

KLPs arbeidslivsrapport

FOR KOMMUNE- OG HELSE-NORGE

A man with a friendly expression, wearing a blue work suit and safety glasses on his head, is sitting in a workshop filled with wooden planks and tools. The background is slightly blurred, focusing attention on the man.

**Jobbonister kan løse
bemanningskrisen**

**Erik (63) tar ut pensjon
ved siden av full jobb**

Nye pensjonsregler ga 1000 nye årsverk

Men bare én av fire vil
jobbe etter 65 år

Kjønnsforskjeller i uføretall

Kvinner mellom 30–39 år er fire
ganger så ofte uføre som menn

Se stor tall- og faktadel

Sidene 24–57

Gyllen mulighet for offentlig sektor

JEG ER NOK mer opptatt av pensjonsregler enn de fleste. Og nå har det skjedd en endring i reglene som får stor betydning for hele offentlig sektor. Fjoråret markerte nemlig et veiskille innen pensjon for offentlig ansatte. De som er født i 1963 var de første som kunne ta ut pensjon etter nye regler. Den mest sentrale endringen er at denne gruppen kan ta ut pensjon og jobbe samtidig. De fortsetter å tjene opp pensjon mens de jobber. Og jo lenger de venter med å ta ut pensjonen, desto høyere blir den.

Ansatte som er født i 1963 og senere har nå sterke insentiver til å stå lenger i jobb. Er det én utfordring som går igjen i de mange møtene jeg har med både kommuneledere og ledere i helsesektoren, så er det nettopp behovet for flere hender i arbeid, og det behovet vil bare øke. Derfor blir jeg også så glad når tallene vi presenterer i årets arbeidslivsrapport tyder på at regelendringene faktisk bidrar til at flere fortsetter å jobbe.

Blant de første som har fått disse nye, mer fleksible pensjonsreglene, har yrkesaktiviteten allerede økt med rundt 15 prosent. Det ga omtrent 1 000 flere årsverk i kommune- og helse-Norge etter bare ett år,

og første kvartal 2026 viser at denne gledelige trenden fortsetter. Med denne utviklingen, kan de nye pensjonsreglene alene gi mer enn 20 000 flere årsverk i kommune- og helsesektoren frem til 2030. Og det er et forsiktig estimat.

Fremover blir det viktig at dere som er offentlige arbeidsgivere griper denne gylne muligheten og løfter frem insentivene deres ansatte nå får. Ja, økt mulighet til å kombinere jobb og pensjon vil føre til større krav til tilpasning, både gjennom yrkeslivet og for seniorer. Men bidrar det samtidig til å løse bemanningskrisen, vil det være vel verdt det. Både for dere som arbeidsgivere og for hver enkelt ansatt.

SVERRE THORNES,
Konsernsjef i KLP



Ansvarlig redaktør

Sissel Bjaanæs
slb@klp.no

Redaksjonsledere

Marianne Holt Holgersen
Glenn Slydal Johansen

KLPs redaksjon

Lars-Fredrik Hoel Aronsen
Maren Langvik Eilertsen
Erik Falk
Håkon Gryvill
Roar Grønstad
Truls Hagen
Ola Mangset
Nikolina Milincevic
Martin Wingerei Stenstad

Foto

Marte Bjørgum
Nadia Frantsen
Roar Grønstad
Benjamin Ward

Forsidefoto

Benjamin Ward

Grafisk utforming

Marlies Douma

Utgiver

KLP
Postboks 400 Sentrum,
0103 Oslo

www.klp.no

Redaksjonen avsluttet
14. juli 2026

Visste du at?

Se KLP-tall og undersøkelse fra side 24

Jobbonist

Sammensatt ord av **jobb** og **pensjonist**.

En jobbonist både jobber og tar ut pensjon samtidig. De nye pensjonsreglene for de som er født i 1963 og senere, gjør det mulig å kombinere arbeid og pensjon på en fleksibel måte.

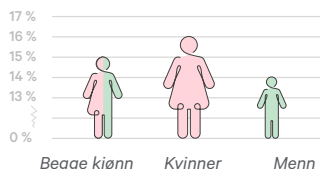
9 av 10



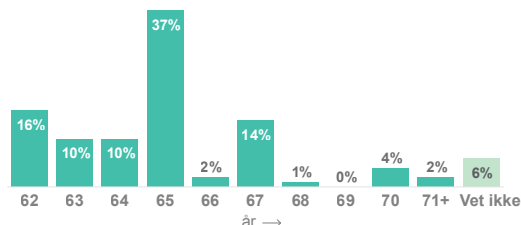
av 1963-kullet har fortsatt aktiv tilknytning til arbeidslivet

Flere jobber lenger, men på nye måter og med mer fleksibilitet

Mer enn 15 prosent flere 62-åring er i jobb

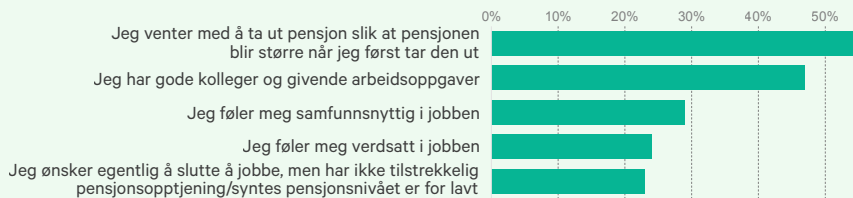


Kun 1 av 4 ønsker å jobbe etter 65 år



Over 1 av 5

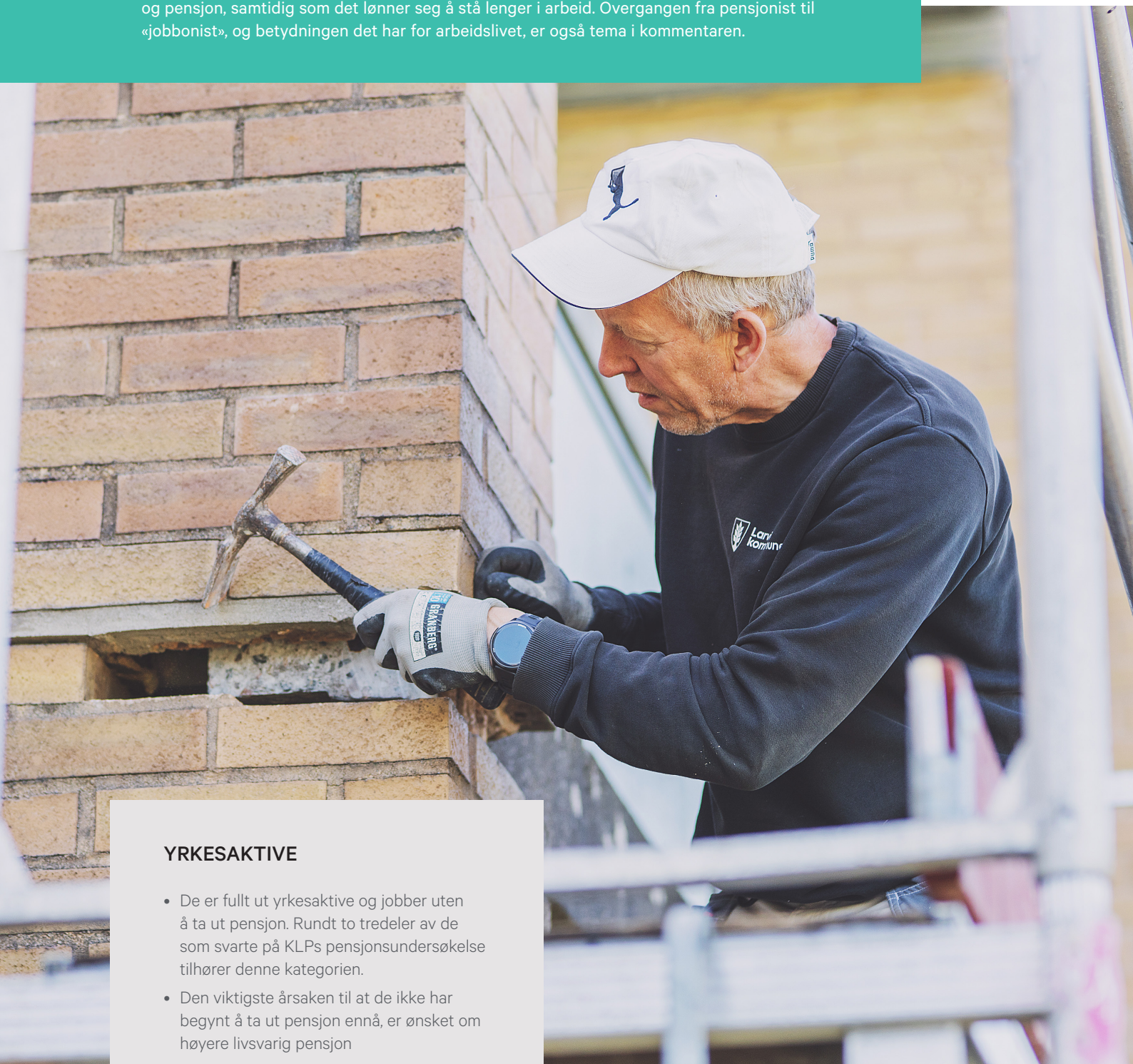
har ikke nok pensjonsopptjening til å gå av med pensjon



Innhold

Velger å jobbe så lenge han orker	s. 4
Jobbonisten vil styre pensjonspengene selv	s. 8
Kommentar: Det er grunn til å være optimistisk	s. 12
Jobber fullt, men vil redusere for mer fritid	s. 14
Tror nye regler kan få de beste til å bli	s. 17
Heltidspensjonist og sjef i eget liv	s. 20
Arbeidslivsrapporten i tall	s. 24

MED NYE PENSJONSREGLER for dem født i 1963 og etter, blir skillet mellom yrkesaktiv og pensjonist mindre tydelig. På de neste sidene møter du fire personer som har valgt ulike veier etter fylte 62 år: Tre fortsetter helt eller delvis i arbeid, mens én har valgt å bli pensjonist. Historiene speiler et arbeidsliv i endring. Regelverket gir større fleksibilitet til å kombinere jobb og pensjon, samtidig som det lønner seg å stå lenger i arbeid. Overgangen fra pensjonist til «jobbonist», og betydningen det har for arbeidslivet, er også tema i kommentaren.



YRKESAKTIVE

- De er fullt ut yrkesaktive og jobber uten å ta ut pensjon. Rundt to tredeler av de som svarte på KLPs pensjonsundersøkelse tilhører denne kategorien.
- Den viktigste årsaken til at de ikke har begynt å ta ut pensjon ennå, er ønsket om høyere livsvarig pensjon
- Gode kolleger og givende arbeidsoppgaver er den nest viktigste årsaken
- Det er få forskjeller på hvordan kvinner og menn svarer

Les mer på side 50

Rune Strand jobber fulltid i Larvik kommune. Det vil gi ham en høyere pensjon senere.

– Kan like godt jobbe så lenge jeg orker

Hvorfor velger noen å jobbe videre når de kan begynne å ta ut pensjon? For Rune Strand (63) handler det mer om mening, kolleger og aktivitet enn om penger.

LUFTEN ER KALD og klar, og sola skinner over Larvik. Her jobber den blide håndverkeren Rune Strand med å holde kommunale bygg ved like. På programmet denne uken står blant annet å reparere noen veggfliser på en ungdomsskole og å kalkmale barndomshjemmet til oppdagelsesreisende Thor Heyerdahl.

Strand er født i 1963 og tilhører dermed det første årskullet i offentlig sektor som kan benytte seg av mer fleksible pensjonsregler. Reglene gjør det mulig å fullt ut kombinere jobb og pensjon, samtidig som pensjonen øker desto lenger de står i arbeid.

MOTIVERES AV Å VÆRE TIL NYTTE

63-åringen har valgt å jobbe videre på fulltid i kommunen – uten å ta ut noe pensjon. En pensjonsundersøkelse som KLP har gjennomført i hans årskull,

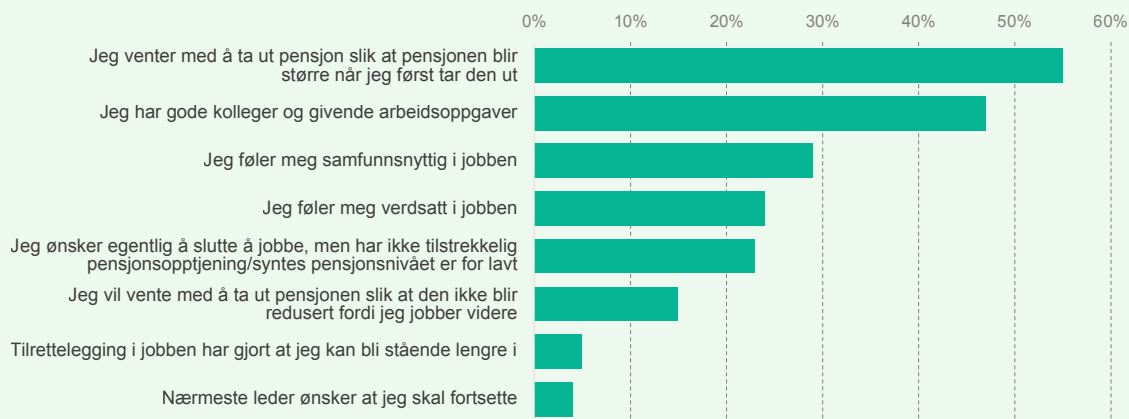
viser at den viktigste grunnen til å jobbe videre og vente med å ta ut pensjon er ønsket om å få høyere pensjon senere. Gode kolleger og givende arbeidsoppgaver er den nest viktigste årsaken. For Strand handler det blant annet om å ha en mening i hverdagen, og å kjenne på at han fortsatt trengs.

– Det betyr mye. Jeg føler meg i form og har lyst til å gå på jobb. Da kan jeg like godt jobbe så lenge jeg orker, fremfor å dyrke dyre hobbyer, sier Strand.

Men det handler også om å være i aktivitet. God helse opplever han som en forutsetning for å stå i jobb, og det er noe Strand tar på alvor. Han trener flere ganger i uken. Toppturer, sykling og ski er en naturlig del av hverdagen hans gjennom året.

– De som ikke tar vare på formen, får det nok tyngre. ►

«Hva er de viktigste grunnene til at du har valgt å jobbe videre og ikke startet uttak av pensjon?»



Se mer i KLPs pensjonsundersøkelse på side 50

FLEKSIBILITET OG FRIHET

Samtidig er arbeidshverdagen og det å ha balanse i den, viktige grunner til at han fortsetter å jobbe. Oppgavene som skal gjøres fordeles blant de fire håndverkerne i gruppa. Deretter har han fleksibilitet og friheten til å styre sin egen arbeidshverdag.

I en arbeidshverdag der mange oppgaver løses hver for seg, er det sosiale fellesskapet på jobb også viktig. Jevnlige samlinger er viktig for arbeidsmiljøet og trivsel. 63-åringen fremhever også viktigheten av å engasjere seg på arbeidsplassen. Selv har han vært verneombud i flere år.

Når det kommer til spørsmålet om pensjon, har hans årskull og de som kommer etter altså flere valgmuligheter enn eldre kolleger. De nye pensjonsreglene gjør det mulig å jobbe lenger, siden den alminnelige aldersgrensen i arbeidslivet er økt fra 70 til 72 år. Økt fleksibilitet gir også mer frihet til å velge når de vil ta ut pensjon, og om de vil kombinere jobb og pensjon.



Se flere fakta og tall i talldelen av rapporten

VIL BIDRA

Det er fortsatt mulig å jobbe fullt uten å ta ut pensjon, slik som Rune Strand gjør. For de som er født i 1963 eller senere, finnes det også et nytt alternativ: De kan bli «jobbonister» og ta ut pensjon samtidig som de jobber. Dersom de fortsetter i samme stillingsstørrelse, kan de gjøre dette uten å avklare med arbeidsgiver. Ønsker de derimot å redusere stillingen, må det avtales med arbeidsgiver at dette lar seg gjøre.

På slutten av yrkeslivet er det den tradisjonelle pensjonisttilværelsen som venter. Men for denne gruppen er det lettere å fortsette å jobbe fordi lønnsinntekt ikke reduserer pensjonen slik den gjorde tidligere. Tvertimot øker pensjonen fordi de jobber lenger.

Tall fra KLPs pensjonsundersøkelse viser at 3 av 10 gjerne vil trappe ned i stillingen før de går helt av med pensjon. Kun 1 av 4 ønsker å jobbe lenger enn til 65 år.

Rune Strand i Larvik har ikke noen klar mening om han skal trappe ned eller når han skal gå av med pensjon før han når den absolutte aldersgrensen på 72 år. I første omgang vil han vurdere stillingen ved 65 år, og eventuelt gå ned i stillingsprosent. Men for ham er det ikke først og fremst pensjonen som avgjør hvor lenge han blir stående i jobb. Det handler vel så mye om å ha noe å gå til og kjenne at han fortsatt bidrar. Også har han en yngre ektefelle som også har flere år igjen i yrkeslivet.

– Jeg føler meg i form og har lyst til å gå på jobb, sier han og ler.



«Jeg føler meg
i form og har lyst
til å gå på jobb»

Rune Strand, Larvik kommune

ANNEN GEVINST ENN PENGER

Strand har tidligere fått tilbud om å gå over i mer kontorbasert arbeid, men har takket nei.

– Jeg vil helst være ute og gjøre noe. Jeg er ikke laget for å sitte stille.

Den praktiske, fysiske arbeidshverdagen med nevenyttig arbeid er en viktig del av trivselen, og en av grunnene til at han ønsker å fortsette.

Han har sett på KLPs pensjonskalkulator der det er mulig å simulere hva du kan forvente i pensjon ved ulike aldre. Men Strand har ikke satt seg grundig inn i hva som lønner seg mest. Likevel er han tydelig på gevinsten ved å fortsette.

– Dette gir meg noe å gå til. Jeg møter folk, slår av en prat og opplever ting jeg ikke hadde gjort hjemme. Det er viktig å kunne møte opp og gjøre det jeg skal, det gjør dagen bedre.

ALDRI FOR SENT Å LÆRE NOE NYTT

Strand opplever også at han utvikler seg videre. Nylig har han tatt på seg nye oppgaver innen ventilasjon, i en periode med behov mens de venter på en ny-ansatt. Det har gitt ny kompetanse og ny motivasjon.

– Det er morsomt å prøve noe nytt. Det kan godt hende at jeg kan komme til å fortsette med noe av dette også fremover. Da blir jobben mer interessant også. ■

LARVIK KOMMUNE:

Viktig å beholde erfaringen, og få inn nye krefter

Kjell Inge Bjørnstad er avdelingsleder for Forvaltning, drift og vedlikehold i Larvik kommune. Han vil gjerne beholde ansatte i arbeid lengst mulig, så lenge den ansatte har helse til det. Han er tydelig på at ansatte som Rune Strand er en viktig ressurs.

– Mange er i god form langt opp i årene. Hvis de forsvinner tidlig ut av arbeidslivet, mister vi mye viktig kompetanse.



Samtidig er han tydelig på at det ikke er mulig for alle å stå i fysisk krevende jobber hele yrkeslivet. Håndverkere er for eksempel utsatt for muskel- og skjelettplager.

– Men i mange stillinger kan vi legge til rette for at de som trenger det kan jobbe redusert noen år. Det er også mulig å bytte oppgaver internt i kommunen. Det kan gi en fin overgang og bidra til at folk kan stå lenger i jobb.

Bjørnstad er også opptatt av å ha en balanse mellom erfaring og fornyelse blant de ansatte.

– Vi er helt avhengige av å beholde kompetansen til de som har jobbet lenge, samtidig som vi trenger nye krefter. Det er kombinasjonen som gjør at hverdagen flyter godt.

Han peker på at yngre ansatte ofte kommer inn med ny kunnskap om teknologi og digitale løsninger, mens de mer erfarne bidrar med praktisk innsikt og faglig tyngde, verdifull kompetanse som de gjerne deler videre i miljøet.

– Det er veldig moro å se hvordan de lærer av hverandre. Den kompetanseoverføringen er utrolig viktig begge veier.

– Jeg vil styre pensjonspengene mine selv

Erik Bergvoll (63) begynte å ta ut pensjon så fort han kunne det. Samtidig fortsetter han i fulltidsstillingen i det kommunale selskapet Harstad Havn.

«Så lenge helsen min er god, ønsker jeg å kose meg med pensjonen jeg har tjent opp»

– SELV OM JEG tar ut pensjon, er jeg hverken pensjonist i kropp eller hode. Jeg har lyst til å arbeide fullt så lenge helsen holder, sier Bergvoll.

Lyden av måkeskrik, motordur og bølgeskvulp konkurrerer om hverandre i Harstad havn. I en signalgul bygning ved Vågsfjorden har Bergvoll sin arbeidsplass. Han er sprekere enn 63-åringer flest. Vinter som sommer sykler han 18 kilometer til og fra jobb. Helst tilbringer han arbeidsdagen ute, uansett hva værmeldingen sier.

– Jeg skjønnte tidlig at jeg ikke er typen til å sitte inne på et kontor. Her på havna får jeg arbeide ute og bruke kroppen. Det føles godt, forteller han.

VIL NYTE PENSJONEN

Som født i 1963, er Bergvoll i det første årskullet som omfattes av andre regler for den offentlige tjenstepensjonen fra jobben enn årskullene før ham. Det gir ham og alle andre i offentlig sektor og som fyller 62 år i 2025 eller senere større valgfrihet og fleksibilitet til å kombinere jobb med uttak av pensjon.

Bergvoll er ifølge KLP-tall en del av gruppen på 15 prosent av 1963-kullet som har valgt å ta ut pensjon uten å trappe ned i stillingsstørrelse. Det gjør ham til en «jobbonist», altså en som kombinerer jobb med å ta ut pensjon. Motivasjonen til havnearbeideren er å kunne nyte pengene



Erik Bergvoll la en klar plan for hva han skulle bruke pensjonspengene han tar ut ved siden av jobb på.

JOBBONISTER

- En jobbonist er både i jobb og pensjonist på én gang.
- Jobbonister kombinerer arbeid og pensjon på en fleksibel måte.
- Jobbonister som arbeider i samme stilling, tar ut pensjon for å ha høy likviditet.
- Jobbonister som arbeider redusert, tar valget for å få mer fritid.
- Kjønnsskjeller blant jobbonistene:
 - Kvinner legger vekt på at arbeidet er belastende.
 - Menn ønsker mer fritid.

Les mer på side 51

mens han fortsatt er frisk.

– Du vet aldri hva morgendagen bringer. Det har jeg sett flere skrekk-eksempler på. Jeg har en kompis som ble dement som 60-åring, og er på sykehjem. Så lenge helsen min er god, ønsker jeg å kose meg med pensjonen jeg har tjent opp.

TAR PENSJONEN I EGNE HENDER

Harstadværingen er opptatt av å bruke pensjonen fornuftig, så han hadde planen klar tidlig. 63-åringen er glad i natur, fiske og jakt og valgte å plassere pensjonspenger i en fritidseiendom rett over riksgrensen i Sverige.

– Å investere i noe er rett og slett min måte å nyte pensjonen min på.

Huset skal jeg bruke selv, og leie ut i perioder. Om syv-åtte år er den nedbetalt, og verdiøkningen vil gi større avkastning enn hvis jeg ikke hadde tatt ut pensjonen. Når jeg er gjeldfri, kan jeg bestemme om jeg vil beholde huset eller selge det og sette pengene tilbake på konto.

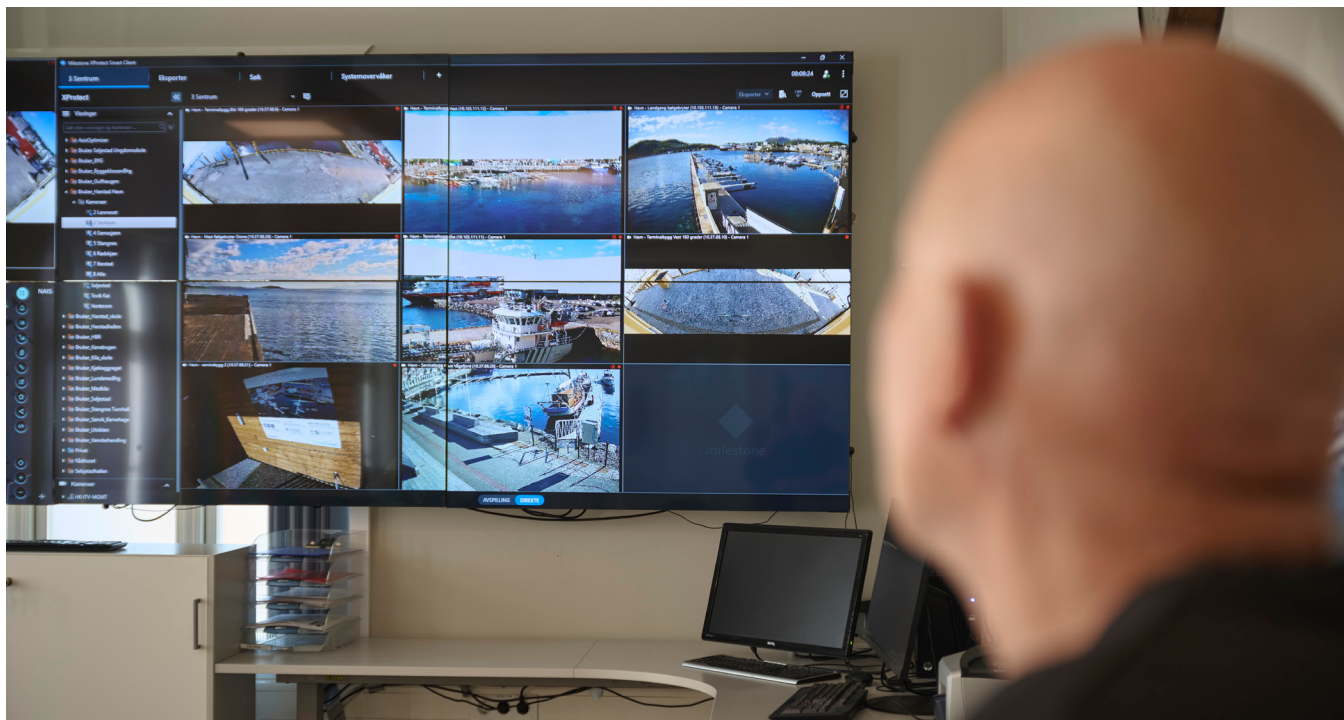
Siden 63-åringen jobber ved siden av uttak av pensjon, betaler arbeidsgiveren fortsatt inn til KLP slik at pensjonen hans fortsetter å øke for hvert år han står i jobb.

– Hvis jeg bare hadde brukt opp pengene og latt dem gå i det store sluket, hadde jeg ikke valgt å ta ut pensjon allerede nå. Men siden jeg hadde en konkret plan tok jeg valget.

MOTIVERES AV ANERKJENNELSE

Som vedlikeholdsleder på Harstad havn er det stor variasjon i arbeidsoppgavene. Mye av tiden går til å vedlikeholde de titalls kaiene som er spredt rundt i kommunens havneområder. Det dreier seg om alt fra snømåking og reparasjoner til å innhente anbud på oppdrag. Havnen får mye båttrafikk av private båter, ferger og til og med militærskip, og Bergvoll går også ofte ut med los til båtene.

– De som er ukjent i disse farvannene ønsker gjerne en kjentmann som kan guide dem trygt inn til havnen. Jeg følger også med på skips trafikken fra kontoret og hva som foregår på kaiene som vi disponerer. ►



Selv om han trives best ute, jobber Erik Bergvoll også noe på havnekontoret, der han følger med på trafikken på kaiene.

Bergvoll er ennå ikke lei av jobben han har hatt i 18 år, selv om han jobber turnus med vakt i en uke i strekk. Det sosiale miljøet på jobb er viktig for ham, og fleksibilitet og anerkjennelse fra arbeidsgiveren motiverer vedlikeholdslederen til å stå i jobben.

– Jeg er så heldig at jeg i stor grad får styre arbeidsdagen min selv. Også har jeg en leder som er flink til å tilrettelegge. Etter mange år i arbeid, merker jeg at jeg har blitt stivere i håndleddene, så visse arbeidsoppgaver er mer krevende enn før. Men er det noen oppgaver jeg ikke fysisk klarer lenger, får lederen noen andre til å ta dem.

At han er ønsket av havne-direktøren er han aldri i tvil om.

– Hun tuller ofte med at jeg ikke får lov til å slutte, sier han og ler.

ALDERSBONUS FRA ARBEIDSGIVER
Som et tiltak for å beholde de ansatte gir det kommunale foretaket

alle ansatte som står i jobb forbi 62 år en bonus hver gang de bikker et år på arbeidsplassen. Bonusen starter på cirka 35.000 kroner før skatt og øker i takt med alderen. Ordningen varer helt fram til fylte 67 år.

– Det er en stor motivasjonsfaktor. Jeg får jo lyst til å få med meg de pengene, sier vedlikeholdslederen.

Mye har skjedd siden han begynte i jobben i 2008. Mange av vakt- og beredskapsoppgavene har blitt digitalisert. Det minsker arbeidsbelastningen og gjør at de ansatte kan løse flere oppgaver hjemmefra.

– Har jeg hjemmevakt kan jeg åpne porter og dører og styre ting som vannfylling fra telefonen. Før måtte man fysisk dra ned til havnen for å hente nøkler og låse opp. Det sparer oss for krefter, og havna sparer penger.

MANGE MULIGHETER ETTER 65 ÅR
Kona til havnearbeideren er lærer og jobber også fortsatt i full stilling

som snart 60-åring.

– Hadde kona vært pensjonist hadde jeg nok blitt fristet til å trappe ned i stillingsprosent. Men hun er klar på at hun ikke ønsker å gå av på noen år, og det passer meg bra. Jeg er ikke typen til å gå rundt hjemme alene.

Kun én av fire av dagens arbeidstakere i 1963-kullet ønsker å jobbe lenger enn 65 år. Det er også alderen Bergvoll har bestemt seg for å jobbe fullt fram til. Hva som skjer etter det vet han ikke, men mulighetene er åpne.

Kun
1 av 4



av dagens arbeidstakere
i 1963-kullet ønsker å
jobbe lenger enn 65 år



Erik Bergvoll sykler gjerne grytidlig til jobb for å rekke morgenkaffen med kollegaer før arbeidsdagen starter.

– Kanskje går jeg over til å bli matros på båt. Men det er også mulig å trappe ned litt i stillingen og bli her på havna. Lederen min har sagt at de vil strekke seg langt for å beholde meg. Jeg sitter på såpass mye kompetanse og erfaring at de vil at jeg skal fortsette i jobben så lenge jeg selv er motivert, sier han.

TA AVGJØRELSEN SELV

Avgjørelsen om å ta ut pensjon allerede fra 62 år angrer han ikke på.

– For meg føles det rett å styre pengene selv. Men hadde jeg ikke hatt offentlig tjenestepensjon så hadde jeg nok ikke hatt råd til å investere pensjonen min i eiendom. Jeg føler meg heldig som kom inn i det offentlige og fikk en så god pensjonsordning.

På spørsmål om Bergvoll anbefaler andre til å ta samme pensjonsvalg som han selv, er harstadværingen tydelig.

– Jeg sier som rådgiveren i KLP sa til meg: «den avgjørelsen må du ta selv». For meg var det riktig valg, og jeg sover fortsatt godt om natta. ■

HARSTAD HAVN:

Har flere tiltak for å holde på seniorer

– Vi gjennomfører seniorsamtale når den ansatte er rundt 60 år for å avklare hva de ser for seg og ønsker. Jæmfør seniorpolitikken er man berettiget til ekstra fridager i tillegg til avtale om bonus utbetaling hvis man står i full stilling. Jeg tror det viktigste motivatoren for å stå utover 62 år, hvis man har helse til det, er trivsel på arbeidsplassen og forståelsen av at man utgjør en forskjell.



Det sier havnedirektør Anne Britt Bekken.

Hun er opptatt av å ha en blanding av unge og eldre arbeidstakere og med ulike bakgrunner og kjønn, og også seniorer som kjenner havna og historikken og som kan dele av erfaringen til yngre ansatte.

En egen bonus ble innført i 2020 som et tiltak for å få folk til å stå i jobb ut over 62 år.

– Den ansatte må søke om avtale, rett på bonus opparbeides gjennom året fra man fyller 62 og utbetales i etterkant av hvert hele år den ansatte står i avtalen, sier Bekken, som presiserer at det er ni fast ansatte i selskapet.

– Så den økonomiske belastningen er ikke uforholdsmessig stor og vi får igjen med å ha ansatte stående lengre i jobb.

KOMMENTAR

Fra pensjonist til jobbonist, et

AV MAREN LANGVIK EILERTSEN

HVA SKJER NÅR skillet mellom yrkesaktiv og pensjonist viskes ut? Det er vi i ferd med å finne ut nå. Det er grunn til å være optimistisk.

2025 ble et stille veiskille i norsk arbeidsliv. Offentlig tjenestepensjon ble endelig fullt ut tilpasset pensjonsreformen fra 2011, og for første gang kunne et helt årskull, 1963-kullet, kombinere pensjon og

arbeid helt fritt. Ikke noe avkorting. Ikke noe valg mellom det ene eller det andre. Bare muligheter.

Resultatet lot ikke vente på seg. KLPs tall viser en økning i yrkesaktiviteten på om lag 15 prosent blant de som nå omfattes av de nye reglene. Det tilsvarer rundt 1000 flere årsverk i kommune- og helse-Norge, etter bare ett år. For

MAREN LANGVIK EILERTSEN

- Spesialrådgiver i KLP
- Har tidligere erfaring fra pensjonsavdelingen i Arbeids- og inkluderingsdepartementet
- Utdannet med en mastergrad i samfunnsøkonomi ved Universitetet i Oslo



nytt arbeidsliv i emning

en sektor som skriker etter arbeidskraft, er det en ganske stor ting.

Men tallene forteller mer enn én historie.

Blant de som har pensjon i KLP, har over 80 prosent av 1963-kullet fortsatt aktiv tilknytning til arbeidslivet. Det er bemerkelsesverdig i seg selv. Samtidig er over 25 prosent det vi nå kan kalle jobbonister, altså personer som kombinerer pensjon med arbeid, enten i samme eller redusert stilling. Dette er egentlig ikke nytt, men det har i praksis vært forbeholdt privat sektor. Nå kan også ansatte i det offentlige jobbe videre uten å få redusert tjenestepensjonen.

Så hva driver egentlig folk til å stå i jobb? Jobbonistene er ingen ensartet gruppe, og vår pensjonsundersøkelse gir nyansert svar. Økonomi påvirker når folk bestemmer seg for å gå av. Arbeidsmiljø og trivsel forklarer hvorfor mange faktisk fortsetter å jobbe. To ulike mekanismer som krever to ulike svar fra arbeidsgiverne. Hvis du ønsker at ansatte skal utsette avgangen? Vis at det lønner seg. Men vil du at de skal bli, år etter år,

må du sørge for at det godt å være på jobb.

At det er forskjeller mellom menn og kvinner i arbeidslivet er ikke nytt. Spurt om hva som skal til for at de blir stående i jobb lengre enn planlagt, trekker kvinner i større grad frem betydningen av redusert belastning og bedre helse.

Det kan forklare hvorfor kvinner oftere ser for seg å gå tidligere ut av arbeidslivet enn menn. Som Kvinnehelseutvalget understreker, har vi for liten kunnskap om hvordan kjønn får betydning for helseutfordringer og arbeidsdeltakelse.

Men det peker også mot et handlingsrom: Et mer bærekraftig og bedre tilrettelagt arbeidsliv og der fleksible pensjonsregler kan gjøre det mulig for flere å stå lenger i jobb.

Den klassiske pensjonisten, den som går rett fra full jobb til full pensjon over natten, er i mindretall. Det er egentlig ganske oppsiktsvekkende. Den skarpe streken vi har tegnet mellom arbeidsliv og pensjonisttilværelse, er ikke så

tydelig lenger. Og virkningen fremover kan bli betydelig.

Et forsiktig anslag, tilsier at vi frem mot 2030 kan realisere 20.000 flere årsverk i kommune- og helsesektoren alene. Ikke fordi alle må jobbe mer og lenger enn de ønsker, men fordi flere nå faktisk kan velge selv.

Hvordan vi skal løse fremtidens bemanningsutfordringer er en hodepine. De nye reglene kan komme til å vise at deler av svaret allerede finnes i våre egne institusjoner.

Her finnes det mennesker med flere tiårs erfaring, opparbeidet gjennom praksis og refleksjon, og som fortsatt representerer en betydelig, og delvis uutnyttet, ressurs. Når det i økende grad åpnes for at også denne kompetansen kan mobiliseres på nye måter, ligger det et stille, men reelt håp i nettopp dette. Ikke som en enkel løsning, men som et uttrykk for at samfunnets kapasitet ofte er større enn vi umiddelbart antar. Dersom vi evner å se den.

Det er godt nytt!



Sykepleier Liv Austad trives godt med å sitte igjen etter arbeidstid, men nå ønsker hun å trappe ned.

Ønsker å skru ned tempoet

Når arbeidsdagen egentlig er over, blir sykepleier Liv Austad (62) ofte igjen. Ikke fordi hun må, men fordi hun bryr seg. Etter over 30 år på sykehus vurderer hun nå å trappe ned.

DET ER ETTER vanlig arbeidstid på Sykehuset Østfold HF og det er stille i gangene. Men det er aldri pause på et sykehus, noen leger og sykepleiere haster forbi, det samme gjør pasienter som har time etter klokken fire. Ut fra en dør med sotet glass man ikke kan se gjennom, kommer sykepleier Liv Austad (62). Hun smiler selv om hun må jobbe overtid for å ta unna administrativ jobb.

– Jeg er mye på jobb som medfører at det blir lite fritid i hverdagen. Jeg blir ofte sittende etter arbeidstid, fordi jeg ønsker å dokumentere dagens arbeidsoppgaver mens de ennå er friskt i minne. Det er også arbeidsoppgaver som har behov for planlegging neste dag sier Austad.

ØKONOMI OG HELSE

Hun har jobbet ved sykehuset siden 1991, men nå er hun i tenkeboksen.

– Jeg prøver å se på det nå, om det er en måte jeg kan jobbe litt mindre på. Men så er jeg jo litt usikker på hvordan reglene fungerer og hvor mye jeg vil tape på å jobbe 80, ja kanskje 75 prosent, sier Austad.

Når hun skal beskrive hva som veier tyngst i

vurderingen, om det er økonomi, helse eller motivasjon mener hun det er sammensatt:

– Helse er jo et aspekt, men det er en kombinasjon av flere ting. Det er strengt tatt ikke det økonomiske aspektet heller, selv om det er ålreit å ha litt ekstra til å reise og bruke. Men kanskje det tyngste argumentet er at jeg rett og slett kunne tenke meg å ha litt mer fritid, for jeg synes at jeg er mye på jobb, sier Austad.

Tall fra KLPs pensjonsundersøkelse viser at de fleste jobbonister som jobber og tar ut pensjon har økonomiske motiver for å ta ut pensjon samtidig som de jobber. De ►

«Å jobbe til jeg er 67 år høres lenge ut. Jeg er jo 62 år nå, så jeg tror nok kanskje 65 er realistisk»



Klinikkssjef Volker Moræus Solyga vil legge til rette for at Liv Austad kan stå lenger i jobb. Han mener hennes erfaring er avgjørende for Sykehuset Østfold.

ønsker å forvalte pengene selv, ha penger mens de er spreke og at de vil sikre etterkommerne.

Blant jobbonister som kombinerer pensjon med en redusert stilling legger mange vekt på å bruke tid med fritid, familie og venner. Ønsket om en gradvis overgang til pensjonisttilværelsen og at arbeidet er for belastende er også vesentlige faktorer de som svarer trekker frem.

I undersøkelsen svarer kun 1 av 4 at de ønsker å jobbe lenger enn til 65 år. De forventer likevel at de må jobbe lenger. Når de får spørsmål om når de tenker at de faktisk trer ut av arbeidslivet, er det flere som svarer 67 år.

MENTALT BELASTENDE

Sykepleieren ved Sykehuset Østfold er klar for å fortsette å jobbe litt til.

– Å jobbe til jeg er 67 år høres lenge ut. Jeg er jo 62 år nå, så jeg tror nok kanskje 65 er realistisk. Men samtidig

går jeg nå og lur på om det går an å redusere litt allerede nå, sier Austad.

Hun beskriver hverdagen på nevrologisk poliklinikk, der pasienter er inn og ut samme dag, som spennende og variert selv om den kan være utfordrende til tider.

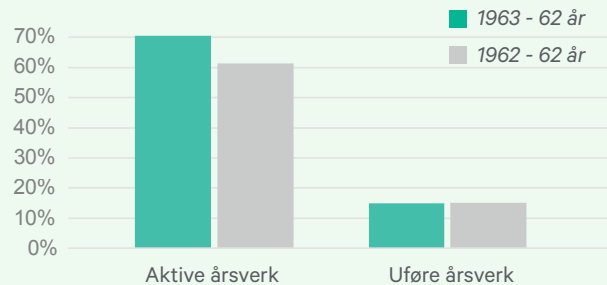
– For min del har den vært lite fysisk belastende, men mer mentalt. Jeg føler et mer selvstendig ansvar her enn på en vanlig sengepost. Vi følger ofte pasientene tettere og over en lengre periode sammenlignet med det som er vanlig på en sengepost, sier Austad.

For Austad handler det å stå i jobb mer om vilje og ikke nødvendighet.

– Jeg jobber fordi jeg ønsker det selv, ikke fordi jeg må. Det viktigste for meg er at jeg føler meg betydningsfull og kan gjøre noe for andre mennesker, og jeg tror at akkurat det er noe som ligger i bunnen i forhold til det å være sykepleier, sier Austad.



Aktive og uføre årsverk ved 62 år for hele KLP, aldersgrense 72 år



Les mer på side 42

Tror nye regler kan få de beste **til å bli**

Ledelsen ved Sykehuset Østfold roser de nye pensjonsreglene, og tror de kan bidra til å beholde de mest erfarne.

«En sykepleier eller jordmor som har 20 til 30 års erfaring har oftest verdifull kunnskap som de yngre legene kan ha stor nytte av»

Volker Moræus Solyga

DET HAR GÅTT et drøyt år siden de nye pensjonsreglene fikk effekt for arbeidstakere i offentlig sektor. Nå har ansatte større pensjonsfleksibilitet fra de fyller 62 år, fordi de nå kan kombinere jobb og pensjon så mye de vil.

Når ansatte får større valgfrihet, må arbeidsgivere håndtere flere typer karriere- og pensjonsvalg. Ved helseforetaket Sykehuset Østfold ser de på endringen som et virkemiddel for å beholde viktig kompetanse lenger.

– De nye pensjonsreglene er noe vi har etterlyst lenge.

Det sier spesialist i nevrologi og klinikkssjef for medisin, Volker Moræus Solyga (53). Han har ansvar for både leger og sykepleiere, og peker på rekrutteringsutfordringer flere steder ved sykehuset.

– Det vi har sett gang på gang er at vi har mistet de mest innflytelsesrike og erfarne ansatte til pensjonstilværelsen. Disse skulle vi veldig gjerne hatt lenger i jobb på sykehuset.

Han bruker en spesialistlege som eksempel.

– De har høy spesialiseringsgrad og ►

lang utdanning. Inkludert studietid tar det jo over ti år før du er spesialist. Da er du kanskje 35–36 år, og da har du knapt 30 år til å utøve jobben som lege, sier Moræus Solyga.

Det samme gjelder for erfarne sykepleiere.

– En sykepleier eller jordmor som har 20 til 30 års erfaring har oftest verdifull kunnskap som de yngre legene kan ha stor nytte av. Det er en kompetanse som er vanskelig å erstatte. Jeg skulle gjerne hatt dem lenger, for de er en kilde til kunnskap og empiri som er vanskelig å lese seg til gjennom retningslinjer og nasjonale anbefalinger, sier klinikkssjefen.

VIL SI JA

Gaute Storås er HR-direktør ved sykehuset. Han ser i tillegg en stor økonomisk fordel i å holde ansatte lenger i jobb. Årsaken er at noen av dem som slutter helt ved sykehuset, går over til det private. Noen går til vikarbyråer, og noen slutter helt i yrket.

– Dette er kompetanse det er vanskelig å få tak i, som vi kanskje hadde måttet leie inn fra et vikarbyrå. Og kanskje faktisk de samme menneskene, men til nesten dobbel kostnad, sier Storås.

– Hvis valget er at de skal gå helt av med pensjon eller jobbe 50 prosent, så ville vi nesten alltid sagt ja til 50 prosent stilling.

VENTER PÅ PENSJONSREGLER

HR-direktøren understreker at dette gjelder for de fleste stillingsgrupper. Samtidig er det tydelige grenser, særlig i lederroller og i de delene av sykehuset der drift og pasientsikkerhet setter stramme rammer. Det handler om å ta vare på og videreføre kunnskapen.

– Vi er mest redde for at verdifull kompetanse blir borte, sier Storås.

HR-direktøren har ikke sett noe stort «ras» av søknader om å trappe ned jobben enda, men håper på en positiv effekt. Arbeidsgiveren skal klare å justere



På sykehuset Østfold behandler nevrolog og klinikkssjef Volker Moræus Solyga en av de 300.000 innbyggerne som har krav på behandling.



HR-direktør Gaute Storås ved Sykehuset Østfold ønsker de nye pensjonsreglene velkommen.

turnusplaner selv om arbeidsstyrken blir sammensatt av ulike stillingsbrøker.

– Det har vi allerede god erfaring med, sier Storås.

Han mener at pensjonsregelverket har stor betydning for sykehusets tilgang på denne knappe kompetansen, særlig blant leger og sykepleiere.

– Vi venter egentlig bare på at den nye pensjonsordningen skal få virkning, og vi tror det vil hjelpe oss med å få disse yrkesgruppene til å stå lenger i jobb. Muligheten for å kombinere jobb og pensjon er helt prima. Det er ikke et problem, det er en mulighet, sier Storås.

«JOBONISTER»

KLP har nylig gjennomført en pensjonsundersøkelse blant dem som er født i 1963 og som er de første i offentlig sektor som omfattes av pensjonsreglene der det er mulig å ta ut pensjon samtidig som de fortsetter å jobbe. De kan jobbe så mye de vil uten at det rammer pensjonen, og jo lenger de jobber, jo høyere pensjon tjener de opp.

I pensjonsundersøkelsen svarer de som jobber videre at de ser på høyere pensjon, samt tilrettelegging og/eller redusert stilling som viktig for å bli stående i jobb lenger enn planlagt.

Undersøkelsen viser at «jobbonister» som tar ut pensjon ved siden av full jobb gjør det for selv å forvalte pengene, hente ut mest mulig penger mens de fortsatt er spreke, eller for å sikre etterkommere. Mens «jobbonister» som tar ut pensjon og jobber videre i redusert stilling, i stor grad begrunner valget med belastende arbeid og manglende helse.

LEDERROLLEN UNDER PRESS

På Sykehuset Østfold viser erfaringer at utfordringen ligger i å kombinere dialog, planlegging og lederstøtte, særlig i de avdelingene som har turnusarbeid, og mellom leder og medarbeider.

– Bare det å bli spurt kunne kanskje gjort at ansatte vurderte å stå lenger i jobb, men at det rett og slett ikke ble tatt opp i en medarbeidersamtale. Slike ting må vi bli bedre på, sier Storås.

Klinikkssjef Volker Moræus Solyga tar utfordringen:

– Når en medarbeider kommer og sier at vedkommende ønsker å trappe ned, vil vi selvfølgelig respektere det. Men aller først ville jeg spurt hva jeg kan gjøre for å tilrettelegge sånn at medarbeideren ikke trenger å trappe ned.

SER PÅ ANDRE TILTAK

Ved sykehuset pågår det et bredt arbeid for å styrke nærværet og redusere frafallet generelt. Fire arbeidsgrupper jobber med å finne nye tiltak til bruk i livsfase- og arbeidsmiljøpolitikken ved sykehuset, og det er snakk om å utfordre det etablerte.

Noen gruppene vurderer fordeler og ulemper ved arbeidsbetingelsene, se på modeller for barnepassordninger og vurderer hvordan HMS og ledelse kan spille en mer aktiv rolle i å ivareta kvinners arbeidshelse.

– Hovedmålet vårt er helt tydelig: Økt nærvær og at ansatte skal kunne stå lenger i jobb, og at livsfasepolitikken blir en naturlig del av kulturen vår og ikke bare et dokument, sier HR-direktør Storås. ■

– Nå er jeg sjef i eget liv

Anne-Kristin Sørgård bestemte seg tidlig. Etter over 35 år som ergoterapeut i helsevesenet gikk hun helt av med pensjon som 62-åring. Ønsket var mer tid til det som betyr mest for henne. Men hun utelukker ikke å vende tilbake til arbeidslivet.

I EN FRODIG hage på Voss henger det hjemmelagde kunstverk i trærne og det bugner av grønne planter og fargerike blomster rundt huset som tidligere var fødestue i bygda. Som pensjonist har hverdagen til Anne-Kristin Sørgård fått en ny rytme. Arbeidet som ergoterapeut på Voss sjukehus er erstattet med hagearbeid, fjellturer og middagsselskaper med venner og familie.

– Det var et rent egoistisk valg. Nå er jeg sjef i eget liv og trives med å styre dagene mine helt selv, sier Sørgård.

PASIENTENE BETYDDE MEST

Som ergoterapeut var arbeidsdagene i spesialhelsetjenesten travle og betydningsfulle. Arbeidet handlet blant annet om kartlegging av funksjon og kognitive ferdigheter hos pasienter med hjerneslag, demens og andre funksjonsfall.

– Jeg vurderte pasientene om hvordan de klarte seg i hverdagen med dagligdagse aktiviteter. Jeg utførte

kognitive tester på dem for å se hvordan hukommelse og konsentrasjon har blitt påvirket av skaden, og vurderte tiltak for at hverdagen deres skulle bli lettere, sier hun.

Det var pasientmøtene som betydde aller mest for Anne-Kristin i jobben.

– Man behandler pasienter som er i alle aspekter av livet sitt og med forskjellige behov. Det var givende å kunne være til hjelp for dem som trengte det, forklarer hun.

ET YRKE OG SYSTEM I ENDRING

Gjennom titalls år i helsevesenet har hun sett hvordan systemet og arbeidshverdagen har endret seg.

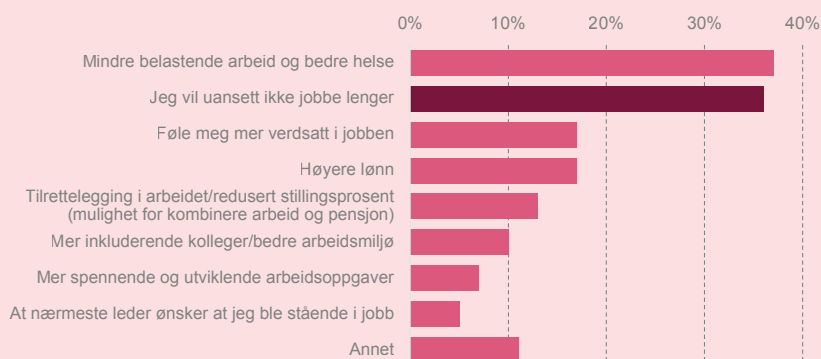
Pasientene ligger kortere på sykehus enn før, tempoet har økt, og tiden til oppfølging har blitt mindre.

– Før kunne en slagpasient ligge i tre måneder. Nå er de der maks en uke. Det betyr at det blir mindre tid til opptrening av pasienten og vi får ikke fulgt dem opp og fulgt utviklingen deres. Det savnet jeg. Men det er dyrt ►



Anne-Kristin Sørgård nyter pensjonistlivet etter flere tiår i helsevesenet, men utelukker likevel ikke et jobb-comeback.

«Er det noe som kunne fått deg til å bli stående lenger i jobb?»



Se mer i KLPs pensjonsundersøkelse på side 58

med sykehusplasser, så jeg har forståelse for endringen, sier hun.

Hun beskriver jobben som både meningsfull og faglig interessant, men også mer krevende mot slutten. De siste årene var hun alene som ergoterapeut på avdelingen, med ansvar som ikke lot seg sette på pause.

– Jeg har slitt lenge med astma og smerter i rygg og hofter. De dagene jeg var syk, hadde vi ingen vikar som tok over oppgavene mine. Jeg fikk litt dårlig samvittighet av å være borte fra jobb.

KLP tall viser at mange som slutter helt med pensjon, oppgir belastning og helse som viktige årsaker. For Anne-Kristin handlet det også om følelsen av ansvar som fulgte henne helt fram til hun ga seg.

– Sånn sett føles det lettere nå som jeg har sluttet helt og en fulltidsansatt har tatt over. Da vet jeg at pasientene får den oppfølgingen de trenger, forklarer hun.

RISIKOSPORT Å SLUTTE

Beslutningen om å slutte å jobbe som 62-åring var godt gjennomtenkt. Tanken hadde modnet over mange år, lenge før hun faktisk sto overfor valget.

– Det er jo så mye jeg annet enn jobb jeg hadde lyst til å gjøre, forteller hun.

Ifølge KLP-tall er hun langt fra alene om å ha vurdert et tidlig uttak. Rundt hver sjettede arbeidstaker i 63-kullet oppgir at de ideelt sett ønsker å gå helt av med pensjon allerede ved 62 år, dersom de fikk velge helt fritt.

For den tidligere ergoterapeuten har ikke overgangen til pensjonisttilværelsen vært vanskelig eller preget av savn. Hun tror det har sammenheng med at identiteten hennes rommer mer enn yrkesrollen.

– For meg var jobben bare en bit av meg, ikke hele

meg. Andre trenger kanskje jobben for å vite hvem de er. Da blir det vanskelig å gå av med pensjon. Har man lagt hele livet i jobben er det en risikosport å slutte, sier hun.

For Anne-Kristin er hverdagen som pensjonist lettere, både fysisk og mentalt.

– Nervesmertene jeg hadde i hodet er helt borte, og tinnitusen er nesten forsvunnet. Som pensjonist har jeg tid til å samle overskudd. Det har gjort meg friskere, sier hun.

Den ferske pensjonisten tror overskuddet henger sammen med mer bevegelse, mindre belastning og større frihet i hverdagen. Dagene fylles nå med turer, sykling og kreative prosjekter som holder både kroppen og hodet i sjakk.

– Å jobbe i hagen mens jeg hører på lydbok er helt glimrende. Jeg har også fått tid til nye hobbyer som keramikk og veving. Jeg har en lang liste over aktiviteter jeg har lyst til å prøve meg på, sier hun og ler.

FIKK PENSJONSAVSLAG

Da tiden var inne for å søke om pensjon gjennom NAV, fikk Anne-Kristin først beskjed om at hun ikke hadde nok opptjening til å gå av som 62-åring. Beskjeden kom brått på.

– Det var skikkelig nedtur. Jeg var helt innstilt på å gå ved 62, og tanken på to år til i full jobb var tung, sier hun.

Da det viste seg å være en feil som senere ble rettet, følte det som en bekreftelse på at avgjørelsen var riktig.

– Det var en stor lettelse å kunne gå helt av. Det følte rett, sier hun.

Arbeidsgiveren hennes på Voss sykehus var klar over pensjonsplanene hennes mange år i forveien. De ønsket å beholde henne, men ergoterapeuten sto fast ved

beslutningen hele veien.

– Lederen min har alltid vært flink til å tilrettelegge for meg i forhold til mine fysiske plager. Blant annet har pasientene blitt fraktet til meg i periodene når ryggen og hoften har vært vondest. Det har hjulpet, men det har ikke endret på planen min om å gå av. Det var aldri aktuelt å trappe ned i stillingen og ta ut delvis pensjon, sier hun.

63-åringen utelukker ikke at hun en dag vender tilbake til arbeidslivet.

– Jeg har en restarbeidsevne, så det kan være at jeg ønsker å jobbe med noe helt annet etter hvert. Men det blir ikke i helsevesenet. Det føler jeg meg ferdig med, sier hun.

PÅ EGNE PREMISER

Med tre barn spredt rundt i landet går mye av tiden som pensjonist til reising og familiebesøk. Etter å ha hjulpet sønnen i Trondheim med oppussing, står to uker i Lofoten med datter og barnebarn for tur. Når hun er hjemme, fylles dagene med aktiviteter hun setter pris på. Flere av hobbyene deler hun med den andre

datteren på Voss. De går sammen på keramikk og swing, og begge er interessert i hage og turer.

Det er denne nye friheten til å velge selv hva hun skal bruke tiden på hun setter mest pris på i sitt nye hverdagsliv.

– Jeg står opp hver morgen og tenker: «hva skal jeg velge å gjøre i dag?». Til nå har jeg ikke hatt en kjedelig dag, sier hun og ler. ■

«Det var en stor lettelse å kunne gå helt av. Det føltes rett»



Hagen har et viktig fristed der Anne-Kristin Sørgård får dyrke flere av interessene sine.



Arbeidslivsrapporten i tall 2026/2027

Innholdsfortegnelse

Innledning	26
Hovedtall – KLPs medlemmer	27
Heltidskultur blant KLPs medlemmer	30
Heltidskultur i kommuner og fylkeskommuner	30
Heltidskultur i helseforetak	32
Heltidskultur blant sykepleiere	32
Heltidskultur i forskjellige yrkesgrupper	33
Uførhet	34
Hel og delvis uførhet	37
Reaktivering	38
En «dobbelteldrebølge»	40
AFP-uttak ved første mulighet	40
Foreløpige erfaringer med endret offentlig tjenestepensjon	42
Forventet pensjoneringsalder	44
Demografisk utvikling	45
KLPs Pensjonsundersøkelse	46

Innledning

2025 MARKERTE ET VEISKILLE i pensjonssammenheng for offentlig ansatte. For første gang kunne 1963-kullet, som første årskull, ta ut pensjon etter nye regler. Med det er offentlig tjenstepensjon fullt ut tilpasset prinsippene i pensjonsreformen, og offentlig ansatte møter nå i hovedsak de samme økonomiske insentivene til å stå i arbeid som ansatte i privat sektor har gjort siden 2011.

De nye reglene innebærer at årlig pensjon øker jo lenger man venter med å ta den ut, og gir dermed tydelige økonomiske gevinster ved å stå lenger i arbeid. Samtidig er det åpnet for full fleksibilitet i kombinasjon av arbeid og pensjon: Pensjon kan tas ut helt eller delvis, uten avkortning, uavhengig av arbeidsinntekt. Dette gir den enkelte et større handlingsrom til å tilpasse yrkeskarrieren til egne behov, preferanser, helse og økonomiske situasjon.

Økte valgmuligheter innebærer også økt kompleksitet. Tidspunktet for når man avslutter yrkeskarrieren, og når man starter uttak av pensjon, er ikke lenger én samlet beslutning, men to separate valg som kan tas uavhengig av hverandre. Det åpner for mer skreddersydde løsninger, men stiller samtidig høyere krav til forståelse og oversikt. For mange kan pensjon dermed oppleves som mer krevende å navigere i enn tidligere.

For arbeidsgivere i kommune- og helsesektoren, som allerede står overfor betydelige rekrutterings- og bemanningsutfordringer, er regelendringene særlig relevante. Dersom flere velger å stå lenger i arbeid, kan det bidra til å dempe presset på arbeidskraft i årene som kommer. Samtidig forutsetter det at arbeidslivet i praksis legger til rette for lengre yrkeskarrierer.

I lys av det nye regelverket er det derfor viktig med økt kunnskap om hva som faktisk driver beslutningene om videre arbeid og uttak av pensjon. Hvilken rolle spiller økonomiske insentiver sammenlignet med faktorer som arbeidsglede, helse, belastning og forhold på arbeidsplassen? Og i hvilken grad kan arbeidsgivere – og samfunn som helhet – påvirke disse valgene gjennom tilrettelegging, ledelse, og organisering av arbeidet?

Hovedtall – KLPs medlemmer

De rundt én million menneskene med pensjonen sin i KLP (KLPs medlemmer) er delt inn i forskjellige fellesskap. Den største ordningen er Fellesordningen for kommuner og bedrifter hvor alle kommuner og bedriftskundene er samlet. Det er også egne ordninger for fylkeskommuner og helseforetak. Videre er sykepleiere og sykehusleger skilt ut i egne ordninger. I Pensjonsordningen for sykepleiere er omtrent halvparten av sykepleierne tilknyttet sykehus og halvparten tilknyttet kommuner. Til sist er det et eget fellesskap for bedriftskunder som ikke lenger har en aktiv offentlig tjenstepensjonsordning (lukkede avtaler). Flere av de lukkede avtalene har fortsatt yrkesaktive medlemmer, men nyansatte vil ikke lenger ha offentlig tjenstepensjon.

KLPs medlemmer fordelt seg slik mellom ordningene 31.12.2025:

Tabell 1. KLPs medlemmer fordelt på risikofellesskap

	Yrkesaktive	Kvinneandel	Opsatte rettigheter	Alders-pensjonister	Uføre-pensjonister
Fellesordningen for fylkeskommuner	15 327	66%	10 896	15 376	3 033
Pensjonsordningen for sykepleiere	97 889	89%	22 013	39 530	10 889
Pensjonsordningen for sykehusleger	13 824	57%	8 665	5 320	658
Fellesordningen for statlige helseforetak	53 696	71%	38 344	35 169	9 891
Fellesordningen for kommuner og bedrifter	306 193	73%	191 496	154 468	50 364
Fellesordningen for lukkede avtaler	1 613	45%	20 408	20 934	4 289

Opsatte rettigheter er her de vi har registrert med en pensjonsrettighet, men som ikke er yrkesaktive i en ordning i KLP. Kvinneandelen er målt blant de yrkesaktive.

De fleste av medlemmene i KLP jobber enten i kommune, fylkeskommune eller helseforetak. Dersom vi skiller på disse store hovedsegmentene fordeler medlemsmassen seg slik:

Tabell 2. KLPs medlemmer fordelt på segment

	Yrkesaktive	Kvinneandel	Opsatte rettigheter	Alders-pensjonister	Uføre-pensjonister
Kommuner og fylkeskommuner	286 933	75%	183 428	153 607	49 219
Helseforetak	66 427	68%	45 718	39 790	10 405
Sykepleiere	97 889	89%	22 013	39 530	10 889
Bedrifter	35 402	53%	24 501	16 502	4 085

I tallene over inngår pensjonsordningene for henholdsvis kommuner og fylkeskommuner i «Kommuner og fylkeskommuner», og pensjonsordningene for sykehusleger og øvrige ansatte i helseforetakene i «Helseforetak». Lukkede avtaler inngår ikke i segmentet for bedrifter. Sykepleiere inngår i denne oppstillingen ikke i tallene for kommuner og fylkeskommuner eller helseforetak, men er skilt ut som et eget segment.

I det videre har vi gjort flere analyser knyttet til enkelte yrkesgrupper. I kommunene og fylkeskommunene er det et helhetlig system for stillingstitler og stillingskoder, og vi kan derfor sammenligne utviklingen for yrkesgrupper der. Tilsvarende stillingskoder finnes ikke for andre kundegrupper hos oss, og vi har derfor ikke kunnet se på tilsvarende utvikling for yrkesgrupper der. I tabellene nedenfor er tall for sykepleiere splittet på segmentene «Kommuner og fylkeskommuner» og «Helseforetak». Under følger noen hovedtall for utvalgte yrkesgrupper hos oss:

Tabell 3. Noen yrkesgrupper i kommuner og fylkeskommuner

	Antall yrkesaktive	Gjennomsnittlig stillingsandel	Kvinneandel	Snittlønn i 100% stilling
Assistenter	53 171	49%	75%	449 760
Barnehagelærere	3 283	85%	91%	596 982
Fagarbeidere	42 562	81%	75%	547 398
Helsefagarbeidere	36 883	76%	87%	568 125
Ingeniører	3 021	95%	31%	764 284
Ledere	19 969	96%	77%	770 206
Leger	3 967	53%	55%	1 332 953
Miljøterapeuter	8 261	73%	76%	633 662
Miljøveiledere	2 536	83%	81%	597 646
Pleiemedarbeidere	18 503	47%	78%	451 607
Renholdere	7 345	75%	87%	467 597
Saksbehandlere, rådgivere og konsulenter	25 953	91%	72%	693 909
Servicemedarbeidere	2 247	50%	43%	484 947
Sykepleiere	43 943	82%	92%	696 100
Vernepleiere	5 929	80%	82%	653 885

Tabell 3.2. Yrkesgrupper i statlige helseforetak

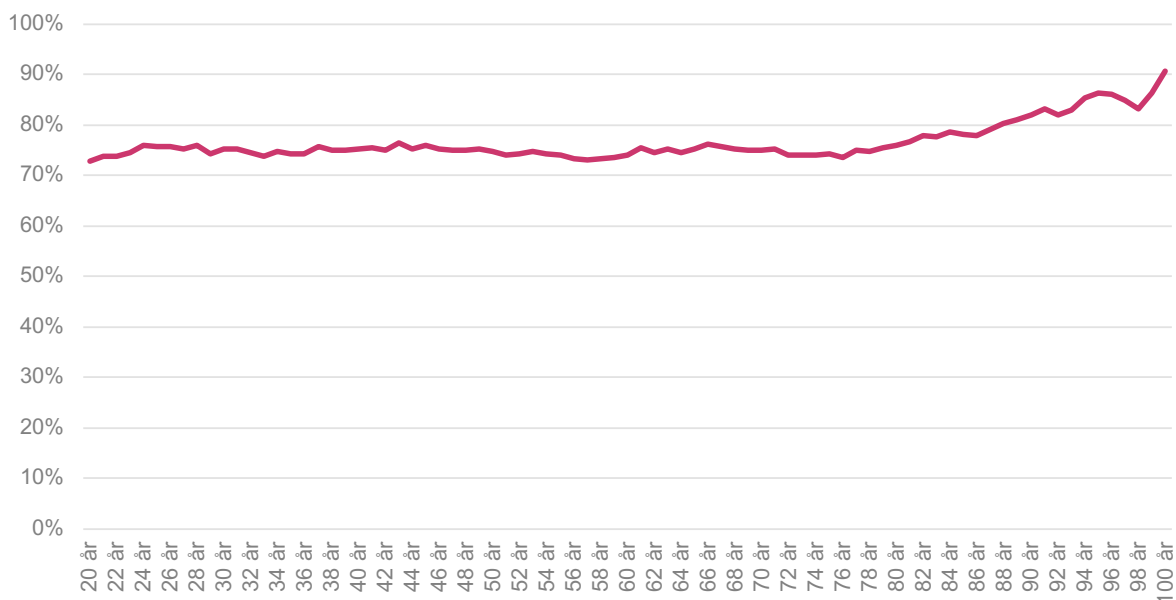
	Yrkesaktive	Gjennomsnittlig stillingsandel	Kvinneandel	Snittlønn i 100% stilling
Sykehusleger	12 803	88%	57%	1 263 486
Sykepleiere	50 440	85%	87%	719 124
Øvrige ansatte	53 666	80%	71%	640 790

Vi ser at det er betydelige forskjeller på stillingsandeler mellom leger ansatt i helseforetak og leger ansatt i kommuner og fylkeskommuner. For sykepleiere ser vi at antallsfordelingen er relativt lik. Både kvinneandel og årsverkslønn er høyere i kommuner og fylkeskommuner.

Kvinneandel

Som vist i tabellene over varierer kvinneandelen i forskjellige fellesskap og i forskjellige yrker. Om vi ser på hele KLPs medlemsmasse er kvinneandelen 75 prosent. Figuren under viser kvinneandelen i KLPs medlemsmasse i forskjellige aldersgrupper:

Figur 1. Kvinneandel i KLP i forskjellige aldre



Vi ser at kvinneandelen på rundt 75 prosent er ganske stabil i de fleste aldersgrupper med unntak av de aller eldste. Årsaken til at kvinneandelen øker med alder er at kvinner i gjennomsnitt lever lengre enn menn.

Heltidskultur blant KLPs medlemmer

Tabell 4 viser gjennomsnittlig stillingsprosent for kvinner og menn i ulike segmenter i KLP. Delvise pensjonister er ikke inkludert. Kommuner og fylkeskommuner har lavest gjennomsnittlig stillingsprosent, mens sykepleiere har høyest. Helseforetakene har gjennomsnittlig stillingsprosent mellom disse to segmentene, mens kvinner ansatt i helseforetak har høyere andel enn de andre segmentene i 100 prosent stilling. For hele KLP samlet er gjennomsnittlig stillingsprosent 76 prosent for kvinner, og 73 prosent for menn. Det er derimot flere menn enn kvinner som jobber heltid. 61 prosent av alle menn og 54 prosent av alle kvinner jobber i 100 prosent stilling.

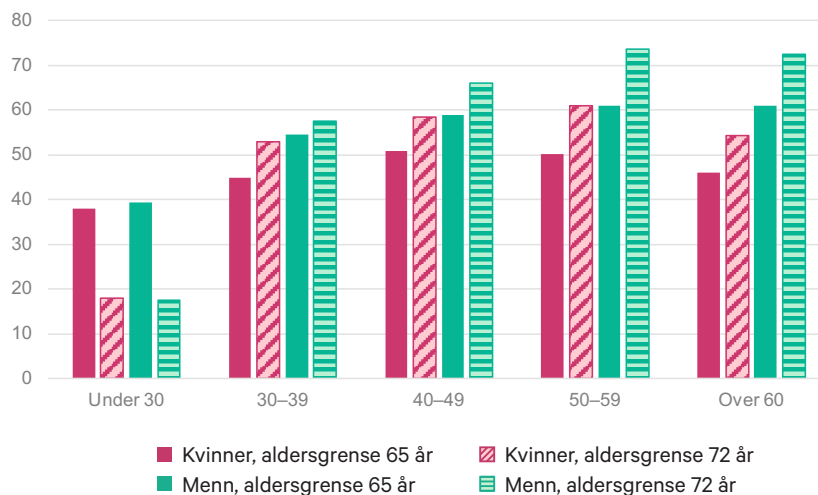
Tabell 4. Stillingsandeler i ulike segmenter

↓ Segment	 Kvinner		 Menn		Totalt	
	Gjennomsnittlig stillingsandel	Andel med 100% stilling	Gjennomsnittlig stillingsandel	Andel med 100% stilling	Gjennomsnittlig stillingsandel	Andel med 100% stilling
Kommuner og fylkeskommuner	74%	46%	70%	52%	73%	48%
Helseforetak	83%	67%	85%	73%	84%	69%
Sykepleiere	90%	63%	93%	74%	90%	65%
Bedrifter	74%	56%	76%	67%	75%	61%

Heltidskultur i kommuner og fylkeskommuner

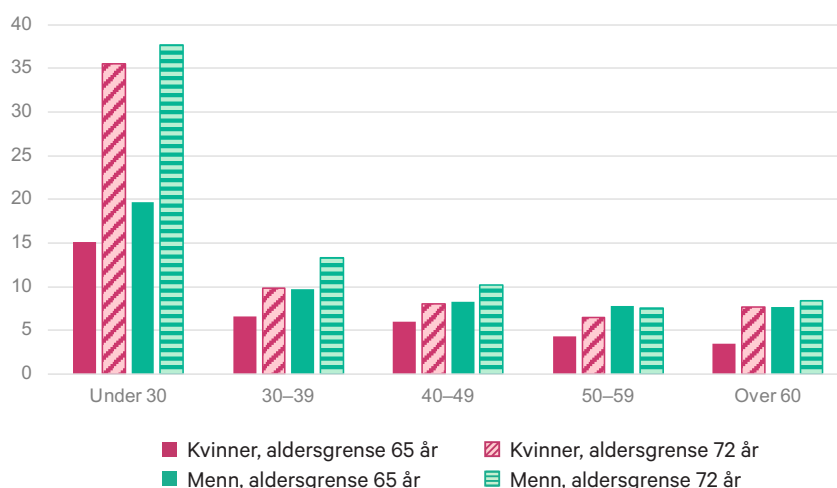
Figur 2 viser andelen av de yrkesaktive medlemmene i kommuner og fylkeskommuner som jobber heltidsstilling. Delvise pensjonister er i denne oppstillingen holdt utenfor. Andelen som jobber heltid er lav blant de under 30 år. Dette gjelder spesielt medlemmer med aldersgrense 72 år. Andelen av de som jobber heltid er også noe lavere blant de som er 60 år og eldre, sammenlignet med aldersgruppen 50-59 år. Menn jobber heltid i større grad enn kvinner. Differansen mellom kjønnene ser ut til å være størst blant de eldre aldersgruppene. Vi ser også at andelen som jobber heltid er større for personer med aldersgrense 72 år enn for aldersgrense 65 år.

Figur 2. Andelen aktive medlemmer i kommuner og fylkeskommuner som jobber heltid – etter alderskategori, kjønn og aldersgrense.



Figur 3 viser andelen aktive medlemmer i kommuner og fylkeskommuner som jobber mindre enn 20 prosent stilling. Delvise pensjonister er holdt utenfor også her. En relativt høy andel av de under 30 år jobber mindre enn 20 prosent stilling. Det er grunn til å anta at mange av disse er studenter eller skoleelever som jobber ved siden av utdanning. Vi ser at andelen i stilling under 20 prosent er lavere for de øvrige aldersgruppene. Andelen menn som jobber under 20 prosent er også noe høyere enn for kvinner. Vi ser videre at det er flere medlemmer med aldersgrense 72 år som jobber under 20 prosent stilling sammenlignet med medlemmer med aldersgrense 65 år.

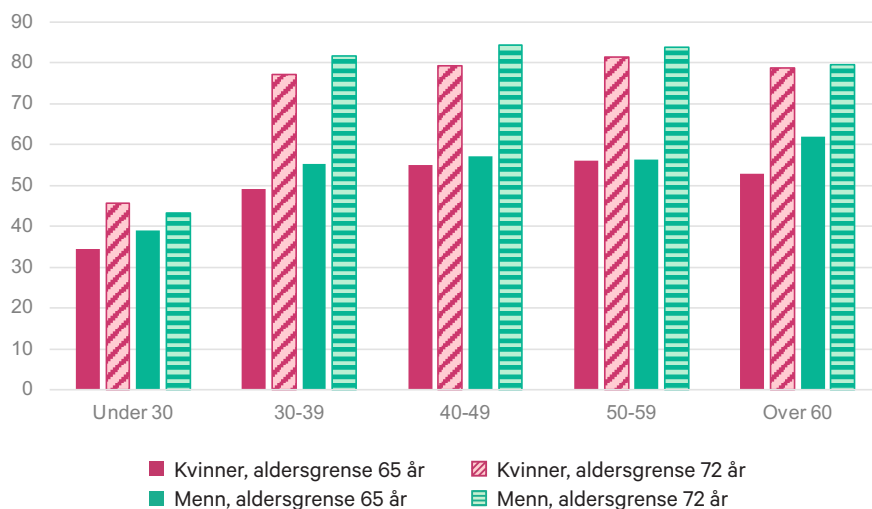
Figur 3. Andelen aktive medlemmer i kommuner og fylkeskommuner som jobber mindre enn 20 % stilling – etter alderskategori, kjønn og aldersgrense



Heltidskultur i helseforetak

Også for ansatte i helseforetak ser vi at andelen som jobber heltid er lav blant de yngste. Samtidig er andelen mer enn det dobbelte av hva vi ser i kommuner og fylkeskommuner for ansatte med aldersgrense 72 år. Begge kjønn har betydelig høyere andel heltid i dette segmentet sammenlignet med kommuner og fylkeskommuner.

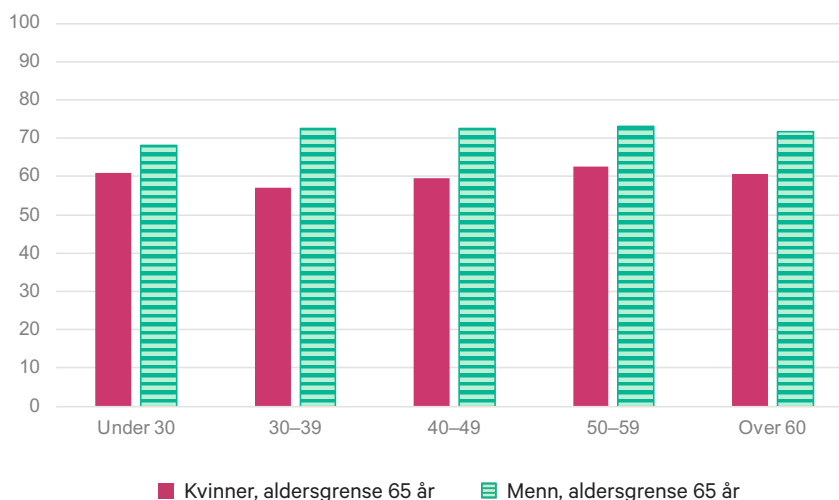
Figur 4. Andelen aktive medlemmer i helseforetak som jobber heltid – etter alderskategori, kjønn og aldersgrense.



Heltidskultur blant sykepleiere

De aller fleste av sykepleierne har 65 års aldersgrense. Figur 5 viser andelen av yrkesaktive sykepleiere med aldersgrense 65 år som jobber heltid. Fra figuren ser vi at flertallet av alle medlemmene i sykepleierordningen jobber heltid, og det er lite variasjon mellom de ulike aldersgruppene. Av figuren kommer det også fram at menn jobber heltid i større grad enn kvinner.

Figur 5. Andelen yrkesaktive medlemmer i Pensjonsordningen for sykepleiere som jobber heltid – etter alderskategori og kjønn.



Heltidskultur i forskjellige yrkesgrupper

Tabell 5.1 og 5.2 viser tall for heltid og deltid for forskjellige yrkesgrupper per 31.12.2025. Vi ser at det er til dels betydelige forskjeller i bruk av deltidsstillinger mellom yrkesgrupper.

Tabell 5.1 Stillingsprosent for ulike yrkesgrupper i kommuner og fylkeskommuner

	Kvinner		Menn		
	Gjennomsnittlig stillingsandel	Andel med 100% stilling	Gjennomsnittlig stillingsandel	Andel med 100% stilling	
Assistenter	51%	18%	49%	18%	
Barnehagelærere	88%	69%	89%	80%	
Fagarbeidere	84%	53%	89%	75%	
Helsefagarbeidere	82%	39%	85%	49%	
Ingeniører	95%	86%	98%	96%	
Ledere	97%	90%	98%	96%	
Leger	63%	42%	54%	35%	
Miljøterapeuter	76%	49%	76%	53%	
Miljøveiledere	84%	52%	85%	61%	
Pleiemedarbeidere	47%	10%	50%	13%	
Renholdere	77%	45%	76%	51%	
Saksbehandlere, rådgivere og konsulenter	94%	84%	95%	90%	
Servicemedarbeidere	42%	18%	56%	39%	
Sykepleiere	87%	60%	85%	64%	
Vernepleiere	86%	62%	83%	68%	

Tabell 5.2 Stillingsprosent for ulike yrkesgrupper i statlige helseforetak

	Kvinner		Menn		
	Gjennomsnittlig stillingsandel	Andel med 100% stilling	Gjennomsnittlig stillingsandel	Andel med 100% stilling	
Sykehusleger	92%	81%	91%	82%	
Sykepleiere	87%	62%	89%	73%	
Øvrige ansatte	82%	64%	82%	70%	

Uførhet

Uførhet kan måles på flere ulike måter. Én metode baserer seg på hodetelling og beregner uføreandel som antall uføre personer delt på samlet antall uføre og yrkesaktive personer¹. En alternativ metode tar hensyn til både uføregrad og stillingsandel, og gir derfor et mer presist bilde av uførhet, ettersom mange av KLPs medlemmer arbeider deltid eller er delvis uføre. Vi benevner denne andelen uføreandel årsverk.

Både uføreandel og uføreandel årsverk viser seg å være relativt stabile over tid. Per 31.12.2025 var uføreandel 9,9 prosent, mens uføreandel årsverk var 8,4 prosent. Dette innebærer at omtrent en av ti personer i medlemsmassen har en viss grad av uførhet. De to metodene viser tydelige kjønnsforskjeller. Data fra 31.12.2025 viser at kvinner var 2,6 ganger oftere uføre enn menn når vi ser på ren hodetelling. Når vi tar hensyn til uføregrad, reduseres dette forholdstallet til 2,2. At forskjellen mellom kvinner og menn er noe lavere når vi ser på uføreandel årsverk enn når vi ser på uføreandel henger sammen med at menn i større grad har høyere uføregrad når de først er uføre.

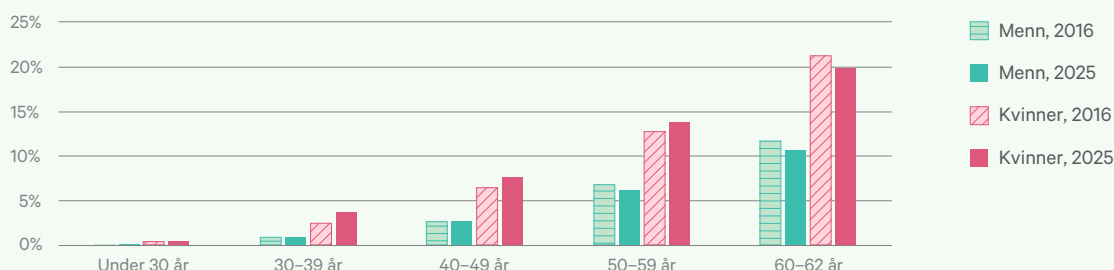
Tabell 6. Uføreandel og uføreandel årsverk 31.12.2016 og 31.12.2025 – etter kjønn

	2016		2025	
	Uføreandel	Uføreandel årsverk	Uføreandel	Uføreandel årsverk
KLPs medlemmer	10,2%	8,5%	9,9%	8,4%
Kvinner	11,8%	9,4%	11,6%	9,6%
Menn	5,1%	5,1%	4,4%	4,4%

En slik samlet uføreandel har en svakhet i at medlemsmassen er sammensatt slik at det er forskjellig antall i hver enkelt aldersgruppe. Uføreandelen øker med alder. For å illustrere dette deler vi medlemmene inn i ulike aldersgrupper.

Det er interessant å se hvorledes uførheten har utviklet seg over tid, og for å få et inntrykk av det sammenligner vi uføreandel årsverk ved siste årsskifte med tilsvarende tall fra 2016.

Figur 6. Uføreandel årsverk i aldersgrupper 31.12.2016 og 31.12.2025 – etter kjønn og alder



¹ Andel er definert som antall som er blitt uføre fra yrkesaktive stilling delt på summen av antall yrkesaktive og antall som er blitt uføre fra aktiv stilling. Alderspensjonister, personer som har nådd aldersgrensen, samt personer med oppsatte rettigheter i KLP er ikke inkludert.

Figur 6 viser at uføreandelene har økt for kvinner i alle aldersgrupper med unntak av de eldste. For aldersgruppen over 62 år er det mange som går over på ordinær alderspensjon, og derfor vises tall kun for de som er yngre enn 62 år. Uføreandel årsverk har hatt størst relativ vekst blant kvinner i aldersgruppen 30–39 år. Det er ikke like lett å konkludere om det har vært en utvikling i uføreandelen for menn.

Figur 6 viser i tillegg at forskjellene mellom kjønnene er størst i aldersgruppen 30–39 år. Kvinner i denne aldersgruppen er rundt fire ganger så ofte uføre som menn.

Noen av forskjellene fremkommer tydelig på segmentnivå. Uføreandel årsverk er høyest i kommuner og fylkeskommuner med 9,7 prosent. Nivået er lavere i helseforetak og Pensjonsordning for sykepleiere med henholdsvis 6,6 og 6,5 prosent.

Figur 7 viser fordeling og utvikling i uføreandel årsverk fra 2016 til 2025 for de tre segmentene.

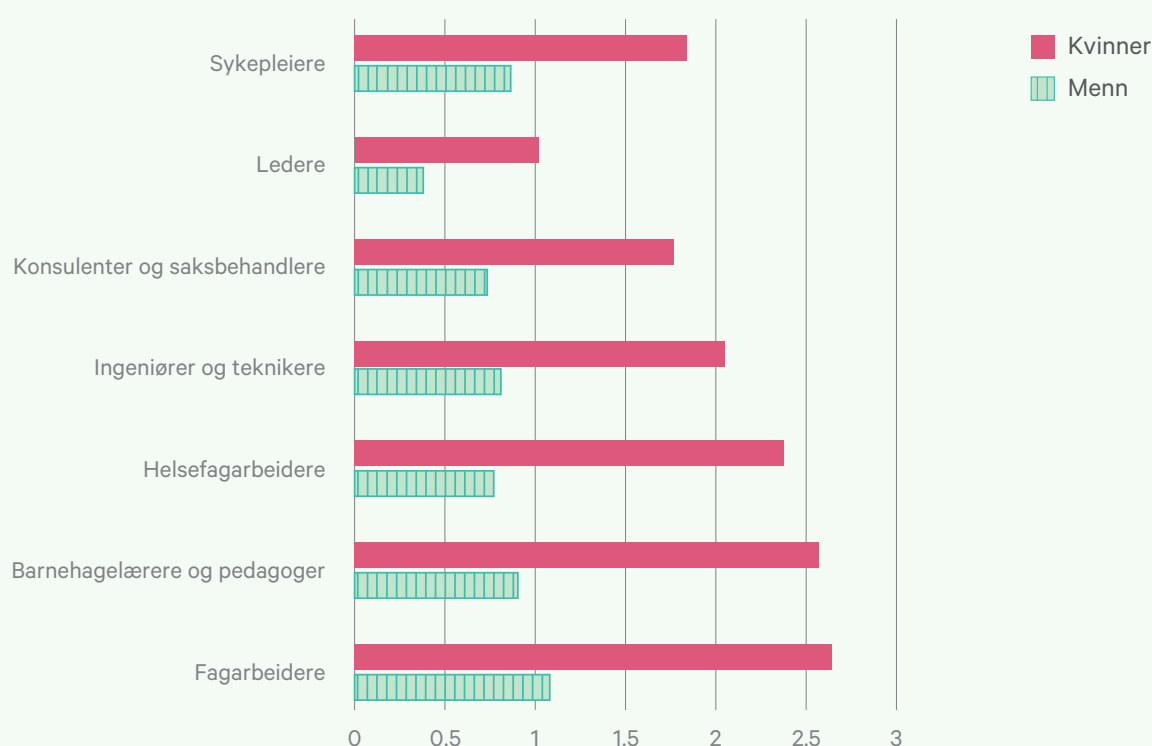
Figur 7. Uføreandel årsverk 31.12.2016 og 31.12.2025 – etter kjønn og alder



Ser vi på uføreandel årsverk ser vi at også her ligger nivåene gjennomgående høyest for kommuner og fylkeskommuner, særlig blant kvinner og i de eldste aldersgruppene. Det er verdt å merke seg at økningen har skjedd for kvinner i alle aldersgrupper. Pensjonsordning for sykepleiere har hatt lavere nivåer både i utgangsåret og i 2025. For kvinner har det vært økning i alle aldersgrupper, og den relative økningen for kvinner var høyest i dette segmentet. For menn i Pensjonsordning for sykepleiere ser vi en reduksjon i uførheten over 40 år, det er imidlertid ikke veldig mange personer i denne gruppen. Helseforetak skiller seg ut ved at utviklingen i de fleste gruppene har motsatt fortegn. Tallene indikerer at økning i andelene kun har skjedd for trettiåringer samt menn i alderen 40-49 år. For alle øvrige aldersgrupper ser vi enten reduksjon eller ingen endring. I 2025 hadde helseforetak de laveste andelene i de fleste aldersgruppene.

Analysen viser at uførheten varierer mellom yrkesgrupper. Vi ser på nye uføre i ulike yrkesgrupper. Tall per yrke er avgrenset til yrker i kommuner og fylkeskommuner, samt sykepleiere som arbeider i kommuner og fylkeskommuner. I figur 8 vises andel nye uføre i 2025. Andelen er beregnet som antall nye uføre i denne perioden delt på totalt antall yrkesaktive og nye uføre. En slik andel vil ikke være direkte sammenlignbar med uføreandelene brukt tidligere, men gir et inntrykk av tilgangen på nye uføre. Dette representerer andelen nye uføre blant alle som i 2025 hadde risiko for å bli uføre.

Figur 8. Andel nye uføre i 2025 – etter kjønn og yrke

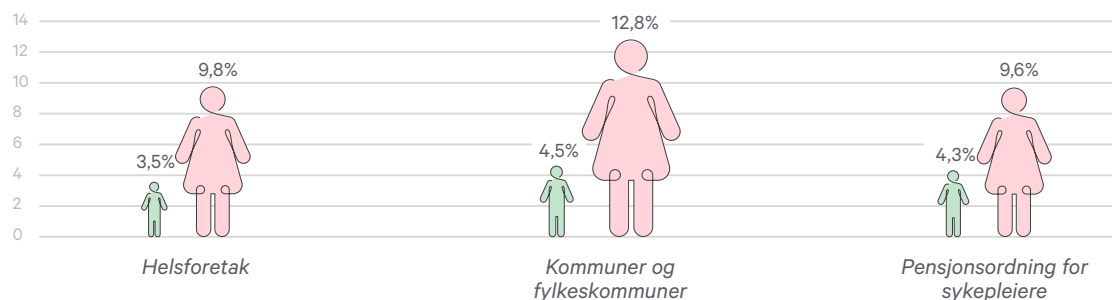


Vi ser at kvinner hadde en høyere andel nye uføre enn menn i alle yrkesgruppene. Andelen nye uføre var høyest blant fagarbeidere, barnehagelærere og pedagoger og helsefagarbeidere, mens ledere hadde den laveste andelen. I yrkesgruppene med lavest andel nye uføre fremsto kjønnsforskjellene som noe mindre, selv om de fortsatt er tydelige. Samtidig viser tallene at forskjellene mellom yrkesgrupper var langt mindre blant menn enn blant kvinner.

Hel og delvis uførhet

Figur 9 viser uføreandelen etter kjønn og segment, det vil si som antall uføre personer delt på samlet antall uføre og yrkesaktive personer.

Figur 9. Uføreandel i 2025 – etter kjønn og segment

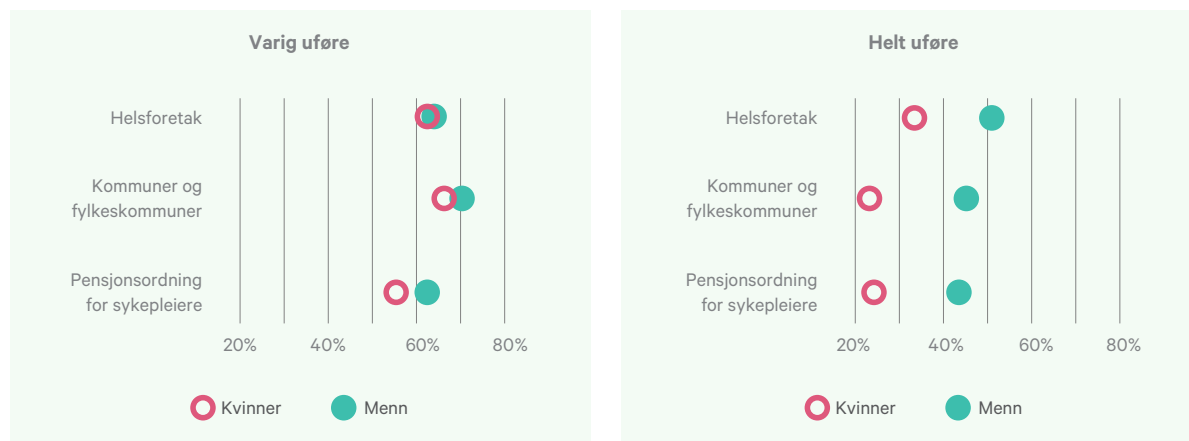


Vi ser at den høyeste uføreandelen finnes i kommuner og fylkeskommuner. Nivået er særlig høyt blant kvinner i dette segmentet. For kvinner er uføreandelen i helseforetak og i Pensjonsordning for sykepleiere på om lag samme nivå. For menn er forskjellene mellom segmentene mindre markerte. Samlet er den største kjønnsforskjellen i uføreandel observert i kommuner og fylkeskommuner.

Før KLP utbetaler uførepensjon må medlemmet først ha hatt sykepenger en periode (typisk ett år). Deretter vil pensjonisten typisk ha arbeidsavklaringspenger en periode før det eventuelt blir innvilget en varig uførepensjon.

Figur 10 viser andel helt uføre (uføregrad 100 prosent) og andel med varig uførepensjon etter kjønn og segment. Begge andelene er regnet som andel av alle uføre personer.

Figur 10. Andel varig uføre og helt uføre blant alle uføre i 2025 – etter kjønn og segment

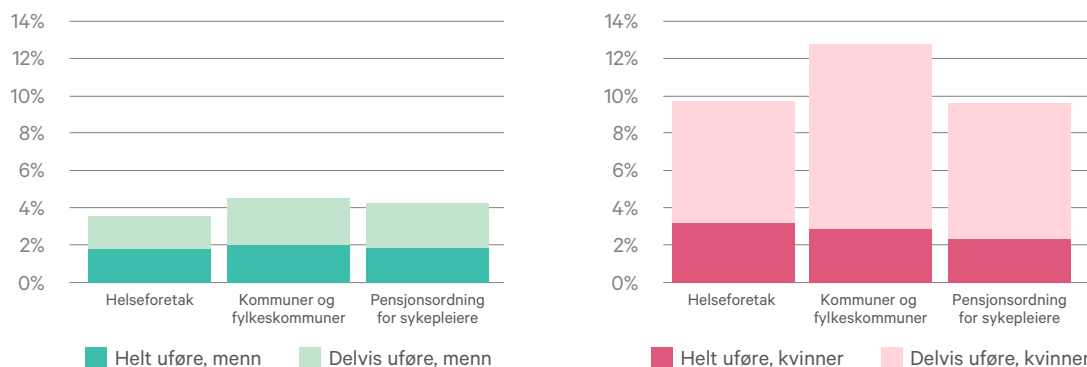


Kommuner og fylkeskommuner har den høyeste andelen varig uføre for begge kjønn, mens Pensjonsordningen for sykepleiere har lavest andel, særlig blant kvinner. Forskjellene mellom kvinner og menn er relativt små i helseforetak og størst i Pensjonsordning for sykepleiere (både absolutt og relativt sett). Noen varig uføre er også helt uføre, men disse to gruppene er ikke sammenfallende, noe figur 10 tydeliggjør. Det er langt flere varig uføre enn helt uføre. For eksempel er omtrent 70 prosent av de uføre i kommuner og fylkeskommuner varig uføre. Likevel ligger andelen helt uføre under 50 prosent.

Kvinner i kommuner og fylkeskommuner har den høyeste uføreandelen, men samtidig den laveste andelen med 100 prosent uføregrad. Det motsatte observeres i segmenter med lavere uføreandel: menn i helseforetak har lav uføreandel, men høy andel med 100 prosent uføregrad. Resultatene peker mot et motsatt forhold mellom uføreandel og andel helt uføre.

Analysen viser at andelen helt uføre blant alle uføre varierer mellom segmenter og kjønn. En stor del av denne variasjonen henger sammen med forskjellen i antall personer som er delvis uføre. Når andelen helt uføre i stedet ses i forhold til alle yrkesaktive og uføre personer, fremkommer det langt mindre forskjeller mellom segmentene og kjønnene i andelen som er helt uføre. Figur 11 illustrerer at de store kjønnsforskjellene i hovedsak kan knyttes til forskjeller i andelen delvis uføre, som er betydelig høyere blant kvinner enn blant menn.

Figur 11. Andel helt og delvis uføre blant alle yrkesaktive og uføre i 2025 – etter kjønn og segment

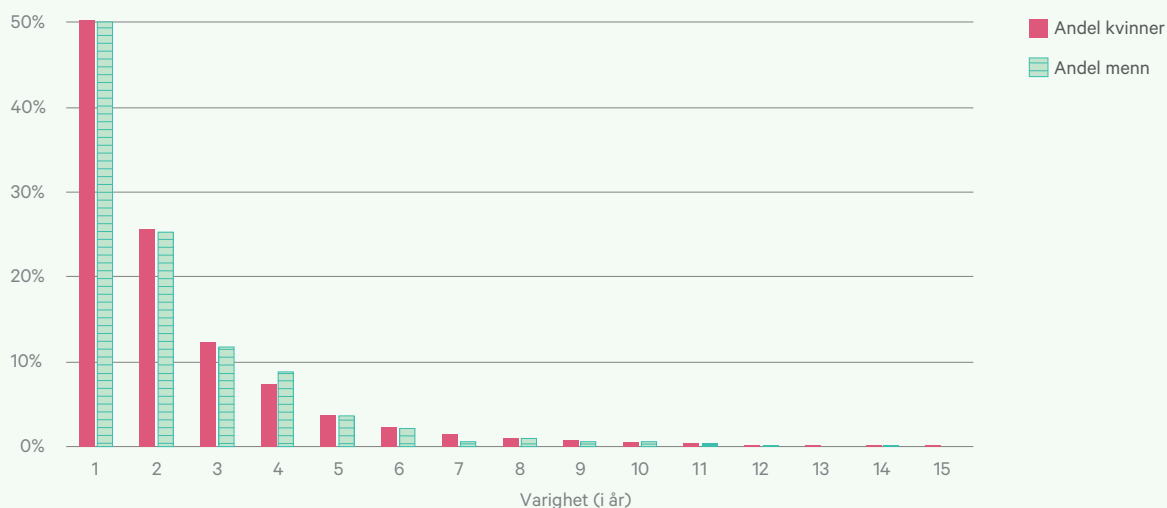


Reaktivering

Det gjøres et betydelig arbeid for at personer som er sykemeldte eller uføre skal komme tilbake til arbeid. I tilfeller der uførheten ikke er varig, er det et betydelig potensial for tilbakeføring til arbeid. Tiltak som kan bidra til raskere retur til arbeidslivet er derfor av stor betydning. Personer som kommer tilbake til arbeid omtales som reaktiverte.

Vi har sett nærmere på personer som kommer tilbake til arbeid etter å ha vært registrert som uføre i KLPs registre. Det er viktig å være oppmerksom på at før en uførepensjon registreres i KLP, vil medlemmet normalt ha vært sykemeldt i en periode, som regel i om lag ett år. KLP har ikke informasjon om sykemeldte, og heller ikke om personer som vender tilbake til arbeid etter endt sykefravær. Mange av dem som vender tilbake til arbeid gjør dette gradvis, eller forblir delvis uføre. Analysen er derfor avgrenset til medlemmer i kommuner og fylkeskommuner som kommer tilbake til full yrkesaktivitet, uavhengig av tidligere uføregrad. Datagrunnlaget strekker seg tilbake til 2009. Dette gjør det mulig å måle hvor lenge personer har vært uføre før de blir fullt arbeidsføre igjen. Dette målet betegnes som varighet av uførhet og presenteres i figur 12.

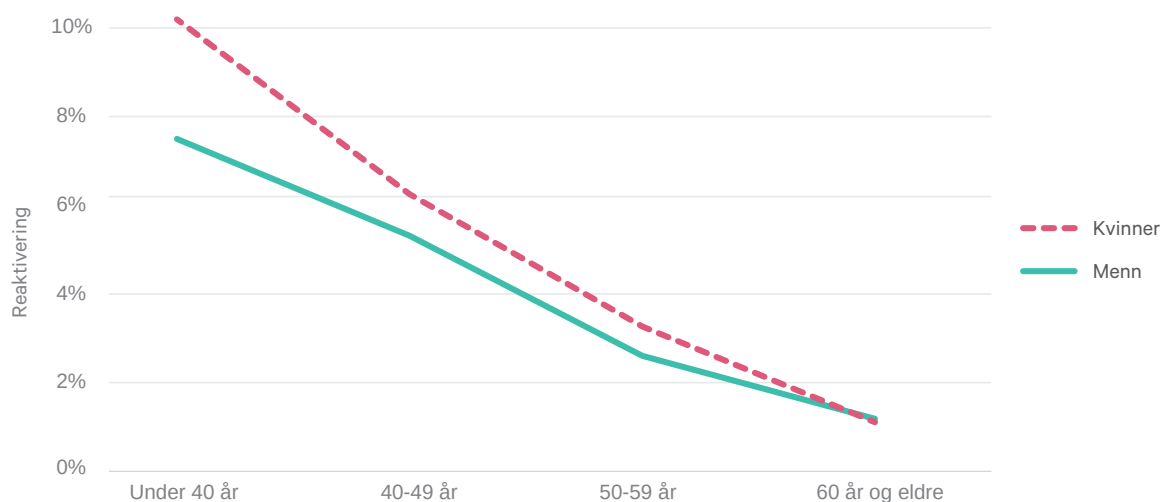
Figur 12. Varighet av uførhet – etter kjønn



Om lag halvparten av uføre kvinner og menn kommer tilbake til arbeid i løpet av det første året som ufør. Nær tre fjerdedeler av de som blir fullt arbeidsføre igjen, gjør dette innen ett til to år. Figuren viser tydelig at andelen som kommer tilbake til arbeid avtar jo lengre tid en person har vært ufør. Dette mønsteret gjelder for både kvinner og menn, og kjønnsforskjellene er små i denne sammenhengen. Det er imidlertid store forskjeller i det underliggende antallet reaktiverte personer som inngår i analysen, med færre enn 1000 menn og over 10 000 kvinner.

Selv om kjønnsforskjellene i varighet av uførhet er små, observeres det tydelige forskjeller etter kjønn og alder i andelen som reaktiveres. Reaktivering er her definert som antall personer som har blitt reaktivert i løpet av et år, delt på antall uføre ved årets begynnelse. I denne sammenhengen tas det igjen kun hensyn til personer som har blitt fullt arbeidsføre, og ikke til dem som har fått redusert uføreggrad. I KLPs medlemsmasse i perioden 2016 til 2025 var gjennomsnittlig reaktivering 3,4 prosent for kvinner og 2,3 prosent for menn. Kjønnsforskjellene blir mer fremtredende når dataene deles inn etter aldersgrupper, slik det vises i figuren under.

Figur 13. Gjennomsnittlig reaktivering 2016–2025 – etter kjønn



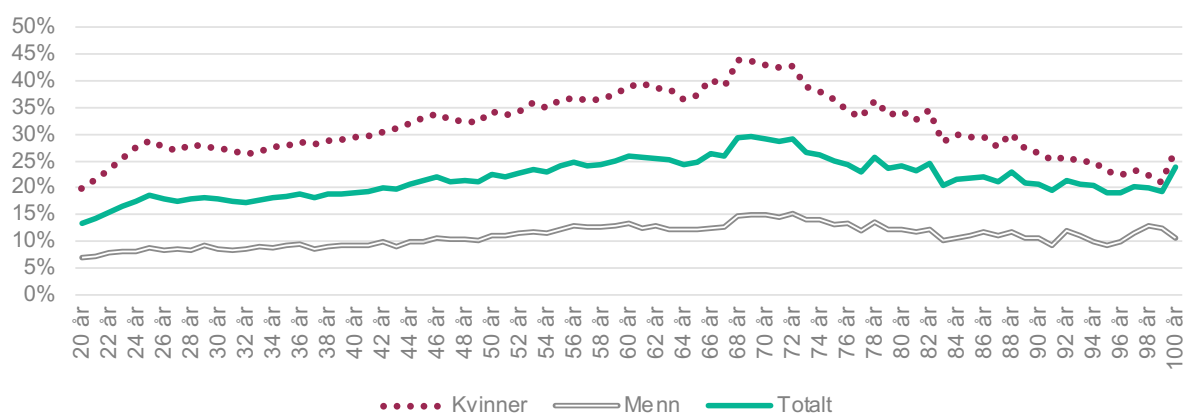
I de eldre aldersgruppene er det flere som har vært ufør lenge. Det er derfor ikke overraskende at andelen som reaktiveres er avtagende med alder. Likevel kan det konkluderes med at reaktivering avtar med økende alder for både menn og kvinner, og at yngre kvinner i større grad friskmeldes enn unge menn. For eldre personer er reaktivering ganske lik for både kvinner og menn. Videre viser dataene at kjønnsforskjellene i reaktivering avtar med økende alder. Det er nærliggende å se høyere reaktivering for kvinner i sammenheng med at de har høyere uførhet.

En «dobbel eldrebølge»

Figuren under underbygger hvorfor vår framskriving av medlemsmassen skiller seg fra tilsvarende framskriving av Norges befolkning (se også *Demografisk utvikling* på side 45). Vi får en «dobbel eldrebølge». Både tar vi del i samfunnets generelle eldrebølge som følge av store etterkrigskull og lengre levealder. Men i tillegg er andelen av Norges befolkning med pensjonsrett i KLP mye større for de som er rundt 60–70 år enn for de som er rundt 80–90 år. For kvinner i slutten av sekstiårene har så mye som 44 prosent en pensjonsrett i KLP.

Årsaken til denne utviklingen må vi anta skyldes en gradvis økning av ansatte i kommunene og helseforetakene. Noe av forklaringen kan også være at flere kvinner har kommet ut i jobb. Kanskje henger de to forholdene litt sammen.

Figur 14. Andel av befolkningen som har pensjonsrett i KLP



AFP-uttak ved første mulighet

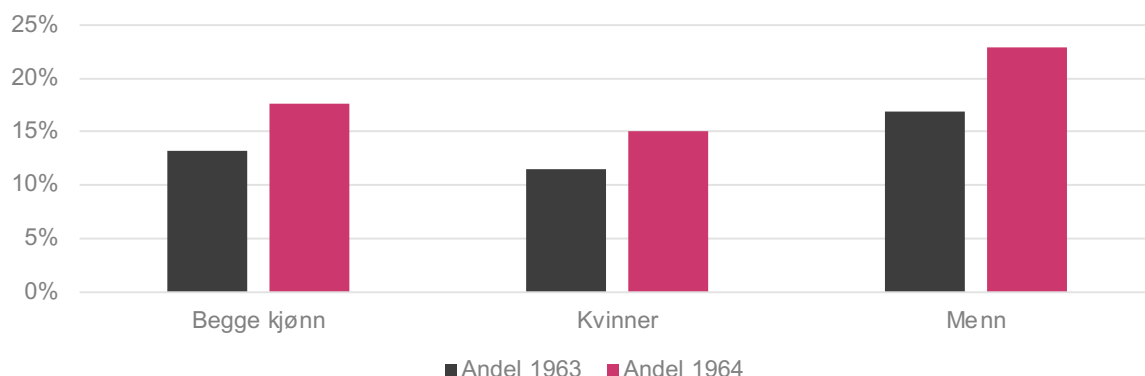
Fra 2025 ble AFP i offentlig sektor endret. For årskull født 1962 og tidligere var AFP en tidligpensjonsytelse for personer som sluttet å jobbe tidlig, mens ny AFP er en livsvarig ytelse som man kan ta ut samtidig med at man jobber. Prinsippet i den nye AFP-ytelsen er tilsvarende som AFP i privat sektor slik den har vært etter pensjonsreformen i 2011.

Livsvarig AFP er aktuell for de som er født fra og med 1963. Gitt at vilkårene for uttak er oppfylt kan ytelsen tas ut fra og med den første i måneden etter fylte 62 år. Det innebærer at de første pensjonene ble satt gang i februar i fjor.

Nedenfor viser vi andel med aldersgrense 72 år som har tatt ut livsvarig AFP ved første mulighet. Andelenes vises samlet, og fordelt på kjønn, for fødselsårene 1963 og 1964. På tidspunktet for ferdigstilling av denne rapporten har vi kun data til og med april 2026. For sammenlignbarhet mellom de to kullene har vi derfor sett på uttak i februar, mars og april for begge fødselsår. De som har tatt ut pensjon er altså født i januar, februar og mars i de respektive år.

En betydelig andel av KLPs medlemmer har aldersgrense som er lavere enn 72 år. Vi har valgt å holde disse utenfor, da det for disse gjelder overgangsregler hvor de i mange tilfeller fortsatt kan velge å ta ut tidligpensjon etter gamle regler. Uttaksandelene for medlemmer med særaldersgrense ville derfor ikke vært direkte sammenlignbare.

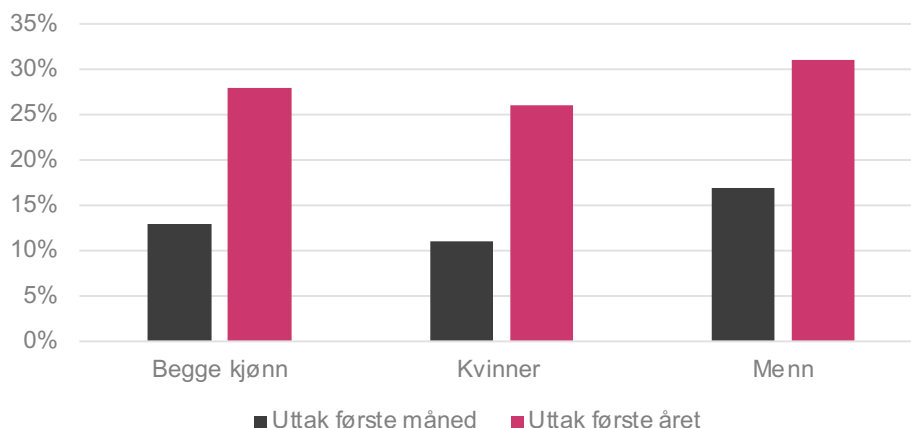
Figur 15. Uttak av livsvarig AFP ved første mulighet for årskullene 1963 og 1964 for aldersgrense 72 år.



Tallene viser at 13 prosent tok ut livsvarig AFP ved første mulighet i februar, mars og april 2025. Nærmere 18 prosent gjorde tilsvarende i 2026.

Vi ser at andelen menn som tar ut livsvarig AFP er høyere enn andelen kvinner, og vi ser også at prosentvis økning for menn er høyere. Utvalget som ligger bak tallene er relativt lite, men det indikerer likevel at det har blitt en betydelig større bevissthet rundt ytelsen. Regelverket for AFP ble for medlemmene i KLP først klart ved årsslutt 2024, og for mange har nok lite kjennskap til regelverket medført at de ikke har tatt ut. Det er derfor relevant å se på hvor mange i 1963-kullet som har tatt ut AFP det første året (frem til april 2026).

Figur 16. Uttak av livsvarig AFP for 1963-kullet ved første måned og første år



Vi ser at uttaksandelene øker betydelig når vi ser hvor mange som har tatt ut i løpet av hele det året de fylte 62 år.

Ifølge statistikk fra NAV er det over 80 prosent av de som tar ut AFP som gjør det ved første mulighet. Foreløpig ser det ut til at det er vesentlig færre som tar ut AFP ved første mulighet blant våre medlemmer. Vi har imidlertid ikke informasjon om hvor stor andel av våre medlemmer som eventuelt ikke kvalifiserer for livsvarig AFP, slik at andelen blant de som faktisk kvalifiserer til ytelsen ville vært noe høyere.

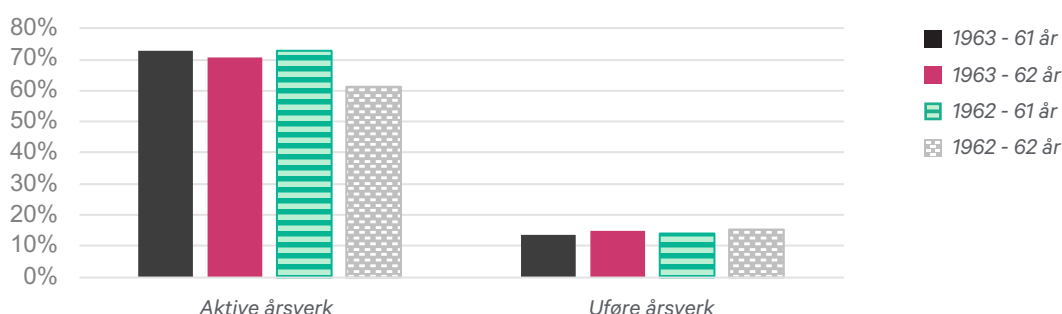
Livsvarig AFP er slik utformet at pensjonen blir gradvis høyere dersom man venter med å ta den ut. Det kan derfor være gode grunner til å skyve på uttaket.

Foreløpige erfaringer med endret offentlig tjenestepensjon

Det har vært knyttet stor spenning til hvordan endringene i offentlig tjenestepensjon ville påvirke yrkesdeltakelsen for de som er født i 1963 og senere. Så langt ser det ut til at endringene gir betydelige sysselsettingseffekter.

62-åringene i 2025, som er de første som er omfattet av nytt regelverk, jobbet mer enn de som fylte 62 år i 2024. Dette ser vi i figurene under, som viser yrkesaktivitet ved 61 og 62 år for medlemmer i KLPs pensjonsordninger. Figurene måler antall yrkesaktive og uføre årsverk målt mot antall personer i årskullet.

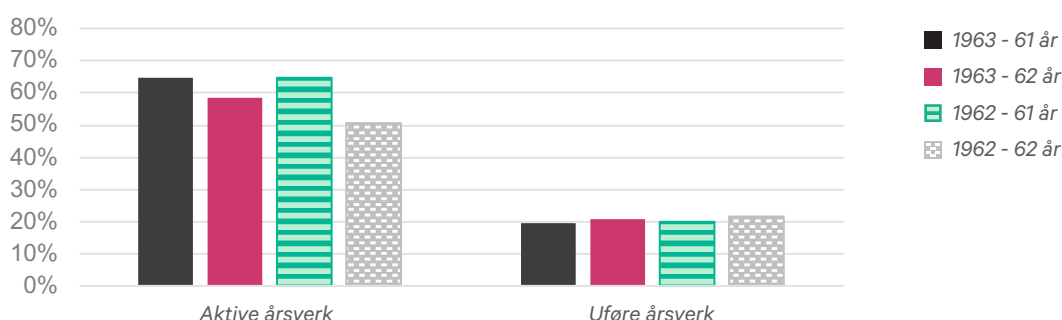
Figur 17.1. Aktive og uføre årsverk ved 61 og 62 år for hele KLP, aldersgrense 72 år



Vi ser at for personer med aldersgrense 72 år er yrkesdeltagelsen ved 62 år omtrent like høy som ved 61 år for personer født i 1963. 1962-kullet som hadde AFP som en tidligpensjonsordning reduserte yrkesdeltagelsen betydelig mer fra 61 år til 62 år. Vi ser også at dette ikke er en konsekvens av uførhet, da utviklingen i uføre årsverk er relativt lik for begge årskull.

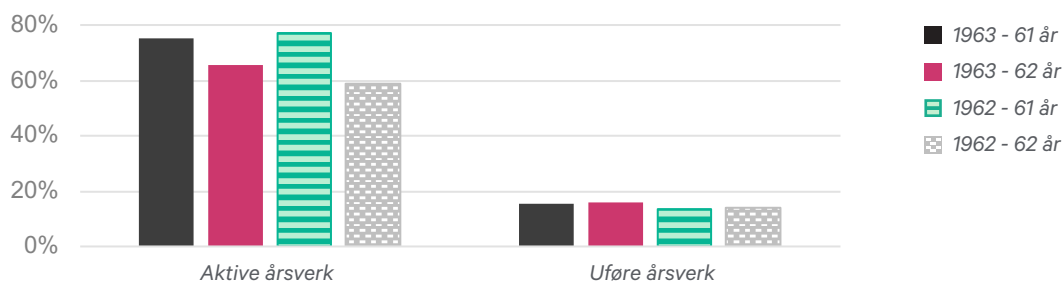
Nesten 40 prosent av KLPs medlemmer har særaldersgrense 65 år. For denne gruppen gjelder det overgangsregler som gjør at 1963-kullet i stor grad har mulighet for å gå av med tidligpensjon som tidligere. Av figuren ser vi at yrkesaktiviteten er noe redusert fra 61 til 62 år for 1963-kullet. Reduksjonen er imidlertid mindre enn for de som er født i 1962 og var omfattet av det gamle regelverket.

Figur 17.2. Aktive og uføre årsverk ved 61 og 62 år for KLP unntatt sykepleiere, aldersgrense 65 år



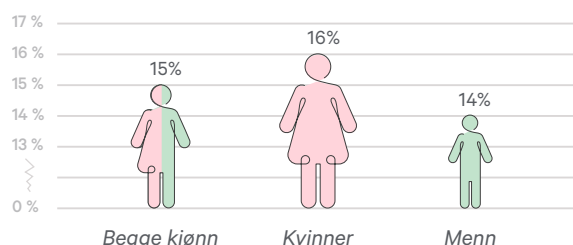
Figur 17.3 viser at også sykepleierne har økt yrkesdeltagelsen for 62 åringer fra 2024 til 2025. Mange sykepleiere har lang opptjening i pensjonsordningen, og vil dermed ha mulighet til å ta ut tidligpensjon etter gamle regler. Likevel ser vi at yrkesdeltakelsen for sykepleiere ved 62 år har økt betydelig fra 1962- til 1963-kullet. Noe av årsaken kan også være den høye etterspørselen etter sykepleiere i kommuner og helseforetak.

Figur 17.3. Aktive og uføre årsverk ved 61 og 62 år for sykepleierordningen, aldersgrense 65 år



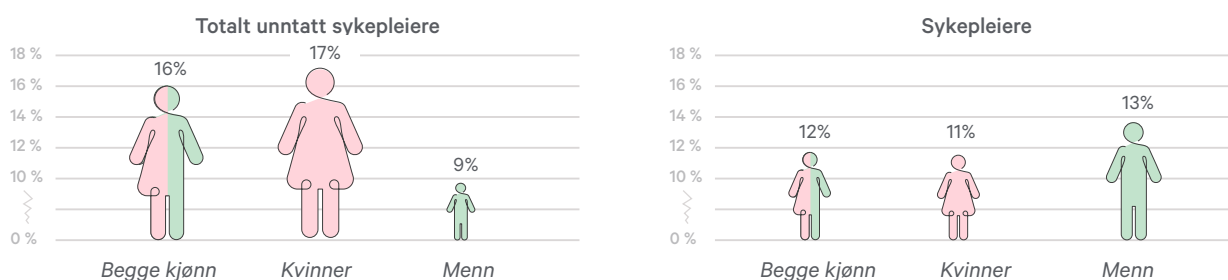
I figur 18 vises økning i yrkesdeltakelsen for 62-åringene for personer med aldersgrense 72 år fra 2024 til 2025. Vi ser at samlet yrkesaktivitet er rundt 15 prosent høyere for 1963-kullet enn for 1962-kullet. Videre ser vi at økningen i yrkesdeltakelse er noe høyere for kvinner enn for menn. Dette kan henge sammen med at kvinner i større grad enn menn tok ut tidligpensjon etter de gamle reglene.

Figur 18. Økning i yrkesaktivitet ved 62 år for aldersgrense 72 år



Til tross for at personer med aldersgrense 65 år er omfattet av overgangsregler, konstaterer vi nesten like stor økning i sysselsettingen også for disse, med rundt 14 prosent høyere yrkesdeltagelse for 62-åringene i 2025 enn i 2024. For særaldersgrense 65 år har vi valgt å vise tall særskilt for sykepleierordningen. Flere i sykepleierordningen har mulighet til å fortsatt gå av med tidligpensjon etter gamle regler som følge av overgangsregler, og vi ser at økningen i yrkesdeltagelse er mindre for disse. Likevel er det også for sykepleierne en betydelig økning i yrkesaktivitet.

Figur 19. Økning i yrkesaktivitet ved 62 år for særaldersgrense 65 år



Dersom vi ser på økningen i yrkesaktivitet for hele KLPs medlemsmasse, innebærer økningen rundt 1 000 flere årsverk blant 62-åringene fra 2024 til 2025.

Det kan være flere årsaker til at vi ser denne utviklingen. Den nye modellen gir betydelig økning i livsvarig pensjon ved å fortsette yrkeskarrieren noen ekstra år. Dette kan gi gode insentiver til å fortsette yrkeskarrieren. Samtidig kan nivåene på pensjonen ved tidlig uttak ofte være så lave at flere føler at det ikke er tilstrekkelig, og fortsetter å jobbe av den grunn. Tallene våre fanger ikke opp om noen er sykmeldte, og potensielt kan det bli høyere uførhet i de eldste aldersgruppene som følge av endringene.

Tallene viser at det er en synlig effekt av endringene i ordningen. Samtidig har vi foreløpig kun erfaring fra én årgang og ved én alder. Samlet effekt vil vi først se over tid.

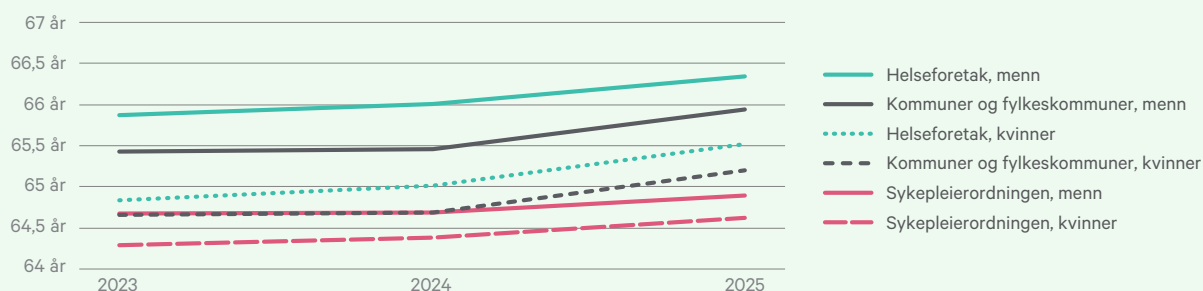
Forventet pensjoneringsalder

I 2025 fikk vi de første alderspensjonistene som er omfattet av endrede pensjonsregler i offentlig tjenestepensjon. De nye reglene har sterkere insentiver for at den enkelte skal stå lengre i jobb, og som vist i avsnittet med erfaringer rundt endringer ser det foreløpig ut til at endringene har påvirket sysselsettingsmønsteret. Vi antar også at vi vil se en utvikling i pensjoneringsadferden i årene som kommer.

Tidligere var uttak av pensjon et naturlig utgangspunkt for å beregne forventet pensjoneringsalder. Det nye regelverket innebærer blant annet at det ikke lenger er en direkte sammenheng mellom uttak av en pensjonsytelse og reduksjon i stillingsandel. For å undersøke hvordan forventet pensjoneringsalder utvikler seg over tid bruker vi derfor stillingsandel for å estimere forventet pensjoneringsalder. Den beregnede «forventede pensjoneringsalderen» er ikke en prediksjon om forventet pensjoneringsalder i fremtiden, men en oppsummering av observert avgangsmønster i et enkelt år.

Beregningene av forventet pensjoneringsalder er utført på samme måte som ved beregning av forventet levealder. Basert på informasjon om stillingsandel i aldersgruppen 60–69 år har vi regnet ut reduksjon i stillingsandel på hvert alderstrinn, under forutsetning om at man fremdeles er yrkesaktiv ved inngangen til alderen. Ut fra denne informasjonen kan vi estimere forventet pensjoneringsalder for en yrkesaktiv 60-åring. I prinsippet kan forventet pensjoneringsalder beregnes for en vilkårlig alder, men alder 60 er valgt for i denne sammenhengen å ekskludere de som blir uføre i ung alder.

Figur 20. Forventet pensjoneringsalder ved alder 60 år i kommuner og fylkeskommuner



Forventet pensjoneringsalder økte i alle de tre segmentene fra 2024 til 2025. Økningen er størst i kommuner og fylkeskommuner, hvor økningen er på om lag et halvt år, både for kvinner og menn. I sykepleierordningen er økningen lavere, med en økning på ca. 0,2 år for begge kjønn. Årsaken til at endringen er mindre her, antas å være at de fleste medlemmene i sykepleierordningen har særaldersgrense 65 år, og som følge av overgangsregler fortsatt kan gå av med tidligpensjon etter gamle regler under visse forutsetninger. I helseforetakene er økningen rundt 0,5 år for kvinner, og noe lavere blant menn, om lag 0,3 år.

Kjønnsforskjellen i forventet pensjoneringsalder kan til dels forklares ved at kvinner i større grad enn menn jobber i yrker med særaldersgrense. I sykepleierordningen er denne forskjellen liten. Her kan kjønnsforskjellen forklares ved høyere uførhet blant kvinner.

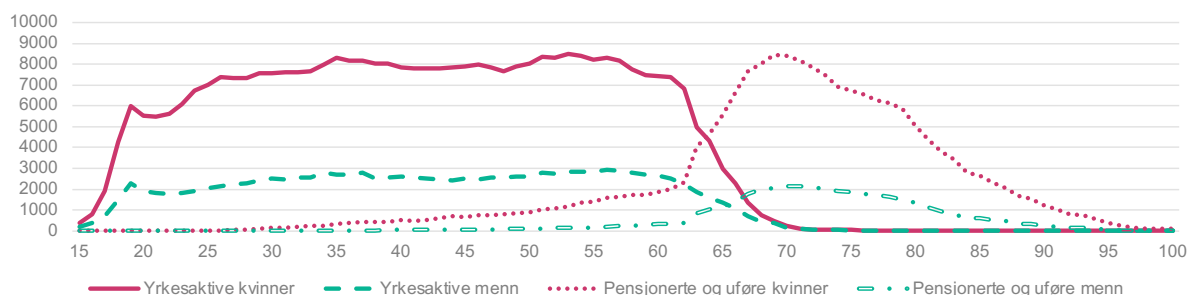
Økningen i forventet pensjoneringsalder skyldes i hovedsak at 1963-kullet, som fylte 62 år i 2025, i større grad enn tidligere årskull valgte å bli stående i arbeid ved fylte 62. Regelverksendringen med fleksibelt uttak fra 62 år omfatter kun 1963-kullet per 2025, og det er fremdeles uvisst hvordan regelverksendringen påvirker avgangsmønsteret for de eldre aldersgruppene.

Demografisk utvikling

Framskrivninger fra SSB³ viser at Norges befolkning vil vokse med ca. 600 000 personer i løpet av de neste 25 årene, og at veksten i hovedsak vil komme blant de eldste aldersgruppene. Det er rimelig å forvente at KLPs medlemsmasse vil følge en lignende utvikling som befolkningen totalt. Samtidig kan økt behov for blant annet helsepersonell bidra til sterkere tilgang av nye medlemmer til KLP.

Figur 21 illustrerer aldersfordelingen i KLPs medlemsmasse per 31.12.2025. Yrkesaktive kvinner og menn er markert i henholdsvis mørkerosa og mørkegrønt, mens kvinner og menn som mottar uføre- eller alderspensjon fra en tidligere yrkesaktiv stilling i KLP er vist med mørkerosa og mørkegrønne stiplede linjer. I dag utgjør de yrkesaktive rundt 68 prosent av totalen, og det er omtrent 2,9 yrkesaktive per alderspensjonist. Videre fremgår det at kvinner utgjør en klar majoritet av medlemsmassen i KLP, med om lag 77 prosent.

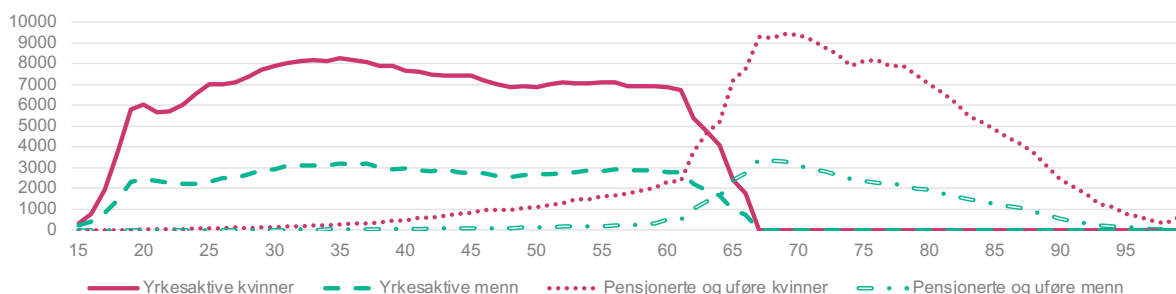
Figur 21. KLPs medlemsmasse per 31.12.2025 – etter alder.



Figur 22 presenterer en fremskrevet medlemsmasse i KLP per 31.12.2035, basert på forutsetninger om at pensjoneringsalder, uførerate og tilgangen på nye medlemmer forblir uendret fra dagens nivå. Figuren viser at den mest markante veksten vil skje blant personer i aldersgruppen 75 år og eldre. Vi forventer også en økning i antall yrkesaktive medlemmer, men denne veksten anslås å være lavere enn økningen blant de eldre. I 2036 legger vi til grunn at yrkesaktive vil utgjøre om lag 61 prosent av den totale medlemsmassen, og at det vil være cirka 2,1 yrkesaktive per alderspensjonist.

Det vil være et stort behov for arbeidskraft i kommuner og helseforetak i årene framover. Som beskrevet over, har vi i denne framskrivningen ikke gjort noen antagelser om at pensjoneringsadferd endrer seg, men et endret sysselsettingsmønster i aldersgruppene over 60 år vil kunne bidra til å dekke behovet. Vi ser allerede tegn til at sysselsettingsmønsteret endrer seg for årskull født 1963 og senere, og vil følge dette nøye i årene som kommer.

Figur 22. Framskrevet medlemsmasse i KLP per 31.12.2035 – etter alder.



³ <https://www.ssb.no/befolkning/befolkningsframskrivninger/statistikk/nasjonale-befolkningsframskrivninger>



Pensjonsundersøkelsen 2026

Pensjonsundersøkelsen 2026

KLP, pensjonsselskap for kommune- og helse-Norge, har et unikt datagrunnlag for å analysere hvordan KLP-medlemmene tilpasser seg det nye regelverket. Statistikken fra 2025 viser at regelendringene samlet sett har bidratt til om lag 1 000 flere årsverk som følge av at flere står lengre i arbeid eller kombinerer arbeid og pensjon.

Tallene gir imidlertid begrenset innsikt om hvorfor medlemmene velger som de gjør, og hvilke vurderinger som ligger til grunn for adferden. Dette kunnskapsgapet er bakgrunnen for KLPs pensjonsundersøkelse blant medlemmer. Undersøkelsen kartlegger hvilke faktorer, preferanser og rammebetingelser som påvirker beslutningen om å fortsette i jobb, kombinere arbeid og pensjon, trappe ned eller avslutte yrkeskarrieren.

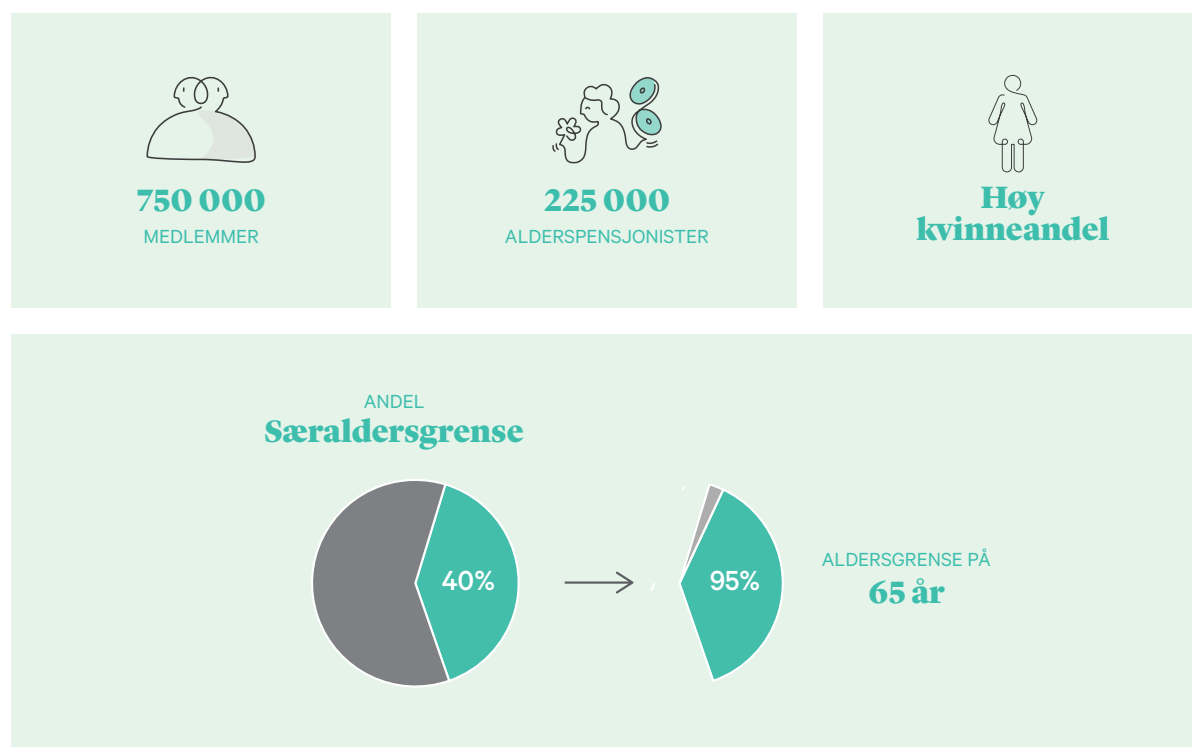
Gjennom undersøkelsen får vi et mer nyansert bilde av hvordan økonomi, arbeidssituasjon, helse og individuelle ønsker spiller sammen i møte med et mer fleksibelt, men også mer komplekst, pensjonssystem.

På grunn av avrunding vil ikke alltid prosentandeler i de ulike grafene summere seg til nøyaktig 100 prosent.

Om KLPs medlemmer

KLP forvalter pensjonen for om lag 750 000 medlemmer i kommune- og helsesektoren, i tillegg til om lag 225 000 alderspensjonister. Medlemsmassen kjennetegnes av en høy kvinneandel og en tydelig yrkeskonsentrasjon innen helse- og omsorg, administrasjon, renhold og øvrige kommunale yrker.

En betydelig andel, om lag 40 prosent, har særaldersgrense, som følge av at yrkene har høy grad av fysisk, psykisk belastning, eller begge. Blant disse har 95 prosent aldersgrense på 65 år. For medlemmer med ordinær aldersgrense er aldersgrensen økt fra 70 til 72 år fra 1.1.2026.



Utvalget i undersøkelsen

Undersøkelsen omfatter medlemmer i 1963-kullet, som fylte 62 år i løpet av 2025. Dette var det første årskullet som fikk muligheten til å starte uttak av pensjon etter nye reglene for offentlig tjenstepensjon. Regelverket gir sterkere økonomiske insentiver til å stå lengre i arbeid, ved at den årlige pensjonen øker jo lengre uttaket utsettes. Samtidig er det mulig å kombinere uttak av pensjon med jobb.

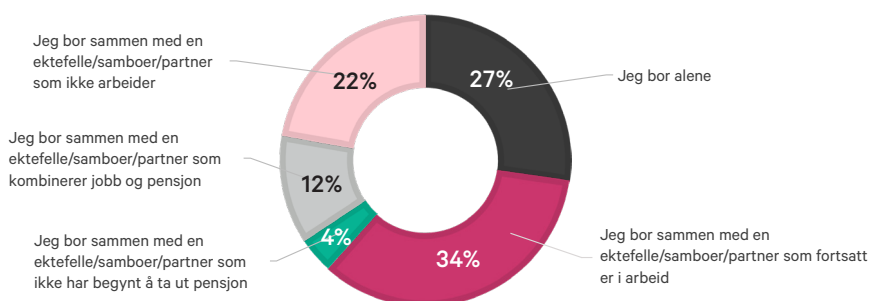
Undersøkelsen ble distribuert per e-post til i overkant av 7 000 medlemmer i 1963-kullet. Det ble mottatt 3 379 komplette besvarelser, som tilsvarer en svarprosent på 47 prosent. Av disse var 2 697 i riktig målgruppe for denne rapporten. Når mottakere av uførepensjon holdes utenfor, innebærer det at vi har komplette svar fra over 40 prosent av medlemmene.

Respondentene består av 75 prosent kvinner, og 36 prosent har særaldersgrense. Sammensetningen av utvalget samsvarer dermed godt med KLPs samlede medlemsmasse. Videre har 21 prosent av respondentene bakgrunn fra helseforetak, 62 prosent har bakgrunn fra kommunene, mens de resterende er ansatt i fylkeskommuner eller virksomheter med offentlig tjenstepensjon i KLP.

I utvalget oppga 27 prosent at de er enslige. Blant respondentene som bodde sammen med en partner, bodde 34 prosent med en partner som fortsatt var i arbeid, mens 4 prosent bodde med en partner som ennå ikke hadde startet uttak av pensjon. Videre bodde 13 prosent sammen med en partner som kombinerte arbeid og pensjon, og 22 prosent med en partner som ikke var i arbeid.

Samlet sett gir undersøkelsen et solid og representativt grunnlag for å få mer innsikt i hvordan medlemmer i offentlig sektor vurderer videre yrkesdeltakelse og uttak av pensjon i møte med et nytt og mer fleksibelt pensjonsregelverk.

Figur 1. «Hva beskriver din familiesituasjon best?»



NYE PENSJONSREGLER FOR OFFENTLIG ANSATTE FØDT I 1963 OG SENERE

- Ansatte tjener opp alderspensjon for alle år de står i arbeid. Heltid gir mer opptjening enn deltid.
- 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 den ansatte 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 sammenliknet med ansatte født i 1962 og tidligere.

Yrkesaktiv → jobbonist → pensjonist

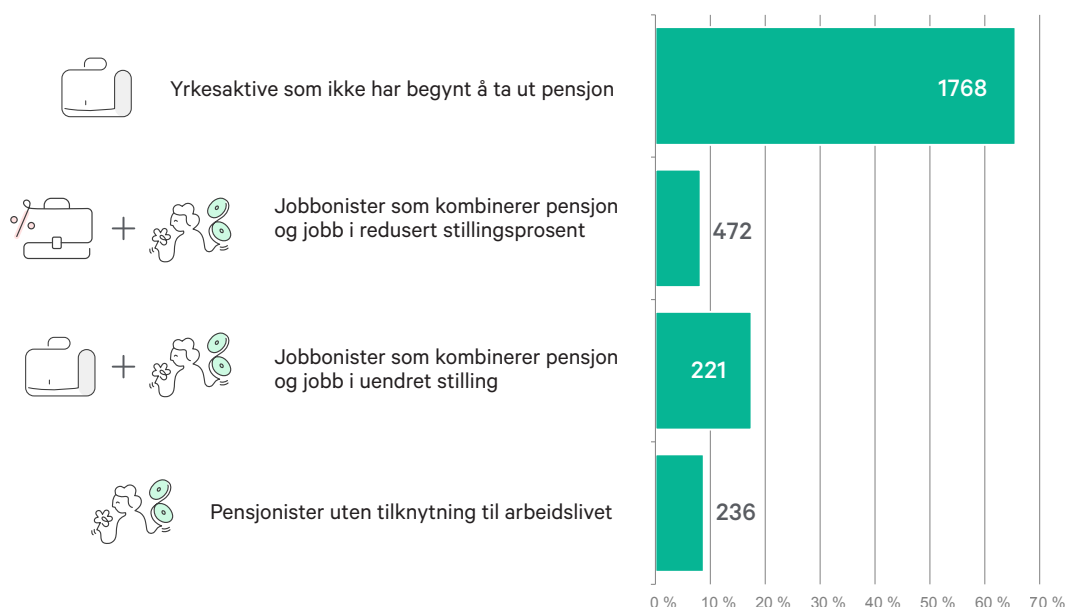
Fra 2025 er offentlig tjenstepensjon blitt mer fleksibel, og flere har fått reell mulighet til å kombinere arbeid og pensjon. Det kan skje enten ved å fortsette i samme stillingsprosent som før, eller ved å trappe ned i arbeid samtidig som hel eller delvis pensjon tas ut. Utviklingen bidrar til å viske ut det tradisjonelle skillet mellom fullt yrkesaktive og fullt pensjonist.

I Sverige har de kommet opp med et nytt ord: jobbonär, som beskriver denne nye tilstanden: En jobbonär betegner en person som kombinerer pensjonsuttak med yrkesaktivitet. Det norske pensjonssystemet har mange likhetstrekk med det svenske, og i denne undersøkelsen introduserer vi derfor den norske varianten av begrepet: jobbonist.

For analyseformål deles respondentene inn i fire hovedkategorier som beskriver deres yrkes- og pensjoniststatus.

- 1) Yrkesaktive som ikke har begynt å ta ut pensjon,
- 2) Jobbonister som kombinerer pensjon og jobb i redusert stillingsprosent,
- 3) Jobbonister som kombinerer pensjon og jobb i uendret stilling,
- 4) Pensjonister uten tilknytning til arbeidslivet.

Disse fire gruppene har følgende svarfordeling:



Et klart flertall av respondentene, 66 prosent, oppgir at de fortsatt er yrkesaktive og at de ikke har startet uttak av pensjon. Samtidig kombinerer 26 prosent pensjon og arbeid, i enten uendret (18 prosent) eller redusert (8 prosent) stillingsstørrelse. Kun 9 prosent oppgir at de har avsluttet yrkeskarrieren helt. Samlet sett, har dermed over ni av ti respondenter en eller annen form for tilknytning til yrkeslivet.

Blant dem som oppga å være enslige, var det flest som oppga at de var yrkesaktive og ikke hadde begynt å ta ut pensjon. Blant dem som bodde sammen med en pensjonist, var det derimot flest som selv oppga å være pensjonister. Dette indikerer at sivilstatus har betydning for tilpasninger knyttet til både yrkesaktivitet og uttak av pensjon.

Hovedfunn i undersøkelsen

I denne delen gjennomgås hovedfunn fra undersøkelsen om hvilke faktorer som ligger til grunn for medlemmer i 1963-kullets valg av yrkesdeltakelse og uttak av pensjon. Respondentene har blitt spurt om hva som har vært viktigst for den tilpasningen de selv har valgt, enten de er yrkesaktive uten pensjonsuttak, jobbonister eller har avsluttet yrkeskarrieren og mottar pensjon.

Spørsmålene og svaralternativene er tilpasset den enkelte gruppes situasjon, slik at de fanger opp relevante drivkrefter for hver type sin tilpasning. Respondentene kunne krysse av for inntil tre svaralternativer. Av den grunn summerer ikke andelene i enkelte av figurene seg til 100 prosent. Figurene viser dermed hvilke faktorer respondentene oftest oppgir som mest betydningsfulle for deres valg knyttet til videre yrkesdeltakelse og eller uttak av pensjon. I tillegg kunne de ved behov svare i fritekst. Disse gjengis for de tilfeller der det var gjentakende årsaker som ikke var dekket i svaralternativene.

Hvilke faktorer forklarer tilpasningen folk har gjort?



YRKESAKTIVE

Blant de yrkesaktive oppga flest et ønske om høyere livsvarig pensjon som viktigste årsak til at de ikke har startet uttak av pensjon. Dernext blir det å ha gode kolleger og givende arbeidsoppgaver, samt det å føle seg samfunnsnyttig trukket fram som viktigst for at de hadde valgt å bli værende yrkesaktiv. En del oppgir at de egentlig ønsker å slutte å jobbe, men at de ikke har tilstrekkelig opptjening til å gå av med pensjon.

Figur 3. «Hva er de viktigste grunnene til at du har valgt å jobbe videre og ikke startet uttak av pensjon?»



Respondentene kunne som nevnt utdype eller legge til egne svarene i fritekst. I fritekstsvarerne oppgir flere at de opplever det som krevende å vite hvordan de bør tilpasse seg og hva som lønner seg. Flere viser også til at de innen kort tid skal avslutte yrkeslivet og innta pensjonisttilværelsen.

Når det gjelder kjønnsforskjeller, er det overraskende få forskjeller mellom kvinner og menn i hvilke faktorer de vektlegger som viktige for yrkesdeltakelse.

Tilsvarende finner vi få forskjeller mellom respondenter med særaldersgrense på 65 år og respondenter med ordinær aldersgrense på 72 år. Det indikerer at drivkreftene bak tilpasningene i stor grad er sammenfallende på tvers av både kjønn og aldersgrense.



JOBONIST SOM KOMBINERER JOBB OG PENSJON I SAMME STILLINGSSTØRRELSE

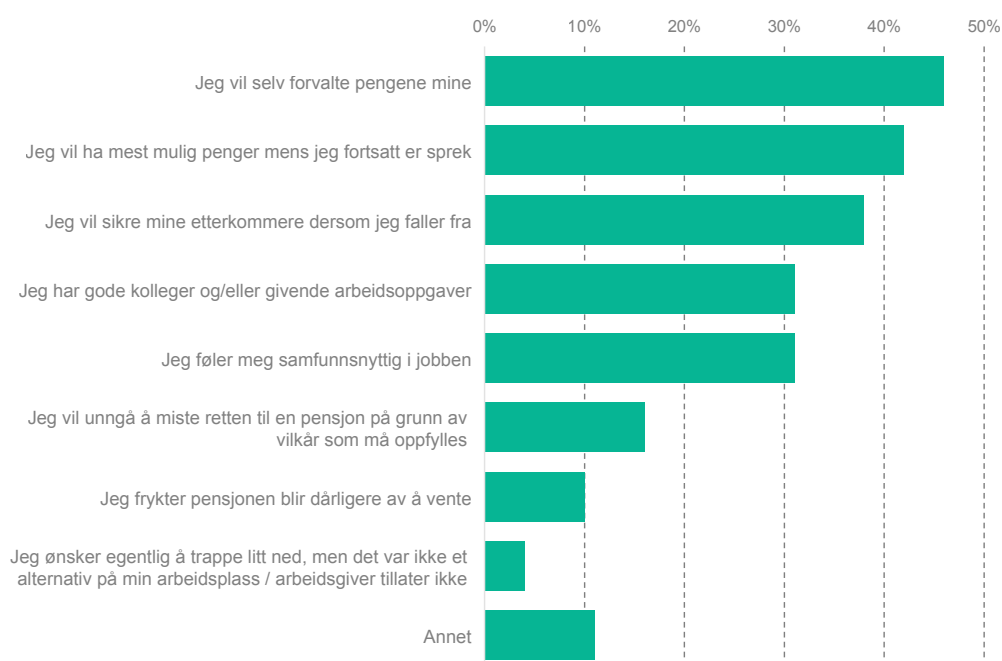
Blant jobbonistene som arbeider i samme stillingsstørrelse, fremstår ønsket om å ha høy likviditet som den klart viktigste drivkraften. Dette handler både om ønsket å kunne forvalte pensjonsmidlene selv, sikre etterlatte og å ha mest mulig økonomisk handlingsrom mens helsen fremdeles er god. For denne gruppen kommer faktorer knyttet til arbeidsglede – som givende arbeidsoppgaver, gode kolleger og det å føle seg samfunnsnyttig – i større grad i andre rekke.

Fritekstsvarene underbygger disse funnene. Mange peker eksplisitt på nedbetaling av gjeld som en viktig årsak til at de har valgt å kombinere pensjon og arbeid. Det illustrerer hvordan økonomiske hensyn spiller en sentral rolle i tilpasningene blant dem som benytter seg av fleksibiliteten i det nye pensjonsregelverket.

Når man ser på forskjeller knyttet til aldersgrenser, er det tydelige variasjoner i hva som vektlegges. Jobbonistene med aldersgrense på 65 år legger i størst grad vekt på ønsket om å ha mest mulig penger mens de fortsatt er sprek. Jobbonistene med ordinær aldersgrense vektlegger derimot i større grad ønsket om selv å kunne forvalte pensjonsmidlene.

Når det gjelder kjønnsforskjeller, ser vi at menn i større grad enn kvinner vektlegger faktorene knyttet til høy likviditet.

Figur 4. «Hva er de viktigste grunnene til at du har valgt å kombinere pensjon og jobb i samme stillingsstørrelse?»





JOBONIST SOM KOMBINERER PENSJON OG JOBB I EN REDUSERT STILLINGSSTØRRELSE

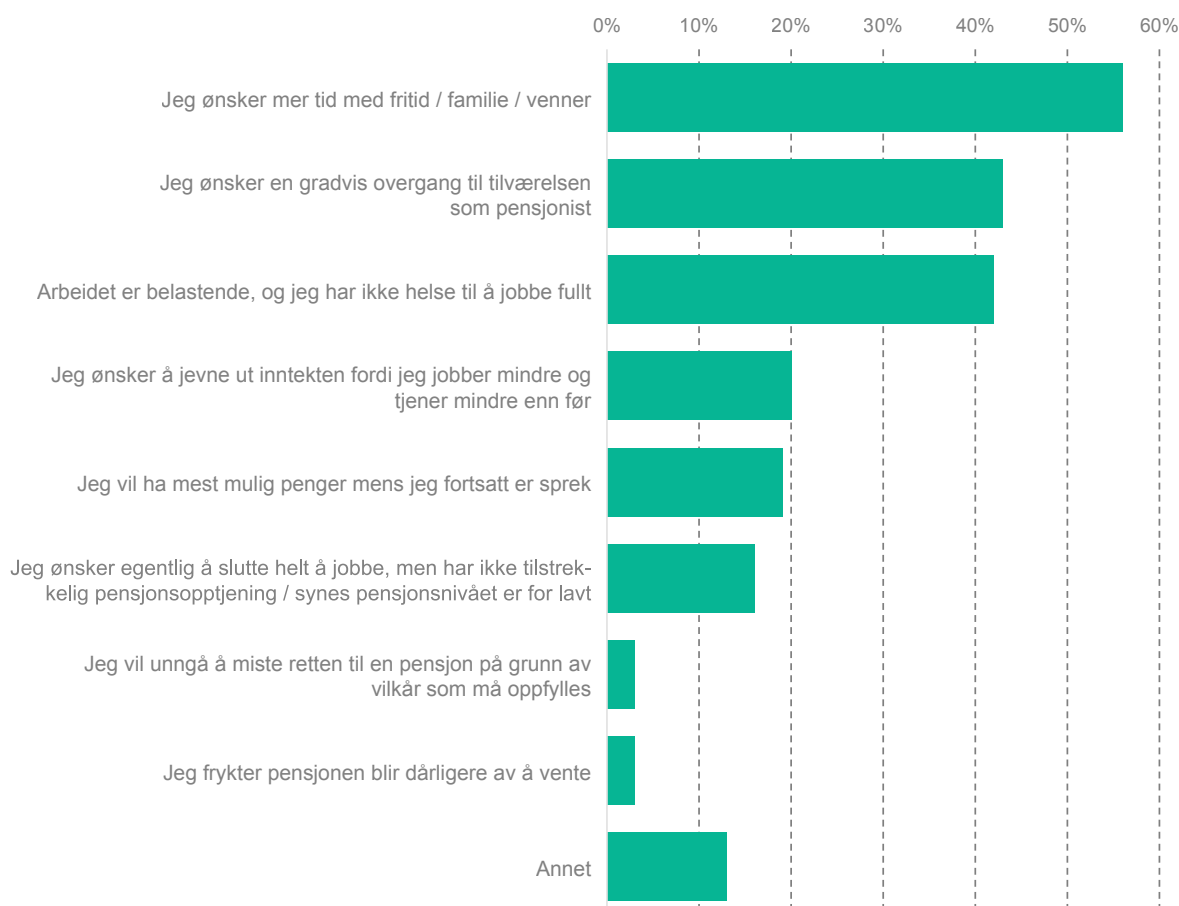
Blant jobbonistene som arbeider i en redusert stilling, er ønsket om mer fritid den klart viktigste begrunnelsen for tilpasningen. Deretter trekkes ønsket om en gradvis overgang til pensjonisttilværelsen, samt at arbeidet oppleves belastende i kombinasjon med redusert helse, frem som sentrale forklaringer. Nedtrappingen i denne gruppen er derfor trolig et uttrykk for å bedre balansen mellom arbeid, helse og fritid.

Det er også enkelte kjønnsforskjeller som bør bemerkes: Kvinner legger i noe større grad enn menn vekt på at arbeidet er belastende. Mennene fremhever i større grad ønsket om mer fritid og en gradvis overgang til pensjonisttilværelsen.

Det er også enkelte forskjeller knyttet til aldersgrenser. Jobbonistene med særaldersgrense 65 år oppgir oftere at arbeidet er belastende og at helsen ikke tillater full yrkesdeltakelse, sammenlignet med jobbonistene med ordinær aldersgrense. De med ordinær aldersgrense legger derimot i større grad vekt på ønsket om mer fritid, samt en gradvis overgang til pensjonisttilværelsen.

I fritekstsvarene viser flere til helse- og omsorgsrelaterte forhold som bakgrunn for valget sitt.

Figur 5. «Hva er de viktigste grunnene til at du har valgt å kombinere pensjon og jobb i en redusert stillingsstørrelse?»

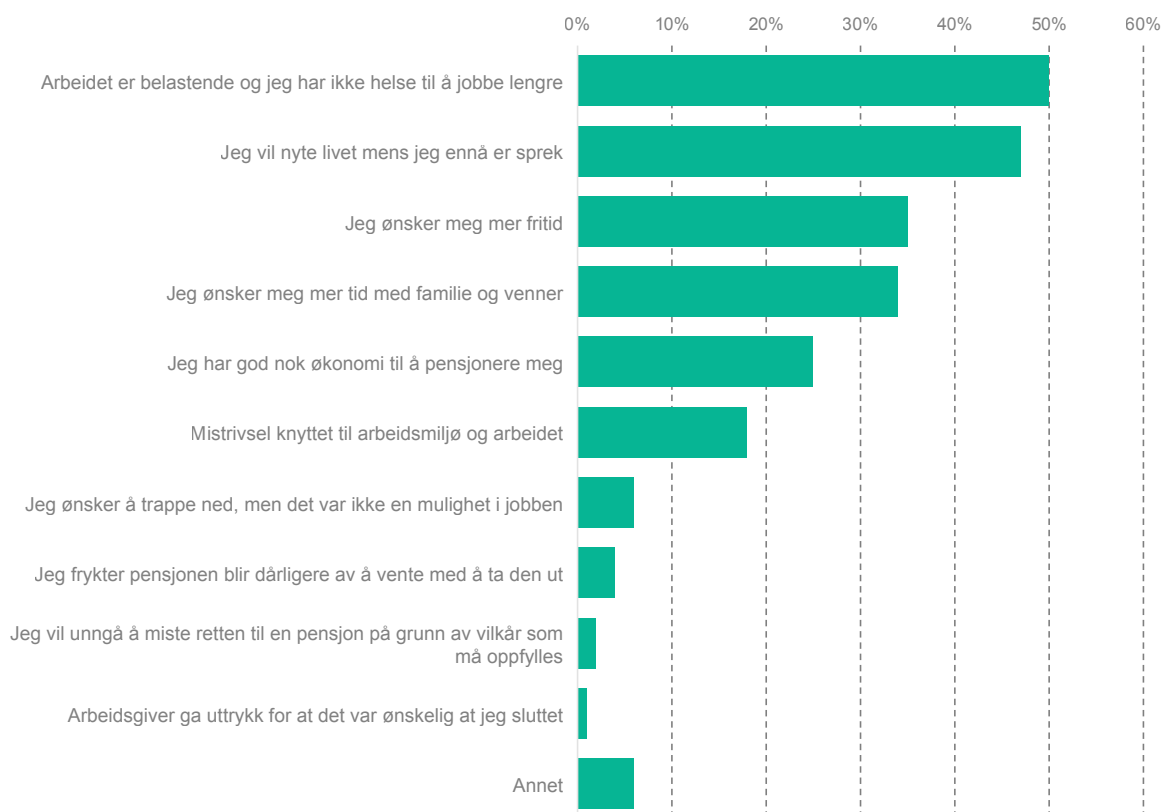




PENSJONIST

Blant pensjonistene oppgis helseproblemer og belastende arbeid som den viktigste årsaken til at man har forlatt arbeidslivet. Der nest trekkes ønsket om å nyte livet mens man enda har helse, og ønsket om mer fritid, frem som sentrale begrunnelser. Tilstrekkelig god økonomi trekkes også frem av mange. Kun et fåtall trekker frem mistrivsel i jobben som en vesentlig faktor.

Figur 6. «Hva er de viktigste grunnene til at du har valgt å starte uttak av pensjon og slutte helt å jobbe?»



I frittekstsvarene viser mange til helserelaterte forhold som bakgrunn for at de har trådt inn i pensjonisttilværelsen. Det er tydelige kjønnsforskjeller i begrunnelsene. Menn vektlegger i langt større grad ønsket om mer fritid som bakgrunn for overgangen til pensjonisttilværelsen, mens kvinner oftere trekker frem belastende arbeid, ønsket om mer tid med familie og venner, og at de ønsker å nyte livet mens de fortsatt har helse til det som viktige årsaker.

Det er også forskjeller når vi bryter svarene ned etter aldersgrenser. Pensjonistene som hadde særaldersgrense vektlegger i større grad belastende arbeid og redusert helse, sammenlignet med de med ordinær aldersgrense.

Preferanser og planer for arbeid og uttak av pensjon

I undersøkelsen ble respondentene spurt om både ønsket og forventet avgangsalder fra arbeidslivet. Det gir innsikt i eventuelle gap mellom preferanser og forventninger, og gir samtidig informasjon om i hvilken grad respondentene har satt seg inn i egen pensjon og om de er påvirkelig for å avvike fra ønsket pensjoneringstidspunkt.

PREFERANSER FOR AVGANGSTIDSPUNKT

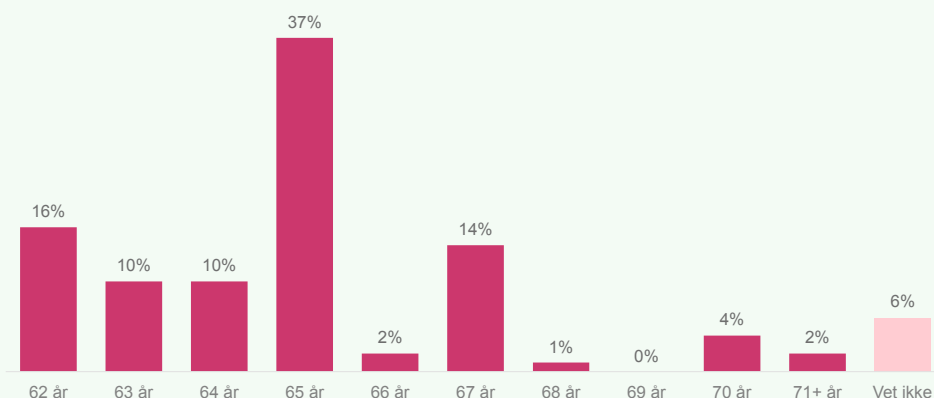
Alle de fire respondentgruppene fikk spørsmålet om ved hvilken alder de kunne tenkte seg å slutte helt å jobbe. Flest oppgir at de ønsker å tre helt ut av arbeidslivet ved 65 år. Deretter følger 62 år og 67 år som de mest foretrukne tidspunktene for pensjonering. Dette er velkjente «milepæler» i pensjonssystemet, og det er påfallende i hvilken grad nettopp disse som dominerer, mens avgangsalderne 63, 64 og 66 i liten grad vurderes som aktuelle.

En noe større andel kvinner enn menn ønsker å slutte helt i arbeid ved 62 og 65 år, mens en noe større andel av menn ønsker å stå i arbeid frem til 67 år, sammenlignet med kvinnene.

Resultatene viser imidlertid at forskjellen mellom aldersgrense 65 og 72 år har marginal betydning. En noe større andel av de med aldersgrense 65 år foretrekker å gå ut av arbeidslivet ved 62 år, mens en marginalt større andel av de med ordinær aldersgrense kan tenke seg stå til 67 år. Andelen som kunne tenkt seg gå av med pensjon ved 65 år er like stor for de ulike aldersgrensene. At forskjellen i foretrukket pensjoneringsalder mellom de to aldersgrensene er marginal er interessant, fordi man intuitivt kunne forventet at ansatte i yrker med høy belastning og særaldersgrense i (enda) større grad ønsket en tidligere avgang.

Samlet sett oppgir kun 23 prosent at de ønsker å jobbe utover 65 år. Det kan indikere at 65 år fremdeles fungerer som et normativt referansepunkt for ønsket pensjonering, til tross for økt fleksibilitet i pensjonssystemet og tydeligere økonomiske insentiver for å stå lenger i arbeid.

Figur 7. «Dersom du kunne velge helt selv, ved hvilken alder kunne du tenke deg å slutte helt å jobbe?»



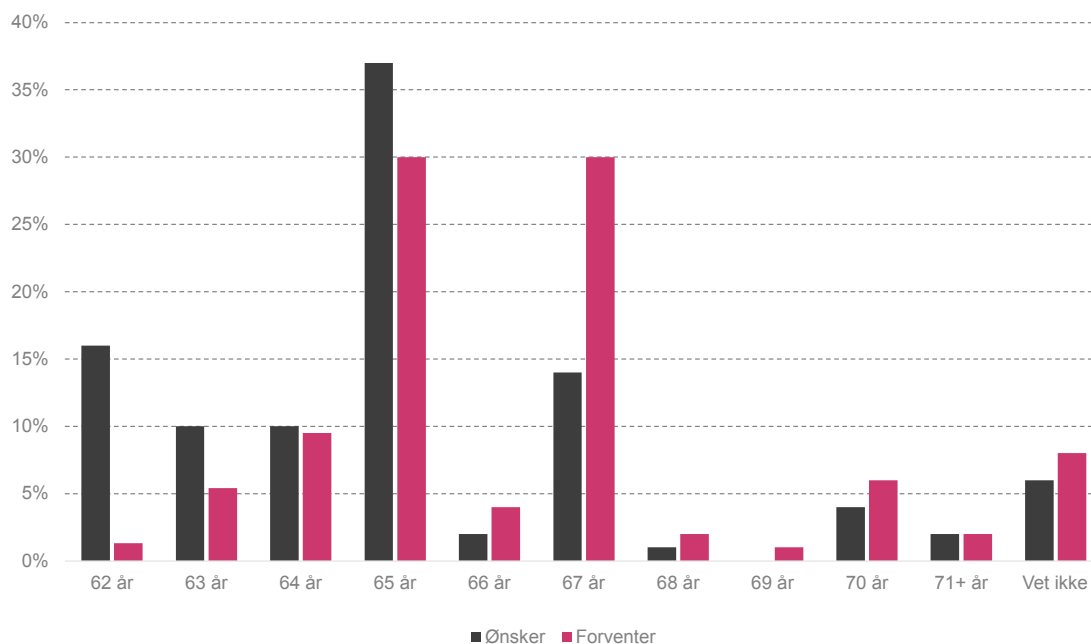
FORVENTINGER OM FAKTISK AVGANG

Når respondentene blir spurt om forventet faktisk avgangsalder, forskyves bildet tydelig oppover sammenlignet med ønsket avgangsalder. Flest forventer å tre ut av arbeidslivet ved 65 eller 67 år, mens det er svært få som ser for seg å gå av ved 62 år – til tross for at dette er blant de mest foretrukne avgangsalderne. Samlet forventer 46 prosent å jobbe til 65 år eller lenger. Gruppen som allerede er pensjonister mottok ikke dette spørsmålet.

Forskyvningen kan indikere at respondentene foretar relativt realistiske vurderinger av hvilke livsvarige pensjonsnivåer et tidlig uttak av pensjon kan gi. Det gir støtte til å hevde at respondentene i stor grad forstår handlingsrommet og insentivene som ligger i det nye pensjonsregelverket.

Det er en tydelig sammenheng mellom aldersgrense og forventet fratredelsesalder: De med aldersgrense på 65 år forventer i størst grad å tre ut ved 65 år, mens de med ordinær aldersgrense oftere forventer å stå i arbeid til 67 år. Det er også kjønnsforskjeller i forventet avgangsalder. Kvinner oppgir oftere enn menn at de forventer å tre ut av arbeidslivet ved 65 år, mens menn i større grad forventer å gjøre det ved 67 år.

Figur 8. «Ved hvilken alder tenker du at du faktisk kommer til å tre helt ut av arbeidslivet?»

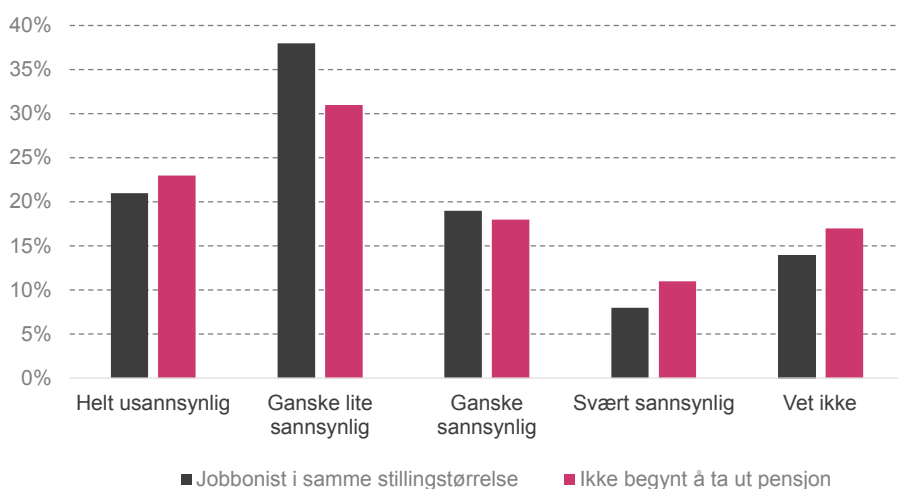


De nye pensjonsreglene for de født i 1963 og senere legger til rette for at flere kan stå lenger i arbeid ved å utnytte restarbeidsevnen. I praksis innebærer det en mer gradvis overgang ut av arbeidslivet, der nedtrapping av stilling fremstår som et tilpasset valg for mange. Det var bakgrunnen for at vi stilte spørsmål om i hvilken grad folk kunne tenke seg å trappe ned i stilling før de slutter helt å jobbe.

NEDTRAPPING SOM MULIGHET FOR Å FORLENGE YRKESKARRIEREN

I undersøkelsen ble de to gruppene som var fullt yrkesaktive spurt om hvor sannsynlig det er om de vil trappe ned i stillingsprosent før de slutter helt i arbeid. 28 prosent svarer at det er ganske eller svært sannsynlig at de vil trappe ned, mens et flertall på 55 prosent, vurderer nedtrapping som lite eller helt usannsynlig. 17 prosent oppgir at de ikke vet.

Figur 9. «Hvor sannsynlig er det at du vil trappe ned før du slutter helt å jobbe?»



Dette funnet er noe overraskende i lys av de nye pensjonsreglene, som gir sterkere økonomiske incentiver til å stå lenger i jobb. At kun 28 prosent av de yrkesaktive oppgir at det som sannsynlig at de vil trappe ned syntes derfor noe overraskende. Det kan være et uttrykk for at yrkesdeltakelse fremdeles oppfattes som relativt binært – enten er man i full jobb, eller så er man pensjonist. Alternativt kan det reflektere at nedtrapping i praksis ikke oppleves som et reelt og tilgjengelig alternativ, verken organisatorisk eller kulturelt på arbeidsplassen.

De med ordinær aldersgrense oppgir at det i større grad er lite sannsynlig at de vil trappe ned i stilling. Blant de med særaldersgrense oppgir derimot en større andel at de er usikre eller ikke vet.

Hvilke faktorer kan påvirke folk til å stå lenger i jobb

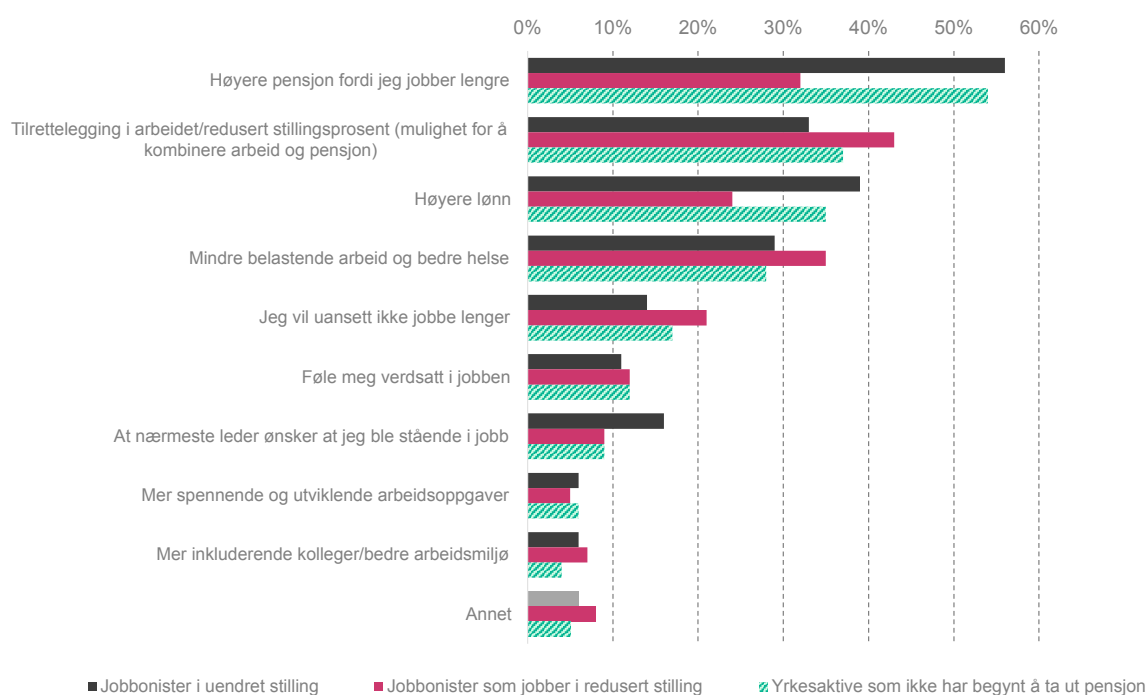
Respondentene ble også spurt om hva som kan bidra til at de står lenger i jobb enn planlagt. Figur 10 viser at yrkesaktive og jobbonister som står i samme stillingsstørrelse, vektlegger de samme faktorene, og i stor grad i samme omfang. For begge gruppene er høyere livsvarig pensjon den viktigste enkeltfaktoren for å forlenge yrkesdeltakelsen, etterfulgt av tilrettelegging i arbeidet, mulighet for nedtrapping og høyere lønn.

Jobbonister som arbeider i en redusert stilling, vektlegger i større grad de samme faktorene som pensjonistene. For jobbonistene er tilrettelegging og nedtrapping de viktigste faktorene for å forlenge yrkesdeltakelsen. Økonomiske forhold har mindre betydning, relativt til de yrkesaktive og jobbonistene i står i samme stillingsstørrelse. Samtidig viser en relativt sett større andel i denne gruppen til at de uansett ikke vil stå lenger i arbeid, sammenlignet med de to andre gruppene. Handlingsrommet for å påvirke jobbonistene som arbeider i en redusert stilling, er derfor trolig mer begrenset.

Det er videre verdt å merke seg at faktorer knyttet til arbeidsmiljø, arbeidsglede, verdsettelse i jobben og leders uttrykte ønske om videre yrkesdeltakelse i liten grad trekkes frem som utløsende for å jobbe lenger enn planlagt, til tross for at mange tidligere har pekt på gode kolleger, meningsfulle arbeidsoppgaver og det å føle seg samfunnsnyttig som viktige grunner til å fortsette i arbeid fremfor å ta ut pensjon. Samlet sett tyder dette på at økonomiske incentiver i større grad påvirker beslutningen om å endre planlagt avgangstidspunkt, mens arbeidsmiljø og trivsel i større grad bidrar til å forklare hvorfor mange fortsatt er yrkesaktive.

Kvinner viser oftere til helse, redusert arbeidsbelastning og tilrettelegging som forutsetning for forlenget yrkesdeltakelse, sammenlignet med menn som trekker frem høyere lønn. Samtidig oppgir personer med særaldersgrense i større grad at mindre belastende arbeid og bedre helse som forutsetning for en lengre yrkeskarriere, relativt til personer som har en ordinær aldersgrense.

Figur 10. «Hva kan få deg til å bli stående lenger i jobb enn planlagt?»



Figur 11. «Hva kan få deg til å bli stående lenger i jobb enn planlagt?»



PENSJONIST

Blant de som allerede er pensjonister, fremstår redusert arbeidsbelastning og bedre helse som de viktigste faktorene som kunne ha bidratt til forlenget yrkesdeltakelse. Samtidig oppgir om lag like mange at de uansett ikke ville ha fortsatt i arbeid. Det indikerer at handlingsrommet for å påvirke avgangstidspunktet for en betydelig del av pensjonistene er begrenset.

Figur 12. «Er det noe som kunne fått deg til å bli stående lenger i jobb?»



Pensjonistene trekker også frem verdsettelse i jobben, høyere lønn og tilrettelegging, men disse faktorene vektlegges i mindre grad enn hensyn knyttet til helse og mindre belastning. I fritekstsvarene oppgis årsaker som i stor grad dekkes av svaralternativene.

At en betydelig del av pensjonistene peker på bedre helse og bedre tilrettelegging som avgjørende for å stå lenger i arbeid, understreker betydningen av et systematisk og langsiktig arbeid med arbeidsmiljø. Samtidig gjør utformingen av svaralternativene det vanskelig å skille mellom hva som veier tyngst: forbedret helse eller mindre belastende arbeid. Disse faktorene henger ofte tett sammen, men dersom redusert belastning er det mest sentrale, peker funnene mot et handlingsrom for både den enkelte og arbeidsgivere i utformingen av mer bærekraftige yrkeskarrierer.

Samlet viser funnene fra undersøkelsen at drivkreftene bak forlenget yrkesdeltakelse varierer tydelig mellom grupper. Økonomiske insentiver har størst betydning for yrkesaktive og jobbonister med uendret stilling, der arbeidsevne og kapasitet i stor grad er til stede. For pensjonister og jobbonister i redusert stilling er handlingsrommet mer begrenset, og det er først og fremst helse, arbeidsbelastning og tilrettelegging som avgjør om videre yrkesdeltakelse er mulig.



Dette er KLP

KLP ble etablert i 1949 som et spleiselag mellom flere små kommuner, med et felles mål om å sikre gode pensjoner gjennom et sterkt fellesskap. I dag består fellesskapet av 329 kommuner, 11 fylkeskommuner, 30 helseforetak og en rekke bedrifter. Det gjør oss til Norges største pensjons-selskap.

Pensjon handler om trygghet. Trygghet for de over én million yrkesaktive og pensjonister som har pensjonsrettigheter hos KLP. Dette inkluderer sykepleiere, barnehagelærere, ambulansearbeidere, brannkonstabler, bibliotekarer, byggesaksbehandlere og mange andre som hver dag arbeider for å styrke fellesskapet.

Vår viktigste oppgave er å sikre ansatte i kommune- og helse-Norge den pensjonen de har krav på. Vi forvalter over 1000 milliarder kroner, som investeres slik at de bidrar til raskere utvikling mot et bærekraftig samfunn.

KLP har vært et kundeeid selskap siden det hele startet for 77 år siden. Det betyr at vi eies av arbeidsgiverne i kommune- og helsesektoren, og at det vi skaper av verdier går tilbake til dem.