Hensyntar ikke naturlig
avgang og frafall fra
arbeidslivet eller
rekruttering)

2027: 88

2027: 97

Evaluering – Fungerer dagens tiltak etter hensikten?

- Vanskelig å sikre forsvarlig drift og avvikling av disse dagene
- Belastning for de som står igjen
- Utfordrende at de blir tatt på kort varsel osv.
- Vanskelig å planlegge dette fraværet
- Ulikhet mellom sektorer og mulighet for fleksibilitet
- Ansatte benytter seg av muligheten – men er kanskje i mindre grad med på å endre pensjonsalderen.
- Tilrettelegging viktigere enn fri med lønn
- Flere ansatte trekker det fram som viktig – mulighet for langhelger, barnebarn osv.
- 10 fridager gir ikke i seg selv motivasjon til å stå i jobb. Motivasjonen kommer fra arbeidsmiljø osv.
- Hva er gevinsten? Hvor brenner det? Institusjon: Rekrutteringsbyrå f eks.
- Arbeidsmiljø trumfer kanskje seniorgoder
- Varslet mangel på lærere – men tror ikke seniorpolitiske tiltak som løser dette?

Usikkerhet om tiltaket har noen direkte konsekvenser på pensjonsalder.

Hvilke tiltak trenger vi i fremtiden?

- KO ønsker ikke å fortsette ordningen som i dag grunnet utfordringer med praktisk gjennomføring
- Hva skjer om vi fjerner tillegget? Vil de slutte?
- Må sees opp i mot permisjonsreglement
- Skulle vi fokusert på muligheten for å redusere stilling
- AFP-ordning vil hjelpe oss
- Mindre behov for seniorpolitiske dager i fremtiden
- De generelle tiltakene: sykefraværsoppfølging osv
- Må se på det generelle arbeidsmiljøet – ledelse og tilrettelegging
- Differensierte tiltak før etter 1963? / Utfasingsperiode?
- Mer interessert i å betale bonuser enn å ha fridager?
- Tilrettelegging av arbeidstid – oppgaver –
- Økonomisk rasjonelle tiltak
- Lage en attraktiv senior-ressurs-pool?
- Fokus på systemer som lar oss drive god ledelse - lik praksis – ta ned tidsbruk på skjønn – desto færre særavtaler
- Individuelt ulike behov –
- Er det lett å få tak i arbeidskraft?!?
- Gevinst for virksomheten – hva trenger vi?
- Gruppen er opptatt av økonomi
- Godt arbeidsmiljø – gir god helse – effekt – helsefremmende arbeidsplasser – mer å hente her
- Tilrettelegging er mer enn andre arbeidsoppgaver
- Hva med yrkesgrupper med rekrutteringsproblemer?
- Mer fokus på rekruttering enn seniortiltak
- HO ønsker seniorpolitiske dager fjernet
- HTV: ønsker en seniorpolitikk – men ikke nødvendigvis seniordager
- Forenkling –
- HTV: Hvilke intensiver kan vi ha? Sosialt? Trening? Løfte gruppen?
- Kan vi tydeliggjøre de personalpolitiske tiltakene som OGSÅ gjelder seniorer. Fokus på personalpolitikk heller enn seniorpolitikk?
- Arbeidsgiverstrategi – kanskje med eget seniorkapittel