

KLPs arbeidslivsrapport

FOR KOMMUNE- OG HELSE-NORGE

Bemanningskrise i kommune- og helse-Norge

Hva skal til for å rekruttere
og beholde ansatte?



**EGEN FAKTADEL OM PENSJON
OG ARBEIDSMILJØ**

Utviklingen i pensjoneringsalder
for utvalgte yrkesgrupper

Vi må beholde de ansatte i arbeid lengst mulig

VI LEVER i en omskiftelig og uforutsigbar periode. Først pandemi, og så en brutal krig i Europa som ryster oss og understreker sårbarheten i samfunnene våre. Krisetider fører ofte til økt misnøye og polarisering. I slike tider er det viktig å ha gode og solide institusjoner som kan møte folks utfordringer og behov. Kommune- og helse-tjenesten spiller her en viktig rolle ved å være noe stabilt og pålitelig i en hverdag med økt usikkerhet.

For å sikre at kommunene og helseforetakene fortsetter å levere gode tjenester, trenger de påfyll av kompetent personell. Den demografiske utfordringen med færre yrkesaktive per pensjonist blir spesielt kritisk nå som de store etterkrigskullene når en alder der behovet for hjelp er særlig stort. Dette rammer spesielt de minste kommunene.

Her ønsker KLP å bidra. Som kommune- og helse-Norges pensjonsselskap sitter vi på verdifull innsikt, tall og data som vi ønsker å dele. I denne arbeidslivs-rapporten presenterer vi innsikt om pensjonerings-mønstre, årsaker til at ansatte står lengre i jobb, og hvorfor noen velger å gå av tidlig. Du kan også lese personlige historier, og hva arbeidstakere og forskning sier er avgjørende for å ha det bra på jobben.

Pandemien viste at det finnes en potensiell arbeidskraftreserve blant pensjonistene. Mange av dem valgte å bidra hos sine tidligere arbeidsgivere ved å kombinere arbeid med uavkortet pensjon. En slik arbeidsordning kan bli vanligere fremover. Fra 2025 får personer som er 62 år muligheten til å kombinere arbeid og pensjon fritt. Dermed blir insentivene til å stå lenger i arbeid langt sterkere enn i dag.

Kanskje vil ikke de økonomiske fordelene være nok til å holde folk i arbeid. Det er varslet at det senere i år vil komme en stortingsmelding basert på pensjons-utvalgets offentlige utredning. Den vil trolig anbefale å øke aldersgrensene i pensjonssystemet slik at tidspunktet for når man tidligst kan gå av utsettes i takt med økt forventet levealder. Selv med en slik regel-ending vil vi nok trenge flere tiltak for å dekke arbeids-kraftsbehovet i årene som kommer.

Fremover blir det derfor ekstra viktig å sikre at færrest mulig faller utenfor arbeidslivet tidlig, samtidig som vi inkluderer flere av dem som står utenfor. Dette krever innsats på mange fronter og med flere forhold. I denne rapporten gir vi et innblikk i en modell utviklet av forskeren Kerstin Nilson som gir arbeidsgivere en metodisk tilnærming til hvordan de skal lykkes med å beholde sine ansatte lengst mulig. Modellen er basert på forskning fra et bredt spekter av fagområder og brukes av flere svenske kommuner. I arbeidslivs-rapporten presenterer vi også nøkkeltall som beskriver pensjoneringsmønstre og sysselsetting i kommune- og helse-Norge, samt andre utviklingstrekk som kaster lys over dagens og fremtidens bemanningsutfordringer.



God lesing!

SVERRE THORNES,
Konsernsjef i KLP

Visste du at?

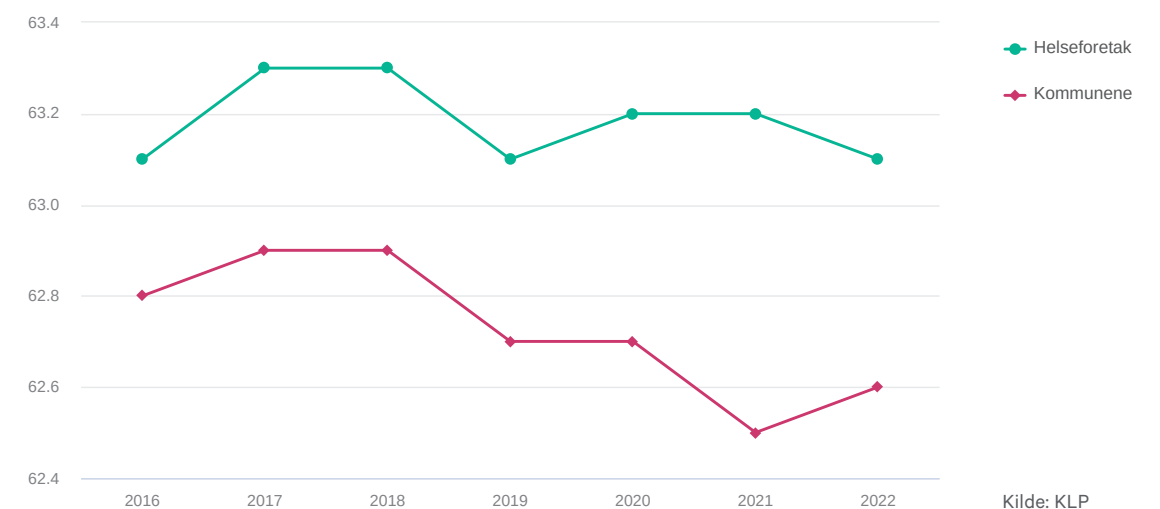
61,1 år

Førskolelærere og pedagoger har en forventet pensjoneringsalder på **61,1 år**.

64,8 år

Ingeniører og teknikere har en forventet pensjoneringsalder på **64,8 år**.

Forventet pensjoneringsalder for en sysselsatt 50-åring



Innhold

Kommunene må kjempe om arbeidskraften	s. 4-7
Slik får du det bra på jobb i alle aldre	s. 8-17
Vi trenger at flere står lenger i jobb	s. 18-19
- Upopulære beslutninger er en del av jobben	s. 20-21
Inkludere flere i arbeidslivet	s. 22-23
Tøffe tak på jobben	s. 24-25
Arbeidslivsrapporten i tall	s. 26-43



Ansvarlig redaktør

Sissel Bjaanæs
slb@klp.no

Redaksjonsleder

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

KLPs redaksjon

Lars-Fredrik Hoel Aronsen
Sissel Bjaanæs
Vibeke Os Bratlie
Erik Falk
Sissel Fantoft
Roar Grønstad
Jørn Handal
Marianne Holt Holgersen
Helen Karlsen
Kommunikasjon og
Marked i KLP

Foto

Benjamin Ward
Anita Arntzen
Roar Grønstad
Marie von Krogh
Sondre Transeth
Mikael Ulriksen

Forsidefoto

Anita Arntzen

Utgiver

KLP
Postboks 400 Sentrum,
0103 Oslo
www.klp.no

Grafisk utforming

Marlies Douma

Redaksjonen avsluttet
4. august 2023



Tar kampen om de ansatte

I landets 356 kommuner er det en daglig kamp om arbeidskraften. De mangler kvalifiserte folk til mange viktige arbeidsoppgaver. Det gjør noe med prioriteringene.

I VENNESLA KOMMUNE sitter organisasjonssjef Heidi Engestøl og forsøker å løse vaktlistene.

– Særlig innenfor helse og omsorg mangler vi folk, i likhet med alle andre kommuner jeg vet om, sier Engestøl.

Kommunen har regnet på det og funnet ut hvor mange arbeidstakere de trenger fremover.

– Vi mangler folk allerede i dag. Fram mot 2040 kommer vi til å mangle 161 årsverk. Og det er bare innen helse- og omsorgstjenester.

Helsepersonell er det størst mangel på, men også ingeniører, psykologer og folk i administrasjon og drift. Et søk i jobbmarkedet på Finn.no på «kommune», gir et øyeblikksbilde. Kommunalsjef helse og omsorg, trafikk- og miljøingeniør, regnskapsmedarbeider, helsesykepleier, sykepleier og kommunalsjef for samfunnsutvikling, på alle disse områdene florerer det med ledige stillinger.

Tall fra NAV, KS og kommunene selv viser stor mangel på folk. Og beregninger viser at kampen om arbeidstakerne vil øke.

ansatte. Samtidig er mange av tjenestene lovpålagt, slik at det er vanskelig å prioritere vekk mer.

– Mellomlederne bruker mye tid til å skaffe vikarer, og det tar bort tid fra andre ting. Men vi har etablert et felles bemanningskontor i kommunen som skal hjelpe dem med å skaffe folk. Der har vi ansatte som kan jobbe flere steder, men lederne klarer likevel ikke å dekke hele behovet for vikarer.

En løsning kan være å etterutdanne barne- og ungdomsarbeidere for å flytte kompetansen fra omsorg for barn, til eldre, men kampen for å få tak i kvalifiserte ansatte fortsetter.

– Hele kommune-Norge kjemper om de samme ansatte, og mitt inntrykk er at vi alle har den samme kjeupeutfordringen, sier organisasjonssjefen.

LIKT OVER HELE FJØLA

Kommunesektorens interesseorganisasjon, KS, har kartlagt rekrutteringsbehovet i kommunesektoren. I en rapport fra 2021 kom det frem at antall årsverk i kommunesektoren må øke med over 45.000 frem mot 2031.

Gunnar Nygaard Owren er seniorrådgiver i KS, og kjenner tall og fakta godt.

– Kommunene står overfor store organiseringsutfordringer, og har gjort det lenge, innenfor pleie- og omsorgssektoren først og fremst. Men det er store rekrutteringsutfordringer over hele fjøla, med veldig store regionale forskjeller, spesielt på lærersiden. Typisk har det vært vanskelig å rekruttere i Nord-Norge, mens det er enklere på Østlandet. Dersom de siste årenes lave søkertall til lærerutdanningene fortsetter, kan det føre til større rekrutteringsutfordringer fremover, sier Nygaard Owren. ■



ETABLERTE FELLES BEMANNINGSKONTOR

Mangelen på arbeidskraft gjør også noe med prioriteringene, og mellomlederne kan til tider miste handlingsrom. Engestøl forteller om økt belastning på

Organisasjonssjef Heidi Engestøl i Vennesla kommune opplever at mellomledere må bruke tid på å skaffe vikarer i stedet for å løse oppgaver.



Kunde- og salgsleder for Trøndelag, Jøran Østom, sier at mange kommuner er avhengig av pensjonisters arbeidskraft.

Må se på etterutdanning for flere

Fraflytting, tidlig uførhet og høyt sykefravær er noen av utfordringene kommune- og helse-Norge står overfor.

SPESIELT KREVENDE ER situasjonen i distriktskommunene, forteller KLPs kunde- og salgsleder (KOS) for Trøndelag, Jøran Østom. Som KOS i KLP er han ute og møter mange kunder i kommunene. KOS-en trekker blant annet fram helse og omsorg som sektoren hvor kommunene sliter mest med å tiltrekke arbeidskraft, og da særlig sykepleiere.

– De ønsker nok å jobbe på sykehus i større byer. Der er det ofte større faglig utvikling, høyere tempo og bedre lønn enn i de kommunale helsetjenestene, sier Østom.

PENSJONISTENE TRÅR TIL

For mange kommuner er det ikke bare krevende å rekruttere, men også å få folk til å stå lenger i jobb. Tall fra KLPs rapport «Pensjonering i KS' tariffområde» viser at pensjoneringsalderen har gått ned. For kvinner i kommune-Norge forventer KLP en pensjoneringsalder

på 62,2 år, noe som er det laveste tallet målt siden 2011.

En positiv trend kommunene opplever, er at stadig flere helsearbeidere tar på seg vakter også etter avgått pensjon. Deres kompetanse og erfaring er uvurderlig for kommunene, forteller kunde- og salgslederen.

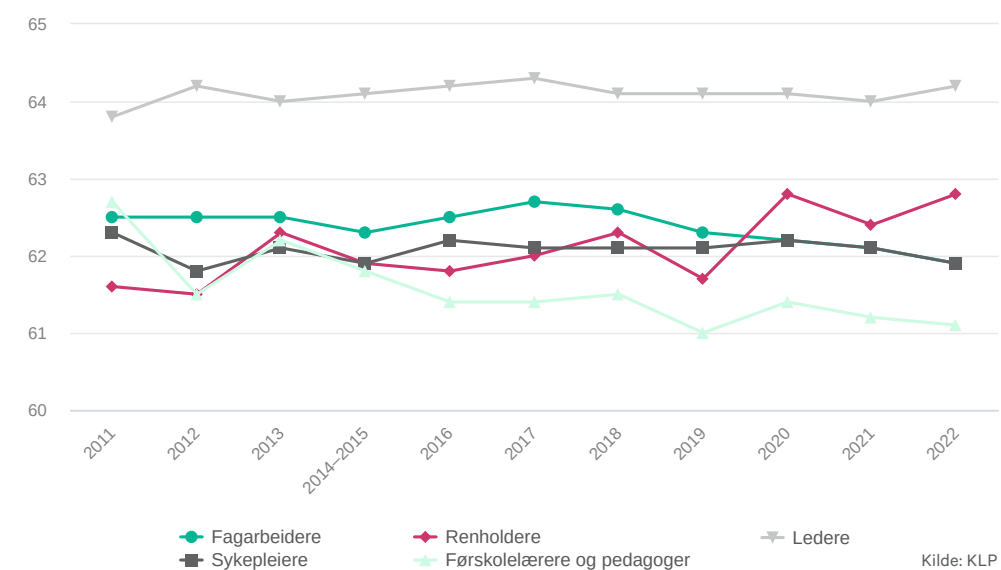
– Når vi spør hjelpe- og sykepleiere som skal gå av med alderspensjon om de ønsker å fortsette i jobben som pensjonist, er svaret nesten utelukkende ja. Og de blir nesten ringt ned av kommunene. De hendene er verdt mye, og vil være enda mer verdt i fremtiden.

EN KREVENDE KABAL

Bemanningsutfordringene har stor innvirkning på kommunenes budsjetter, forklarer Østom.

– De må hele tiden balansere trang økonomi med behovet for arbeidskraft. Noen kommuner har sett seg nødt til å kutte årsverk for å få ned kostnadene. Det er en krevende kabal, sier KOS-en, og legger til at den ikke

Forventet pensjoneringsalder for ulike yrkesgrupper i KLP



blir lettere å løse med økt uførhet for flere yrkesgrupper.

– Uføre pensjonister er dyrt for kommunen, spesielt når de er unge og kunne hatt mange år igjen i arbeidslivet.

VERDIEN AV OMSKOLERING

Ofta er det flere mennesker som økonomisk ligger bak én og samme stilling, fordi man lønner både personen

som er ufør og arbeideren som tar over jobben. Østom mener kommuner dermed er tjent med å etterutdanne eller omskolere arbeidsstyrken slik at flere kan stå lenger i jobb.

– I en kommune nord i Trøndelag var det en renholder i midten av 50-årene som hadde begynt å kjenne godt på den fysiske belastningen av yrket. Hun kunne stått i jobben noen år til, men dette ville sannsynligvis ført til uførhet. Da valgte kommunen å ta kostnaden for å etterutdanne henne, slik at hun kunne erstatte en ansatt på servicetorget som skulle gå av med pensjon om et par år.

Slike tiltak sparer kommunen for mye utgifter, samtidig som man sørger for at en kommuneansatt står lenger i jobb.

– Det er god pensjonsøkonomi og sysselsetting i praksis. ■

«De hendene er verdt mye, og vil være enda mer verdt i fremtiden»

Jøran Østom, KLP

Slik får vi det bra på jobb i alle aldre

Har du det bra på jobb, står du også lenger i jobb, ifølge arbeidslivsforsker.

PÅ LUND UNIVERSITET helt sør i Sverige møter vi arbeidslivsforsker og professor Kerstin Nilsson. Det er hun som står bak oppskriften for et bærekraftig arbeidsliv for alle aldre.

– Modellen tar opp i seg kompleksiteten i arbeidslivet og det å ha et friskt og holdbart arbeidsliv gjennom hele livet. Den forsøker å fange de ulike sidene ved hva som påvirker arbeidslivet, hvor attraktiv den enkelte er som arbeidstaker og hva man trenger å gjøre på individ-, organisasjons-, og samfunnsnivå, sier Nilsson.

BALANSE

Enkelt oppsummert består modellen av ni områder som må være tilstede for å ha et godt arbeidsliv i ulike aldre (se faktaboks). Nilsson trekker blant annet frem at det sosiale miljøet i privatlivet og på arbeidsplassen har stor betydning:

– Det må være en balanse mellom privatliv og arbeidsliv. De som er yngre har kanskje små barn, og trenger tilpasning knyttet til det. De litt eldre er kanskje i det som kalles sandwich-alderen, der de både må ta vare på egne eldre foreldre og tenåringsbarn. Og det sosiale miljøet påvirker også hvor lenge man står i jobb, i form av at arbeidstakeren for eksempel planlegger å gå av med pensjon samtidig som partneren sin, sier Nilsson.

KERSTIN NILSSON

- Professor i folkehelsevitenskap, epidemiologi og arbeidslivsforskning ved Lund universitetet og Høgskolen Kristianstad i Sverige.
- Har utviklet en modell for bærekraftig arbeidsliv for alle aldre, på engelsk kalt Swage, som er en forkortelse for *sustainable working life for all ages*.



Arbeidslivsforsker Kerstin Nilsson har utviklet en modell som arbeidsgivere kan bruke for å skape et bærekraftig arbeidsliv for alle aldre.

PRAKTISK BRUK AV FORSKNINGEN

På spørsmål om hvordan arbeidsplasser kan nyttiggjøre seg av forskningen hennes, sier Nilsson at det hjelper å identifisere hvilke faktorer som bør tas hensyn til i arbeidsmiljøer for at folk skal ha det bra på jobben.

– Alle de ni områdene og hvordan de henger sammen er viktige å se på. Så må man sjekke de av på arbeidsplassen, som eksempelvis ved å spørre «hvordan er dataarbeidsplassen her».

PÅVIRKER PENSJONERINGSALDER

Nilsson sier også at «sjekklisten» må tilpasses arbeidsplassen. Er det en fysisk tung arbeidsplass med mange løft og belastninger, sier hun at det kanskje er det som har mest betydning.

Modellen brukes både av forskere og på arbeidsplasser, inkludert svenske kommuner. I Sverige brukes modellen blant annet for å illustrere en arbeidslivsreise gjennom yrkeslivet, og hvordan ulike aldre gjennom arbeidslivet påvirkes og preges av ulike ting.

– Kanskje får noen en arbeidsskade av å løfte noe tungt? Da skjer det jo noe. Arbeidslivsløpet forandres, og det er kanskje et behov for å omskolere seg allerede der?

Og det som skjer gjennom arbeidslivsreisen har betydning for når du går av med pensjon. Gjennom den må man kanskje fylle på med ytterligere kompetanse, for eksempel.

– Alt påvirker hvor lenge man kan jobbe. ■

Hvorfor er det viktig å ha det bra på jobben?

– Ser du på statistikken, så er arbeid en trussel mot folkehelsen. Dagens arbeidsliv er årsaken til at mange mennesker ikke har det bra i sin arbeidssituasjon, og blir syke og/eller skadet. Å havne utenfor arbeidslivet som arbeidsløs og kanskje ikke ses på som en attraktiv arbeidstaker, påvirker også menneskers helse og velvære. Arbeid er en stor del av menneskers arbeidshverdag, og vi befinner oss, og forventer å befinne oss, i arbeidslivet under store deler av vårt livsløp. Derfor er det veldig viktig at vi har det bra på jobben, sier Kerstin Nilsson.

MODELLEN FOR ET BRA ARBEIDSLIV

Disse ni områdene, innenfor fire hovedkategorier i form av sfærer for å være en attraktiv arbeidstaker, påvirker om du har et godt arbeidsliv eller ikke, ifølge Swage-modellen.

Helseeffekter av arbeidsmiljøet

1. Helsen din
2. Det fysiske arbeidsmiljøet på arbeidsplassen, inkludert risiko for kroppslig slitasje
3. Det psykiske arbeidsmiljøet, inkludert risiko for stress og utbrenthet, men også trusler
4. Arbeidstid, arbeidstempo og mulighet for restitusjon

Privatøkonomi

5. Økonomi, inkludert muligheten til å forsørge deg og familien din, bokostnader, reiser og så videre

Relasjoner, sosial støtte og fellesskap

6. Det sosiale miljøet ditt i privatlivet, inkludert venner og familie
7. Det sosiale miljøet på arbeidsplassen, inkludert ledelse og medbestemmelse, men også diskriminering

Utførelse av oppgaver og aktiviteter på jobb

8. Din motivasjon for å utføre arbeidsoppgavene, og opplevelse av mestring
9. Din kompetanse og evne til å utføre arbeidsoppgavene, og betydning av utvikling

Ingeniøren valgte kommunen

Som nyutdannet ingeniør, valgte Markus Horrigmoe en annen retning enn sine medstudenter. Etter tre år i kommunal jobb er han fortsatt veldig fornøyd med valget.

FRAMTIDSPLANENE VAR KLARE. Etter utdannelsen skulle han jobbe som byggingeniør i det private næringsliv. Så tok livet en uventet vending.

– Underveis i studiene ble jeg far. Det endret hva jeg så etter hos en fremtidig arbeidsgiver, og jeg la raskt fra meg tankene om en karriere i det private.

Etter tips fra en kompis søkte han på en stilling som vann- og avløpsingeniør i det kommunale selskapet Narvik Vann. Der fikk han rommet han trengte til å sjonglere sin første fulltidsjobb med rollen som deltidspappa.

26-åringen mener han i kommunen får større fleksibilitet enn han ville gjort i det private. Og at private kan lære av kommunene når det gjelder å legge til rette for ansattes behov. Han trekker for eksempel frem at han fra tid til annen kan ta med barnet sitt på jobb og at han også kan jobbe hjemmefra.

– I det private må du forsvare timene dine i større grad.

SKRIKER ETTER INGENIØRKOMPETANSE

Ser vi bort fra helsepersonell er ingeniører den yrkesgruppen kommunene har størst

utfordringer med å rekruttere. Tall fra KS viser at to av fem kommuner synes det er ganske utfordrende å rekruttere ingeniører. Blant ingeniørstudenter er det kun 3,2 prosent som ønsker seg jobb i kommunal sektor. Sånn sett er Horrigmoe et lyspunkt i et stort kommunalt rekrutteringsproblem.

– Kommunen har rykte som et arbeidssted der man ikke får noe ansvar, og man blir fortalt hva man skal gjøre. Ofte stemmer ikke dette med virkeligheten, og det er synd at det oppfattes slik blant studenter, sier ingeniøren.

Oppfatningen hans av kommunen som arbeidsgiver har endret seg etter tre år som kommuneansatt. Han får blant annet bidra på et spennende fagfelt, som å gi innspill til forskrifter.

– Det er mange allsidige og spennende arbeidsoppgaver i kommunene. Vi sitter ikke bare på kontoret, men jobber med kule prosjekter der ute.

FÅR FORME FAGFELTET

Etter tre år i kommunen gikk Horrigmoe inn i en ny stilling som fagansvarlig spredt avløp.

Den unge ingeniøren røper at han har fått jobbtilbud fra private aktører, men har valgt å bli værende i kommunen.

– Det skyldes fleksibiliteten jeg har her. Jeg har en trygg og stabil jobb med gode pensjonsordninger. Jeg kommer ikke til å gå over til det private med det første. Jeg sitter veldig godt der jeg er nå. ■



MARKUS HORRIGMOE (26)

- Fagansvarlig spredte avløp
- Jobbet i Narvik Vann KF siden 2020
- Utdannet byggingeniør fra Universitetet i Tromsø
- Ett barn

«Hvis nyutdannede hadde sett hva slags arbeidsoppgaver som fins i kommunene, hadde de blitt mer fristet til å begynne å jobbe der»

Markus Horrigmoe,
Fagansvarlig spredte avløp

Markus Horrigmoe forventet at kommunen skulle være en arbeidsplass med lite muligheter for utvikling og lite variasjon i arbeidet. – Dette bildet har endret seg fullstendig, sier han nå.

Mer enn **2 av 5** kommuner oppgir at de har meget eller ganske store utfordringer med å rekruttere ingeniører.

Barna til brannkonstabel Erlend Berg er vant til at pappa kan forsvinne i hui og hast ut døra. Han sier det går greit å balansere jobben med familielivet, men at det er en pris han betaler hele tiden.



«Å være
brannmann
er verdens
beste jobb»

Erlend Berg

Når alarmen går

Sambandsradioen til deltidsbrannkonstabel Erlend Berg er alltid på. Går alarmen, rykker han ut, selv når det passer dårlig. Planen er å holde ut til pensjonsalder i det han mener er verdens beste jobb.

PÅ BRUFLAT BRANNSTASJON i Etnedal henger beige brannuniformer og røde hjelmer side om side. Her jobber 16 brannkonstabler deltid ved siden av vanlige jobber.

– Poenget i et deltidsbrannvesen er at noen alltid skal ha mulighet til å rykke ut. Så jeg kan velge å bli hjemme hvis jeg passer barna. Samtidig har jeg en indre drive til å dra på en utrykning, sier Erlend Berg.

Trebarnsfaren fra Valdres har jobbet i brannvesenet i seks år. Rollen som ektemann og pappa er ikke alltid lett å balansere når radioen på hoften plutselig piper.

– Jeg kan være hjemme med ungene. Eller sove. Og så går alarmen. Da gjelder det å omstille seg fort.

Brannstasjonen i Etnedalen har cirka 35 utrykninger i året. Det kan være bil- eller bygningsbranner. Men også hjertestans, store blødninger, trafikkulykke eller fall. ▶



Forskning på sykdommer brannfolk er utsatt for har ført til en kulturendring i yrket, mener Berg: – Renhold er blitt veldig viktig.

RYKKER UT TIL SINE EGNE

Brannyrket er også psykisk belastende. Du vet aldri hva som venter rundt neste sving.

– Det hender at folk dør. Jeg har vært borti flere hendelser der jeg har måttet jobbe i etterkant med de inntrykkene jeg får. Det er den negative siden ved jobben.

Spesielt krevende er det være å brannkonstabel i et lite samfunn, mener brannsjef i Valdres brann- og redningstjeneste, Laila Lien Østgård.

– Vi rykker blant annet ut på helseoppdrag, og der har vi hatt ansatte som har rykket ut til egne familiemedlemmer. Da er det ofte ikke tid til å la andre overta.

Hun har selv jobbet som brannkonstabel og mener de sterke inntrykkene kan ha sin pris.

– Jeg har vært borti erfarne brannkonstabler som får nok. Og det er på grunn av de psykiske påkjenningene.

KNYTTER BÅND

For å bearbeide det de opplever, bruker brannmannskapene hverandre som støttespillere og samtalepartnere. Det er vanlig praksis å snakke ut etter alvorlige hendelser.

– Det handler om å dele hva du har opplevd med laget du var ute med, sier brannsjefen.

Dem som har behov for å skjerme seg fra helseoppdrag, får gjøre det.

– Vi ønsker ikke å ha personell som slutter en dag fordi begeret er nådd på grunn av psykiske påkjenninger.

Brannkonstabel Berg prater lite med familie og nære om hva han opplever på jobben.

– Det er de som var der, som vet hvordan det var.

Brannkonstabelen og brannsjefen er enige om at opplevelsene på jobb styrker båndet kollegene imellom.

– Hadde jeg hatt et dårlig forhold til mine kolleger, ville jeg ikke vært brannmann, for da har du ikke tilliten du trenger for å ha med deg en makker inn i en brann, sier Berg.

NÅR HJELMEN HENGES OPP

I et krevende yrke, er det grenser for hvor lenge man har fysikken til å utføre jobben som kreves. Da er det opp til lederen å tilpasse arbeidsoppgavene slik at brannkonstabelen kan fortsette i yrket, sier Østgård.

– Det er viktig å holde på alle generasjonene, og å få de eldre til å stå så lenge de kan. Da må vi sørge for å gi de oppgaver de kan stå i.

Folk som ikke klarer røykdykkertesten lenger, får andre oppgaver, som å kjøre bilen. Østgård ser stor nytte av kunnskapen til ansatte som har stått i tjenesten i flere tiår.

– De har erfaringene de deler med de yngre, og har den roen vi søker etter i brannvesenet.

Den dagen brannhjelmene må henges opp for aller siste gang, kan være tung.

– Jeg har opplevd menn som går av med pensjon, og som gråter når de leverer fra seg radioen fordi det betyr så mye å gjøre en forskjell i sitt lokalsamfunn, sier hun.

Det er denne forskjellen som driver brannkonstabel Berg videre, og som gjør at han ønsker å stå i tjenesten frem til pensjonsalderen. For det er andre ting enn lønn som motiverer ham.

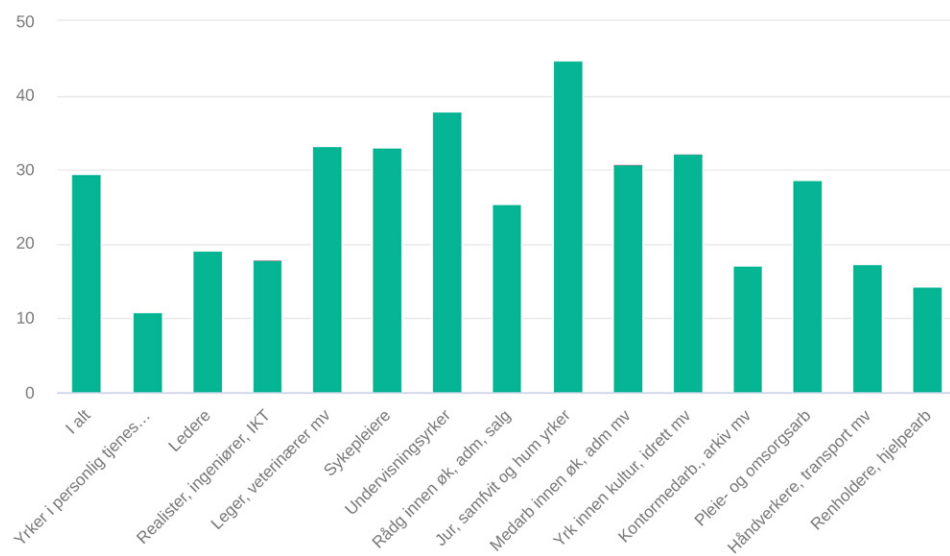
– Det er nettopp det å hjelpe andre som står i en vanskelig situasjon som er det viktigste. ■

2 av 3
ansatte i brann- og redningsvesenene har deltidsstilling.

«Det er viktig å holde på alle generasjonene»

Laila Lien Østgård

Andel som føler seg psykisk utmattet etter jobb



Kilde: SSB



Brannsjef Laila Lien Østgård sier det er viktig å følge opp medarbeidere for å hindre at de får varige problemer eller slutter fordi begeret er fullt på grunn av psykiske påkjenninger.



Samværet med barna gir Bodil Van den Branden energi.

Arbeidshverdagen gir glede og energi

Bodil Van den Branden nærmer seg 64 år, men har ingen planer om å slutte i barnehagen. Gode kolleger og påvirkning på arbeidsplassen gjør at hun akter å holde hjulene i gang til hun når pensjonsalderen på 67 år.

TILFELDIGHETER FØRTE Van den Branden inn i et vikariat i Stad kommune i Vestland, etter at hun og hennes belgiske mann valgte å avslutte gründerbedriften i etterdønningene av finanskrisen. Vikariatet ble til fast stilling, og nå, 15 år senere, jobber hun fortsatt i den lokale barnehagen i kystbygda Flatraket. Der er hun én av ni ansatte som får 31 innbyggere, mellom ett og fem år, til å utvikle seg til å bli den beste utgaven av seg selv.

63-åringen er en av få eldre arbeidstakere i denne type jobb. Ansatte i barnehager er blant dem i kommunal sektor som pensjonerer seg tidligst. En førskolelærer har en forventet pensjoneringsalder på 59,3 år, mens tilsvarende tall for alle kommuneansatte er nesten to år mer, på 61,2 år, viser tall fra forskningsstiftelsen Fafo.

TRAVLE ARBEIDSDAGER

Barne- og ungdomsarbeideren er tydelig på at arbeidshverdagen er svært travle, og mye handler om å få barnehagehverdagen til å gå rundt. Hadde det ikke vært for at Van den Branden har innflytelse på arbeidsplassen, ville hun blitt motløs. Hun trekker fram energien og gleden barna gir henne, i tillegg til fellesskapet på jobb, som det som gir henne motivasjon til å fortsette en slitsom jobb med tunge løft, hvor hun gir mye av seg selv.

– Her er vi et fellesskap av trygge og flinke medarbeidere som tar vare på hverandre. Følelsen av å bli hørt og respektert i hverdagen og selv kunne påvirke livet i barnehagen, er veldig viktig for meg, sier Van den Branden på spørsmål om hvordan hun klarer å stå



Forventet pensjoneringsalder for førskolelærere og pedagoger er

61,1 år

i jobben. Hun har vært fysisk aktiv hele livet, og mener en del av forklaringen også ligger der.

Kort tid etter at hun startet i jobben, ble hun med i et prosjekt hvor de lager standarder for ulike situasjoner og utfordringer for alle barnehagene i kommunen. Økt kunnskap om relasjonsbygging, læring og grensesetting gjorde henne mer bevisst egen rolle. Dette inspirerte henne til å ta fagbrevet.

LAVT SYKEFRAVÆR

Kollegene i Flatraket barnehage er gode til å se, utfylle og trygge hverandre i hverdagen.

– Å klare å stå løpet ut i en krevende jobb handler mye om det rundt deg. Vi har en dyktig sjef som tar oss på alvor, og gir oss ansvar. Hun er som en god behå; hun støtter, løfter og pusher, sier Van den Branden.

De siste årene har sykefraværet i barnehagen variert mellom 2,5 og 10 prosent, noe som er lavt for barnehager. Styrer Helena Gangeskar Fure er opptatt av tillit og åpenhet, og mener det letter arbeidshverdagen å kjenne hverandre godt. Hun tror den høye trivselen blant hennes ansatte ligger i at det er lettere å se hverandre i en liten barnehage. At Bodil Van den Branden er desidert eldst, tar hun med stoisk ro.

– Ingen her tenker på Bodil som gammel. Ei heller henne selv. Og ungene, ja, de elsker henne, sier styreren. ■

BODIL VAN DEN BRANDEN

- 63 år
- Tok fagbrev som barne- og ungdomsarbeider da hun hadde rundet femti år
- Har jobbet i Flatraket barnehage siden 2008
- Jobber i 100 prosent stilling



Bodil Van den Branden er opptatt av å holde seg aktiv, og har tatt initiativet til yoga for barna.

Vil du bli litt til?

Å MOTIVERE FOLK til å stå lenger i jobb blir viktig for å løse bemanningsutfordringene fremover. Særlig i helsesektoren. Tall fra KLPs rapport om pensjonering i arbeidsgiverorganisasjonen KS' tariffområde viser at forventet pensjoneringsalder er gått ned for en rekke yrkesgrupper innen kommunal sektor, med ledere og ingeniører som de eneste unntakene.

Samtidig vet vi at hvis folk har det bra på jobben gjennom yrkeslivet, og arbeidsgiver er villig til å gjøre tilpasninger, kan det få flere til å stå i jobb lenger. Hvis alle ansatte i pleieyrker for eksempel står i arbeid kun ett år lenger før de går av med pensjon vil det tilsvare mellom 6 000 og 7 000 stillinger frem til 2035. Det kommer frem i en rapport fra Senter for seniorpolitikk som kom ut i fjor.

Seniorpolitisk barometer viser at 75 prosent av yrkesaktive over 60 år gleder seg til å gå på jobb. Det er høyere enn for alle andre grupper, og denne tendensen har vært tydelig i flere år. Det er rimelig å anta at en del av den høye graden av arbeids glede blant eldre yrkesaktive er et uttrykk for at de fungerer godt i jobben sin. Likevel opplever mange av dem hyppige spørsmål både fra leder og kolleger om når de tenker å pensjonere seg. I planleggingsøyemed er dette selvfølgelig relevant, men det kan gå utover følelsen

av å være verdsatt og til nytte på arbeidsplassen. Ingen ønsker å føle seg overflødig. Det er bedre om arbeidstaker og leder kan ha en åpen samtale om pensjonsplanene slik at alle får ro rundt spørsmålet.

«Vi må både rekruttere flere, og klare å beholde dem i jobben lenger»

Mine kollegaer og jeg har mer enn 10 000 årlige møter med arbeidstakere som nærmer seg pensjon. En 62 år gammel helsefagarbeider fortalte at hun hadde tenkt til å gå av, helt til sjefen gjorde det tydelig at erfaringen og kompetansen hennes var ønsket i lang tid fremover. Etter den samtalen ombestemte hun seg og fortsatte i jobben. Ledere med slike holdninger trenger vi flere av nå.

GAMMELT OG NYTT

I tillegg til å sikre at alle har det bra på jobben gjennom alle faser av yrkeslivet, trenger vi nytenking og

kreativitet for å finne gode løsninger for å beholde erfarne arbeidstakere lenger. Så må vi heller ikke glemme at de unge også skal ønske å bli i jobbene sine. Altfor mange sykepleiere og helsefagarbeidere slutter i løpet av det første året i jobb, og det er noe av det KS prøver å ta tak i med det nasjonale prosjektet «Jobbvinner». Ved å innføre et mentorprogram får nyansatte støtte, oppfølging og hjelp til å «bli en del av gjengen» i en tidlig fase av arbeidslivet. Resultatene i testkommunene er slående: Nesten ingen slutter innen utgangen av det første året, nyansatte opplever større trygghet og kommer raskere inn i arbeidsoppgaver og det sosiale arbeidsmiljøet.

KS, Norges sykepleierforbund, Fagforbundet og KLP tok et felles løft for å fronte kommune- og helsesektoren på alle landets store utdanningsmesser tidligere i år. Der traff vi svært mange unge som ser for seg en karriere innen områder som sårt trenger flere mennesker. Men det er også mange som tok det samme valget for lenge siden, og skal vi løse bemanningsutfordringene fremover er en ting helt sikkert: Vi må både rekruttere flere, og klare å beholde dem i jobben lenger. Enten du er 25 eller 62 år handler det om trivsel på jobb. For å unngå å skape unødige aldersmotsetninger er det viktig at ledere sikrer god sosial og

faglig kontakt mellom unge og eldre på arbeidsplassen og legger til rette for åpne og fordomsfrie diskusjoner om alder.

Det viser seg nemlig at når unge og eldre jobber side om side brytes seiglivet myter om alder ned og erstattes av gjensidig anerkjennelse. Ved å lykkes med dette vil vi bedre bemanningssituasjonen, og trolig få både økt kvalitet i tjenestene og styrket arbeidsglede med på kjøpet. Det er jo ikke så verst.

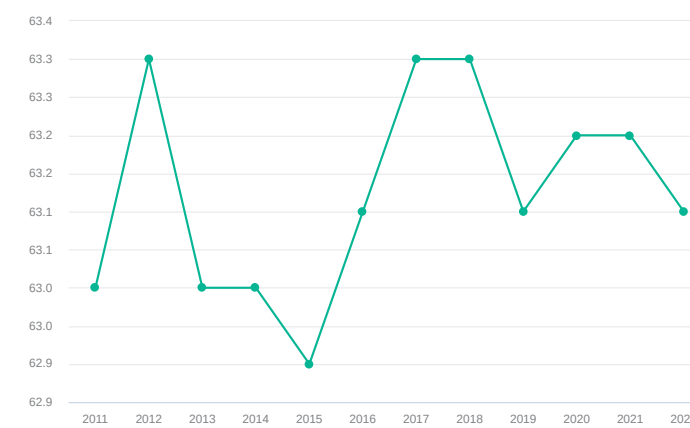
Vibeke Os Bratlie
Fagleder HMS, KLP



VIBEKE OS BRATLIE

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

Utvikling i forventet pensjoneringsalder for ansatte i helseforetak med pensjon i KLP



Kilde: KLP

– Upopulære beslutninger er en del av jobben

Kommunene har utfordringer på løpende bånd med økte krav, behov og forventninger fra innbyggere, myndigheter, folkevalgte og ansatte. Det utfordrer også rollen som leder i kommunene.

Teamleder May Rudi Grøtjorden mener god ledelse handler om å få tilliten til å utføre og samtidig skape en trygghet for valgene som tas.

I NORE OG UVDAL kommune i Numedal jobber May Rudi Grøtjorden som teamleder for drift og vedlikehold av eiendom og veier. Hun har ansvar for 25 ansatte.

– Det finnes alltid noen upopulære beslutninger, men det er en del av jobben, sier Grøtjorden.

Hun mener det er viktig å kommunisere at beslutningene er til det beste for arbeidsplassen og dem som jobber der, og formidle en god begrunnelse. Det er ikke alt man får gjort, men da er det viktig å stå i det og tenke at prioriteringene har vært riktige.

– Hos oss er det greit å si fra og ta en diskusjon på det. For meg er det viktig å være så nærme som mulig de jeg jobber med i teamet mitt. Vi finner gode løsninger sammen, og jeg får mange gode innspill.

«Det er viktig å både få og gi tillit, og at ledere støtter»

May Rudi Grøtjorden

SLIK KAN LEDERE BIDRA TIL AT ALLE FÅR DET BRA PÅ JOBBEN

- Reflektere over mulighetene for arbeidsplassen og medarbeiderne i lys av de ni områdene i Swage-modellen (se side 8–9).
- Bruke modellen i arbeid som medarbeidersamtaler og arbeidsmiljøundersøkelser.
- Du som leder bør spørre deg hvordan de ni områdene er for medarbeiderne.
- Det er viktig med forståelse fra egen sjef for å jobbe med modellen.

– MELLOMLEDERNE ER KRUMTAPPEN

Den største utfordringen for kommunale ledere, er at det blir stadig flere komplekse oppgaver som skal løses og som legger press på ressurser og krever eksperimentering, nytenkning og innovasjon. Det mener Marit Roxrud Leinhardt, som er avdelingsdirektør for arbeidsgiverpolitikk i kommunesektorens arbeidsgiverorganisasjon KS. Midt oppe i dette står mellomlederen.

– Toppledere må tenke strategisk, mens mellomlederen er det utøvende leddet der planer skal settes ut i det praktiske livet. Hvor realistisk planene er med tanke på ressurstilgang og rammefaktorer for ledelse, er avgjørende. Mellomlederne er selve krumtappen i den kommunale organisasjonen, de skal sikre effektiv drift og gode tjenester og må ha mot til å stå i krysspresset, sier Roxrud Leinhardt. Mellomlederen har også et ansvar for å formidle oppover i organisasjonen hva som er utfordringene.

– Det som er utfordrende for de aller fleste mellomledere er å ta upopulære avgjørelser. Mellomlederne befinner seg «mellom barken og veden» i sin organisasjon.

HØYERE PENSJONSALDER

KLP sitter på mye statistikk om når ulike yrkesgrupper velger å pensjonere seg. For flere

yrkesgrupper innen kommunal sektor er forventet pensjonsalder på det laveste siden 2011. Men det er to unntak: ledere og ingeniører står lenger i arbeid. Ledere jobber til de er 64,2 år, noe som er opp fra 63,8 år i 2011.

KLPs tall viser også at de fleste ledere – som fagarbeidere – har en aldersgrense på 70 år. Og 68 prosent av kommunale ledere var i fjor kvinner, opp fra 63 prosent ti år tidligere. Det kommer frem i KLPs rapport om pensjonering i KS' tariffområde.

GIR MER ANSVAR

I Nore og Uvdal opplever May Rudi Grøtjorden at kommunen har en ganske flat struktur. Selv om beslutninger skal gå tjenestevei, skal det være lett å si fra om ting, uansett hvilken vei det er i organisasjonen. Hun mener tjenestevei lett kan bli tungvint og skape avstand, og ønsker at de hun leder skal ta egne avgjørelser.

– Når man får mer ansvar, tar man også mer ansvar. Det blir vanskeligere å legge ansvaret på andre, man må heller stå i det selv. Det er viktig å både få og gi tillit, og at leder støtter. Det gjør at ansatte opplever eierskap til jobben, sier Grøtjorden. ■

Elin Støve trives med kolleger og jobb som kjøkkenassistent i en barnehage i Rogaland.

SLIK REKRUTTERER HELT MED:

- Helt Med lyser ut stillingene, gjennomfører intervjuer og foretar referansesjekk.
- Aktuelle kandidater starter med fire ukers betalt arbeidspraksis. Rundt 4 av 5 får deretter tilbud om fast jobb. De beholder uføretrygden, og mottar i tillegg lønn tilsvarende minimum 20 prosent av sammenlignbar tariff.
- Helt Med er til stede i 40 kommuner over hele landet.



– Vinn-vinn for alle parter

For Elin Støve har jobben som kjøkkenassistent i en barnehage i Ålgård i Gjesdal kommune vært en kjærkommen døråpner til arbeidslivet.

29-ÅRINGEN FIKK tilbud om arbeidspraksis i Øygardsvatnet barnehage etter et tips fra NAV om stiftelsen Helt Med. Bedriften har utviklet en modell for å etablere arbeidsplasser for mennesker med utviklingshemning, utviklingsforstyrrelser og lærevansker i ordinært arbeidsliv.

– Jeg har lenge hatt lyst til å jobbe. Hverdagen blir annerledes når man har en jobb å gå til. Det er deilig når helgen nærmer seg og jeg føler at jeg har gjort noe. Da kan jeg ha god samvittighet, sier Støve.

Arbeidsdagen hennes varer fra klokka 8.45 til 14. Hun legger varmmat på trallene som skal ut til avdelingene, kutter opp frukt og koker kaffe til ansatte.

– Det er så hyggelig å komme på jobb og være sammen med kollegene. De har tatt veldig godt imot meg.

FÅR FAST JOBB

Helt Med ble etablert i Bergen i 2017 og finansieres av private og offentlig tilskudd.

– Til nå har vi bidratt til at flere enn 200 personer i målgruppen i hele Norge har fått fast jobb. Målet er å etablere mer enn 100 nye jobber for personer med utviklingshemning hvert år, sier daglig leder Jarle Eknes.

«Det er viktig å ha en jobb å gå til og føle at man bidrar»

Elin Støve

I Norge finnes det i dag mer enn 40.000 mennesker i yrkesaktiv alder med lett utviklingshemning.

– Mennesker med utviklingshemning har lenge blitt fortrent fra alle former for arbeidsliv, både det ordinære og det skjermede arbeidsmarkedet. Vi bidrar til at

disse får muligheter til å delta i det ordinære arbeidslivet.

SPEILER SAMFUNNET

Ordfører Frode Fjeldsbø og kommunedirektør Pål Larsson i Gjesdal kommune er opptatt av å ansette mennesker som ofte blir stående utenfor arbeidslivet.

– Det er positivt både for den enkelte og for samfunnet at flere kommer seg i jobb. Større mangfold bidrar til bedre arbeidsmiljø, så dette er en vinn-vinn-situasjon for alle parter, sier Larsson.

Kommunen har lyst ut åtte stillinger gjennom stiftelsen.

– Her ligger det et potensial som vi ønsker å utnytte. Dette er en strålende ordning, og samtidig er det helt på sin plass at vi som kommune speiler helheten av samfunnet. Det er en del av vårt mandat. ■

Tøffe tak på jobben

Forskere anslår at opptil 40 prosent av sykefraværet i det offentlige skyldes emosjonelle belastninger av å jobbe med mennesker. I fjorårets rapport møtte vi Diem Thach som var sykepleier i syv år til hun ikke orket mer.

DEN EMOSJONELLE BELASTNINGEN ved visse yrker var hovedtema i fjorårets arbeidslivsrapport (se nettlénke i egen boks). I årets KLPs arbeidslivsrapport møter vi forskere og ansatte om hva som skal til for å stå i jobb lenger og trives i jobben de har i alle aldre. En rapport fra forskningsstiftelsen Fafo om seniorer over 50 år i sykehussektoren viser at sykepleiermangelen kan løses om de ansatte jobbet ett år lenger i yrket før de pensjonerte seg. Hvis alle ansatte i pleieyrker venter ett år før de går av med pensjon,

tilsvarer det mellom 6000 og 7000 stillinger frem til 2035. Fjorårets rapport viser at særlig det å oppleve at man ikke får gjort jobben skikkelig, sliter på de med lang erfaring.

GA OPP PÅ GRUNN AV PRESSET

De fleste velger å jobbe med mennesker fordi det er givende og meningsfullt. Men kan man bli syk av det? Diem Thach sluttet i jobben som sykepleier på Ullevål sykehus i fjor.

– Det mentale presset ble for mye, sa Thach i fjorårets arbeidslivsrapport fra KLP.

UTSLITT

Den tidligere sykepleieren beskriver yrket som en fin jobb, men at virkeligheten ikke var som hun forventet under utdanningen.

– At jeg skulle bli så utslitt etter hver eneste vakt. Du rekker ikke å spise, drikke eller gå på do. Jeg kom hjem og var kjempeslitet og visste at jeg måtte tilbake til det samme dagen etter.

I 2035 kan vi mangler 30.000 sykepleiere i Norge, ifølge en analyse fra KLP. Noe av problemet er at en av fem sykepleiere slutter i løpet av de første ti årene. I tillegg slutter mange før pensjonsalder.

ET EKSTRA ÅR SOM LØSNING

Pensjonsveileder Natalia Ebbesen i KLP sier at funnene i fjorårets rapport henger godt sammen med det hun har opplevd i samtaler med ansatte i helse-Norge. De fleste seniorer trives i jobben.

– Men mange forteller samtidig at de er slitne og opplever at tempoet er høyt, sier Ebbesen.

Det første senioren spør henne om, er når de kan gå av med pensjon.

– Det andre de spør om er hvor mye de kan jobbe ved siden av. De fleste har fortsatt lyst, evne og kapasitet til å jobbe videre etter at de går av. Om fjorårets rapport sier Ebbesen at den gir innsikt om hvordan man kan jobbe med å få folk til å stå lenger i jobb. ■



«Rapporten gir innsikt om hvordan man kan jobbe videre med seniorer og få dem til å stå lenger i jobb» Natalia Ebbesen, KLP



Les mer om emosjonelle belastninger i fjorårets rapport på klp.no/med-hjerte-pa-jobben/klps-arbeidslivsrapport



Diem Thach sluttet i jobben som sykepleier på Ullevål sykehus og jobber nå i butikk, på pub og på spa.

Andelen som mener følgende forhold har stor betydning for at de har vurdert å søke arbeid utenfor sykehus. Flere svar mulig. Prosent. n = 1845.



Kilde: Fafo



Arbeidslivsrapporten i tall 2023/2024

Innholdsfortegnelse

Innledning _____	28
Utviklingen i yrkesaktivitet på nasjonalt nivå _____	29
Utviklingen i uførhet og pensjonering på nasjonalt nivå _____	30
Flere mottar arbeidsavklaringspenger _____	31
Fortsatt høyt sykefravær som følge av covid _____	32
Utviklingen i pensjoneringsalderen blant KLPs kunder _____	32
Utviklingen i pensjoneringsalderen i kommunene og fylkeskommunene _____	33
Utviklingen i pensjoneringsalderen i sykehusene _____	34
Kjønnforskjeller i pensjoneringsmønste _____	35
Utviklingen for utvalgte yrkesgrupper _____	36
Aktuelt tema - Arbeidsmiljøet i kommunene _____	37
Arbeidsmiljø innenfor ulike yrkesgrupper _____	39
Mulighetene til å stå lenge i arbeid _____	41
Vedlegg _____	42

Innledning

Hvis færre uførepensjoneres og flere ansatte velger å jobbe lenger, vil det hjelpe på kommuner og helsesektorens mangel på arbeidskraft. Foruten å redusere bemanningsutfordringene, gir det også kommunene og helseforetakene bedre økonomi gjennom reduserte utbetalinger til pensjon. Dette er bakgrunnen for at KLP, som er eid av norske kommuner og helseforetak, samarbeider med sine eiere om tiltak som kan bedre arbeidsmiljøet og øke avgangsalderen.

I denne rapporten blir tall for forventet pensjoneringsalder blant KLPs kunder presentert. I KLP-rapporten - Pensjonering i kommunal sektor - får du en grundigere gjennomgang av utviklingen. Vi har over flere år sett en tendens i retning av at folk pensjonerer seg litt tidligere. I helseforetakene og fylkeskommunene derimot, har utviklingen vært mer stabil. Vi venter at pensjoneringsalderen vil øke når nye pensjonsregler får virkning fra 2025. Da vil offentlig ansatte født i 1963 og senere fritt kunne kombinere arbeid med AFP og tjenstepensjon, noe som vil gi et sterkt insentiv til å stå lenger i arbeid.

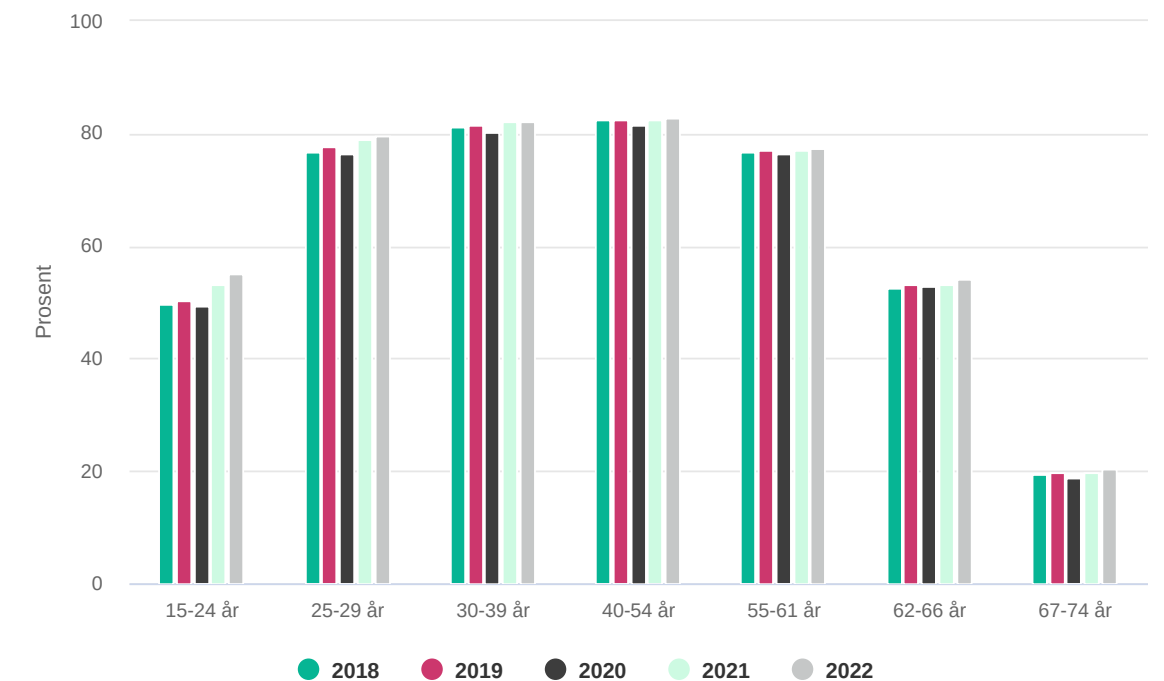
I dag har de fleste kommuner som ikke har egen pensjonskasse pensjonsordningen sin i KLP. Det er stort sett de største kommunene som har egen pensjonskasse i dag, slik at tallmaterialet i denne rapporten har en «overrepresentasjon» av små og mellomstore kommuner. Også mange kommunalt tilknyttede bedrifter og helseforetak har pensjonsordningen sin i KLP. Antallet yrkesaktive med tilknytning til KLP var ved utgangen av 2022 på 474 000 personer. Antallet mottakere av tjenstepensjonsytelser var på samme tid 345 000. Her utgjorde alderspensjon og AFP(70%) den største andelen, etterfulgt av uførepensjon(21%) og etterlattepensjon(9%).

Utviklingen i yrkesaktivitet på nasjonalt nivå

Norsk økonomi var inne i sitt tredje år med konjunkturoppgang da pandemien brøt ut i 2020. Som følge av nedstengningen og de omfattende smittevernstiltakene gikk aktiviteten ned og arbeidsledigheten økte sterkt i 2020. De økonomiske effektene av tiltakene skulle likevel vise seg å være midlertidige og begrenset til i første rekke servicenæringene. Kraftige finans- og pengepolitiske virkemidler i kombinasjon med gjenåpningen av samfunnet førte derfor til at gjeninnhenting gikk raskt. Dette har gitt et arbeidsledighetsnivå som er det laveste siden finanskrisen.

Høy etterspørsel etter arbeidskraft og lavere arbeidsledighet gjør det enklere å inkludere personer med løsere tilknytning til arbeidslivet. Ikke overraskende finner vi derfor at sysselsettingen har økt mest i aldersgruppene 15 til 24 og 25 til 29 år i den siste femårsperioden, se figur 1. Også blant de eldste, som med pensjonsreformen er ventet å jobbe lenger, har det vært en klar vekst i perioden. Omtrent 47 prosent av 65-åringene er nå i arbeid. Dette tyder på at den typiske avgangsalderen kan sies å være litt under 65 år.

Figur 1. Yrkesaktive som andel av befolkningen i perioden 2018 til 2022.



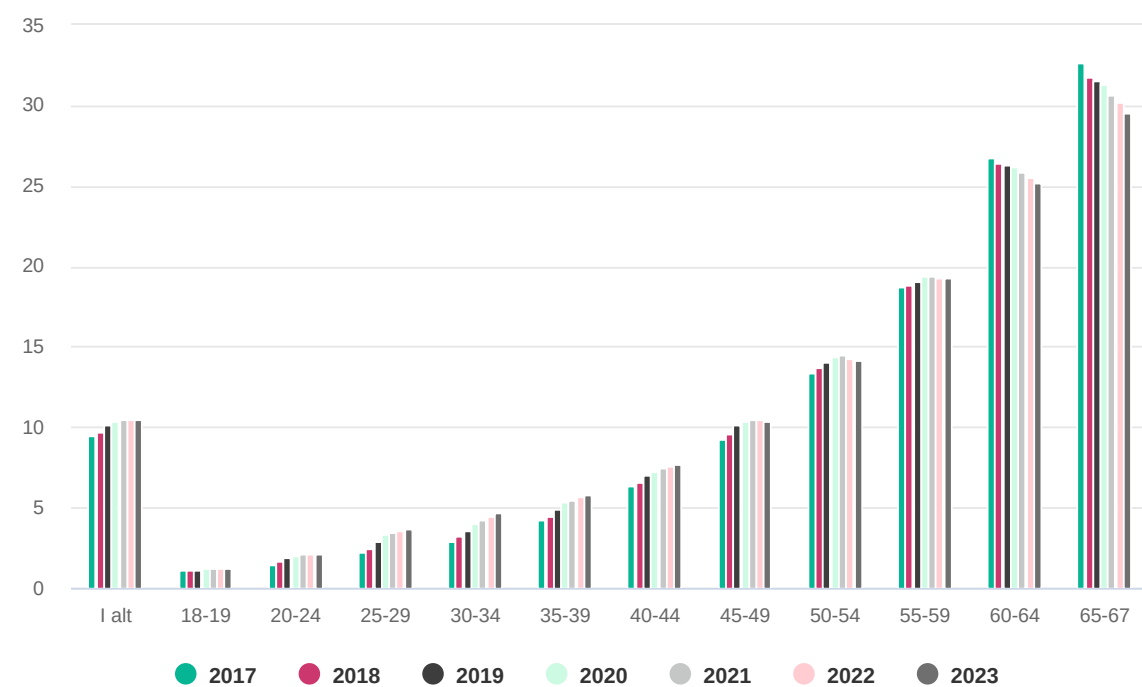
Kilde: SSB, registerbasert sysselsettingsstatistikk

Utviklingen i uførhet og pensjonering på nasjonalt nivå

Tall fra NAV viser at 27,2 prosent av befolkningen mellom 62 og 66 år motta alderspensjon fra folketrygden i første kvartal i år. Dette er en klar nedgang fra 32,3 prosent i 2017 som var det året pensjonsreformen åpnet for uttak fra 62 år med høyest andel mottakere. Det er ingen avkorting av alderspensjonen mot arbeidsinntekt, men nivået på ytelsen blir lavere desto tidligere den tas ut. Siden det ikke er avkorting reflekterer ikke andelen pensjonsmottakere hvor mange som står i jobb. Det er likevel grunn til å tro at noe av nedgangen de siste fem årene skyldes et bedre arbeidsmarked for eldre.

Det har over flere år vært en økning i andelen uføre blant de unge, se figur 2. Sett over perioden fra 2017 til 2023 under ett, er det økning i alle aldersgrupper unntatt de eldste over 60 år. I denne aldersgruppen har den langsiktige nedadgående trenden fortsatt i 2023 med en nedgang på 0,3 og 0,7 prosentpoeng for henholdsvis 60-64-åringene og 65-67-åringene. Samlet sett har andelen uføre totalt sett ligget stabil på 10,5 prosent de siste tre årene.

Figur 2. Andelen uføre av befolkningen. 2017–2023. Per 1. kvartal.

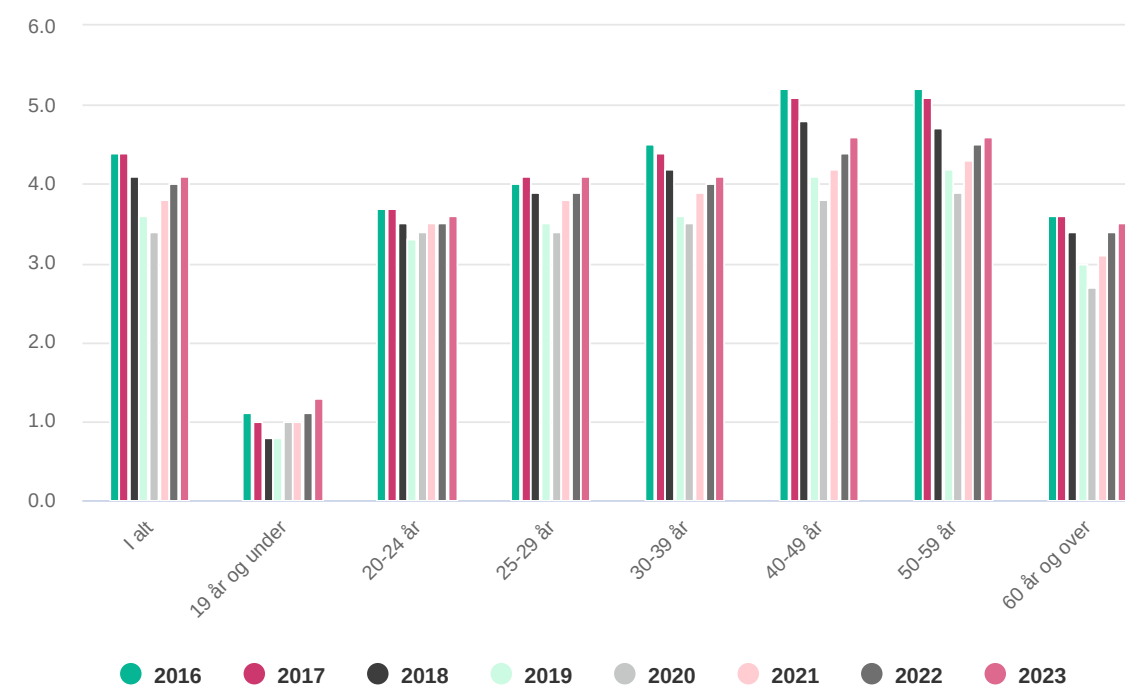


Kilde: Nav

Flere mottar arbeidsavklaringspenger

De fleste som mottar uføretrygd har vært innom et løp i NAV der mulighetene for å beholde eller komme i arbeid blir avklart og der ytelsen de mottar er arbeidsavklaringspenger (AAP). I offentlig tjenestepensjon kan ytelsen midlertidig uførepensjon innvilges de som mottar arbeidsavklaringspenger fra folketrygden. Andelen mottakere av arbeidsavklaringspenger i befolkningen har vært økende de siste tre årene, se figur 3. Ifølge NAV kan noe av økningen skyldes oppmykning av regelverket. Fortsatt er andelen AAP-mottakere på et lavere nivå enn hva den var på fra ytelsen ble innført i 2010 til 2017.

Figur 3. Andelen mottaker av arbeidsavklaringspenger som andel av befolkningen. Per 1. kvartal.



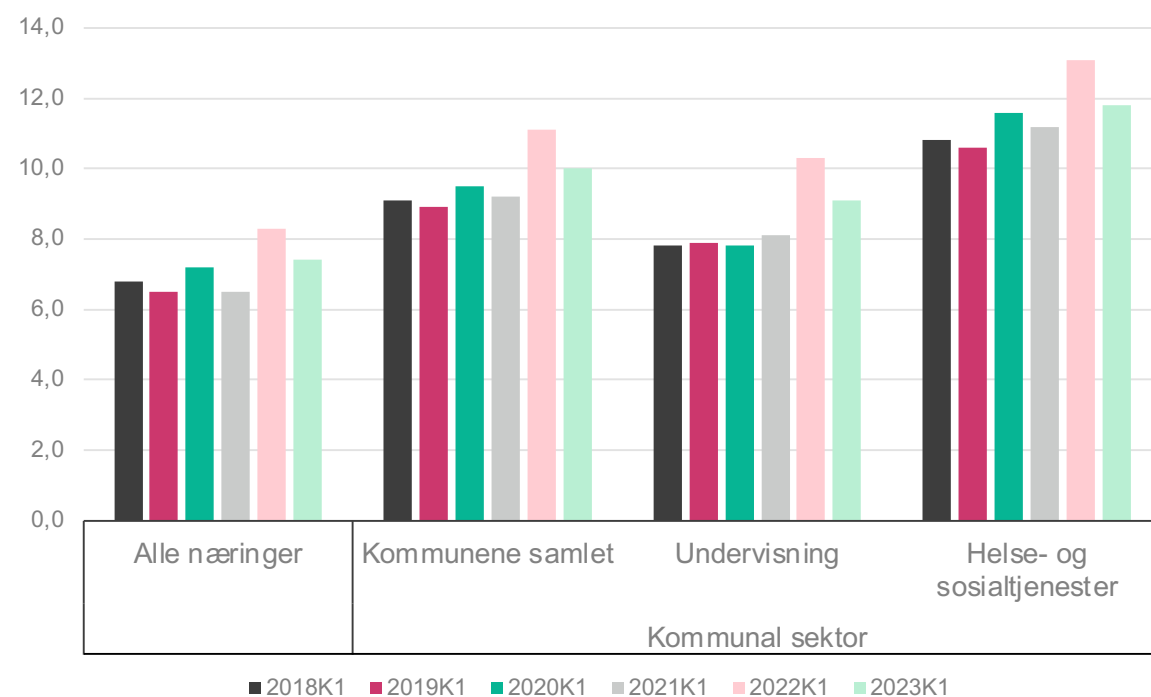
Kilde: Nav

Fortsatt høyt sykefravær som følge av korona

Før mottak av arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd er det vanlig å være sykemeldt i ett år. Økt sykefravær vil derfor kunne gi en indikasjon på om antallet mottakere av disse to ytelsene vil øke senere. Det har vært en kraftig nedgang i sykefraværet relatert til pandemien det siste året, ifølge NAV. På den annen side var det høyest økning i sykefraværstilfeller som skyldtes mer diffuse plager som slapphet og tretthet. Mye tyder på at denne økningen har sammenheng med langtidseffekter av covid-sykdom.

Det var i kommunene at økningen i sykefraværet var størst da pandemien brøt ut i 2020, se figur 4. Naturlig nok gjaldt dette særlig innen helse- og sosialtjenestene, men også innen undervisning var økningen høyere enn for landet samlet sett. Samtidig ser vi nå at sykefraværet har gått ned i disse to næringene det siste året.

Figur 4. Sykefravær for lønntakere samlet sett og innen utvalgte grupper i kommunene.



Kilde: SSB

Utviklingen i pensjoneringsalderen blant KLPs kunder

For å kunne dekke behovet for arbeidskraft i årene framover, vil det bli viktig å få de ansatte til å stå lenger i arbeid. Foruten å lette bemanningsutfordringene for arbeidsgivere, gir økt pensjonsalder også bedre økonomi for de ansatte. I dette kapitlet går vi nærmere inn på tall for pensjoneringsadferden blant kommuner og helseforetak som har sin pensjonsordning i KLP. For en mer utdypende analyse av pensjoneringsadferden i kommunene vises det til rapporten Pensjonering i KS' tariffområde i perioden 2011-2022¹.

¹ Rapport utarbeidet av KLP på oppdrag for Pensjonskontoret.

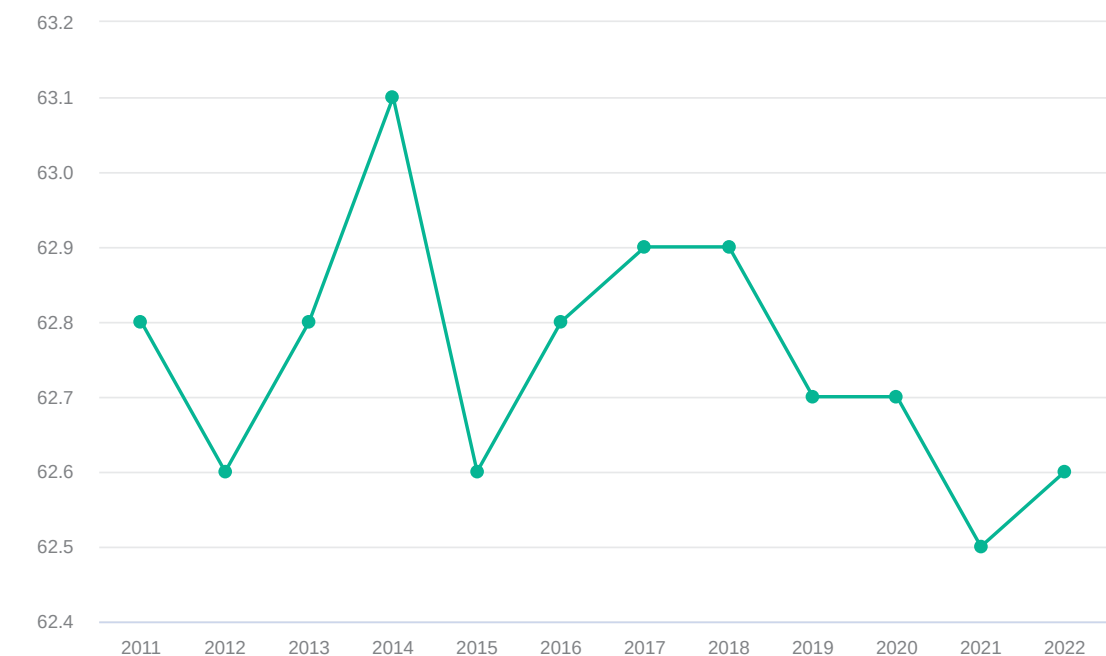
Utviklingen i pensjoneringsalderen i kommunene og fylkeskommunene

Etter å ha steget fram til 2017, har den forventede pensjoneringsalderen for en 50-årig kommuneansatt gått ned, se figur 5. Den nedadgående trenden ser imidlertid ut til å ha blitt brutt i 2022. Gitt at uttaksmønsteret i dette året også vil gjelde fremover, kan i dag en 50-årig ansatt forventes å slutte i arbeid ved omtrent 62,6 år.

I fylkeskommunene har utviklingen i perioden 2016-2022 sett under ett vært relativt stabil, se figur 6. Vi ser at forventet pensjoneringsalder ligger noe høyere her enn i kommunene, noe som antageligvis i stor grad skyldes ulik yrkessammensetning.

Utviklingen den siste perioden ser altså ikke like positiv ut som sysselsettingstallene på nasjonalt nivå, som viser en stabil eller liten økning i sysselsettingen blant de over 50 år. Dette kan ha sammenheng med at vi her ser på de som var i jobb som 50-åringer i utgangspunktet. Dersom gruppen av sysselsatte 50-åringer i kommunesektoren har endret seg over tid for eksempel ved at de har dårligere helse, kan dette være en forklaring på den ulike utviklingen. Tall fra NAV² viser også at utviklingen i avgangsalderen i offentlig sektor har vært nedadgående, mens den har vært relativt stabil i privat sektor for kullene 1949-1955.

Figur 5. Utvikling i forventet pensjoneringsalder* for en sysselsatt 50-åring hos kommunekundene i KLP

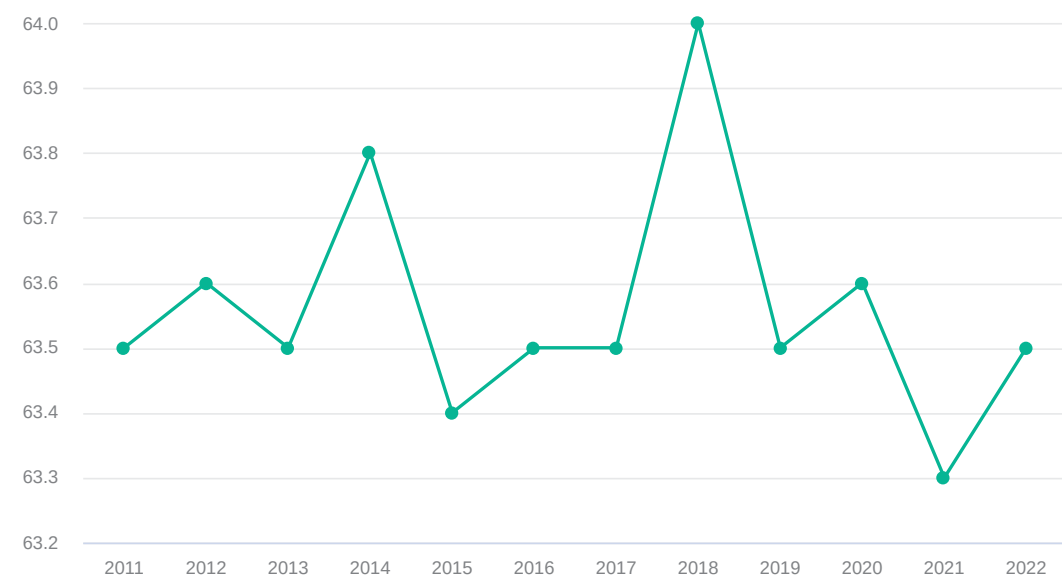


*Med forventet pensjoneringsalder menes det her ved hvilken alder en sysselsatt (her 50-åring) kan forventes å pensjonere seg gitt at pensjoneringsadferden blir lik eldre årskull i det aktuelle året. Uttak av uførepensjon, AFP og alderspensjon uavhengig av grad blir her regnet som pensjonering. Man ser med denne metoden bort fra framtidige regelverksendringer som kan endre pensjoneringsadferden.

Kilde: KLP

² Arbeid, pensjon og inntekt i den eldre befolkningen. Rapport fra Pensjonspolitisk arbeidsgruppe (2023).

Figur 6. Utvikling i forventet pensjoneringsalder for en sysselsatt 50-åring hos fylkeskommunekundene i KLP.

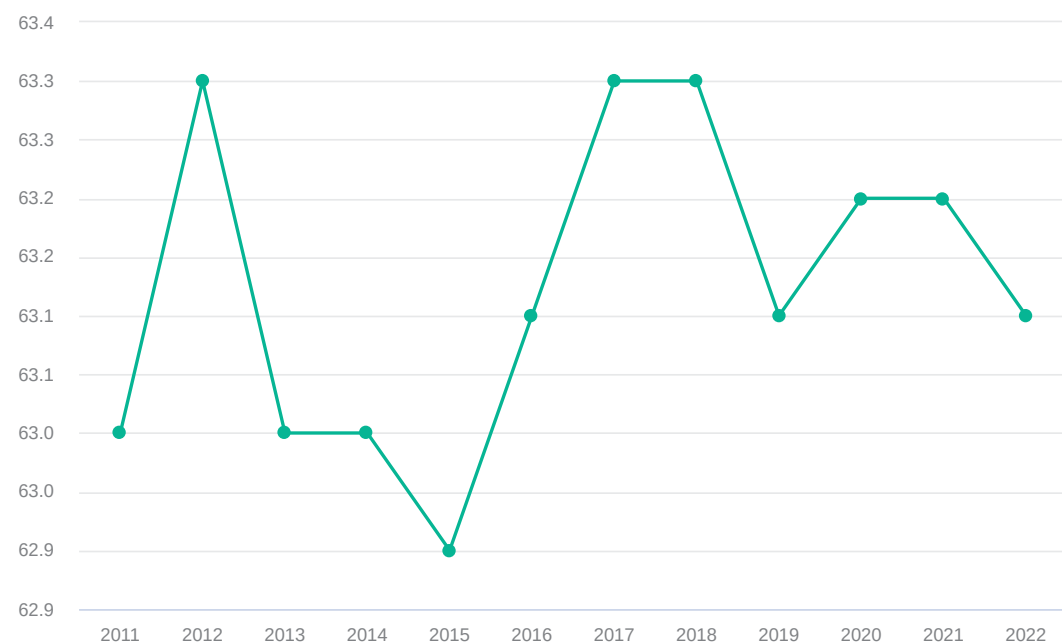


Kilde: KLP

Utviklingen i pensjoneringsalderen i sykehusene

I helseforetakene har forventet pensjoneringsalder for en 50 år gammel ansatt vært relativt stabil den siste tiårsperioden, se figur 7. Den forventede alderen for pensjering er nå litt over 63 år for en ansatt på sykehus.

Figur 7. Utvikling i forventet pensjoneringsalder for 50-åring hos helseforetakskundene i KLP.

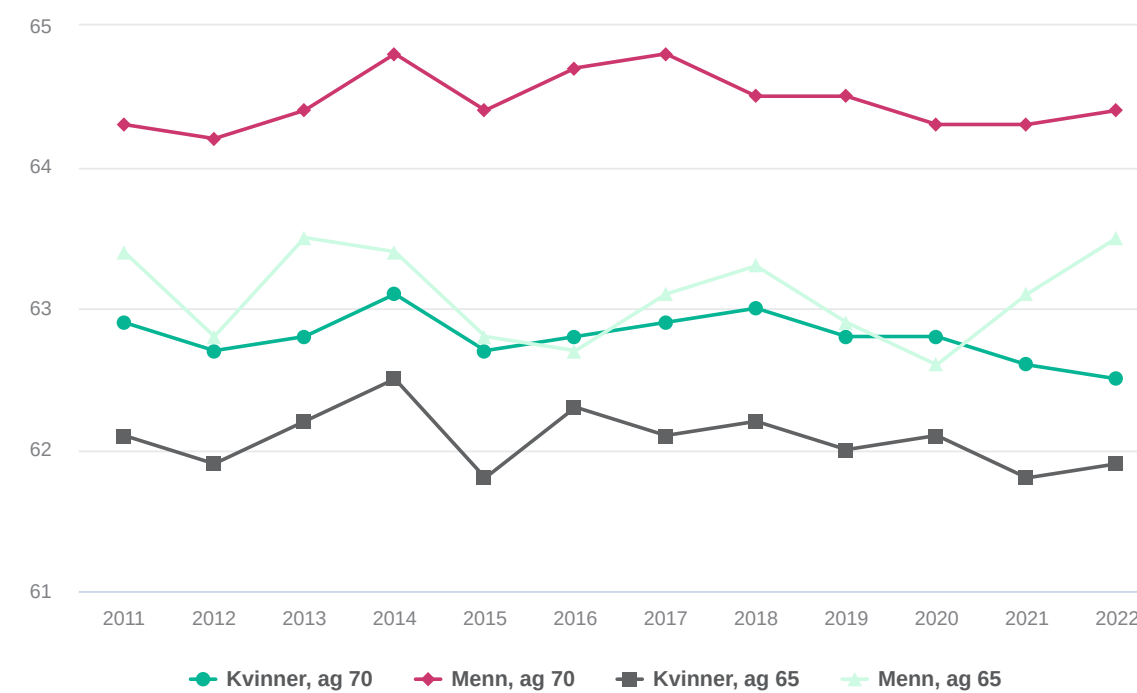


Kilde: KLP

Kjønnsforskjeller i pensjoneringsmønsteret

På aggregert nivå ser vi store forskjeller i pensjoneringsalderen mellom kvinner og menn. Noe av denne forskjellen skyldes at kvinner i større grad enn menn jobber i yrker med særaldersgrense. De fleste som har særaldersgrense i kommunal sektor har et yrke som det kan være fysisk utfordrende å stå lenge i. Typiske yrker med særaldersgrense 65 år i kommunesektoren er hjelpepleiere, sykepleiere og renholdere. Men også når vi ser nærmere på dem med mindre fysisk krevende yrker, ser vi klare kjønnsforskjeller. For dem med ordinær aldersgrense på 70 år er forventet pensjoneringsalder nesten 2 år høyere for menn enn kvinner, se figur 8. For de med aldersgrense 65 er imidlertid kjønnsforskjellen noe mindre. Vi ser et lignende mønster i helseforetakene.

Figur 8. Forventet pensjoneringsalder for kvinner og menn i kommunene med aldersgrense (ag) 65 og 70.

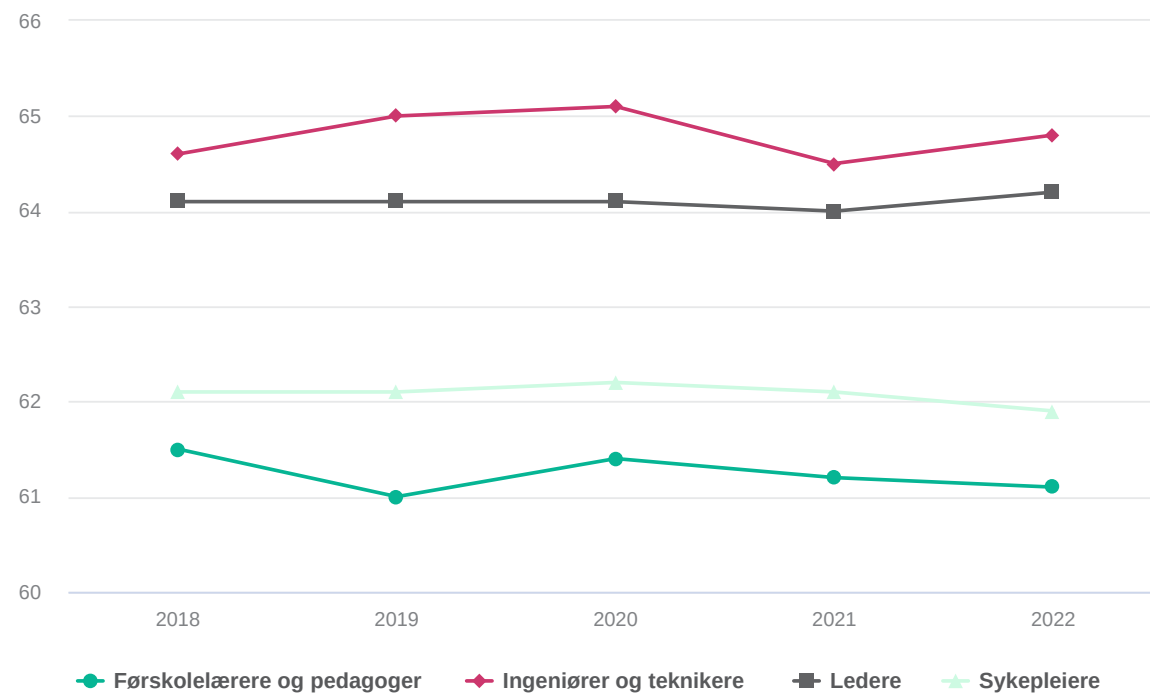


Kilde: KLP

Utviklingen for utvalgte yrkesgrupper

Pensjoneringsalderen varierer innad i kommunal sektor. I figur 9 har vi sett nærmere på noen yrkesgrupper som skiller seg ut med å ha en klart høyere eller klart lavere pensjoneringsalder enn gjennomsnittet for sektoren samlet sett. Vi ser at spesielt førskolelærere og pedagoger er en gruppe som tidlig forlater yrkeslivet med en forventet pensjoneringsalder på 61,1 år i 2022. Dette er en yrkesgruppe som har en kvinneandel på 96 prosent, noe som er høyere enn for hjelpe- og sykepleiere. I motsetning til disse to yrkesgruppene har førskolelærere og pedagoger imidlertid ikke særaldersgrense. I yrkesgruppene ledere og ingeniører og teknikere er pensjoneringsalderen blant de høyeste, med henholdsvis 64,8 og 64,2 år i 2022.

Figur 9. Forventet pensjoneringsalder ved 50 år for noen utvalgte yrkesgrupper



Kilde: KLP

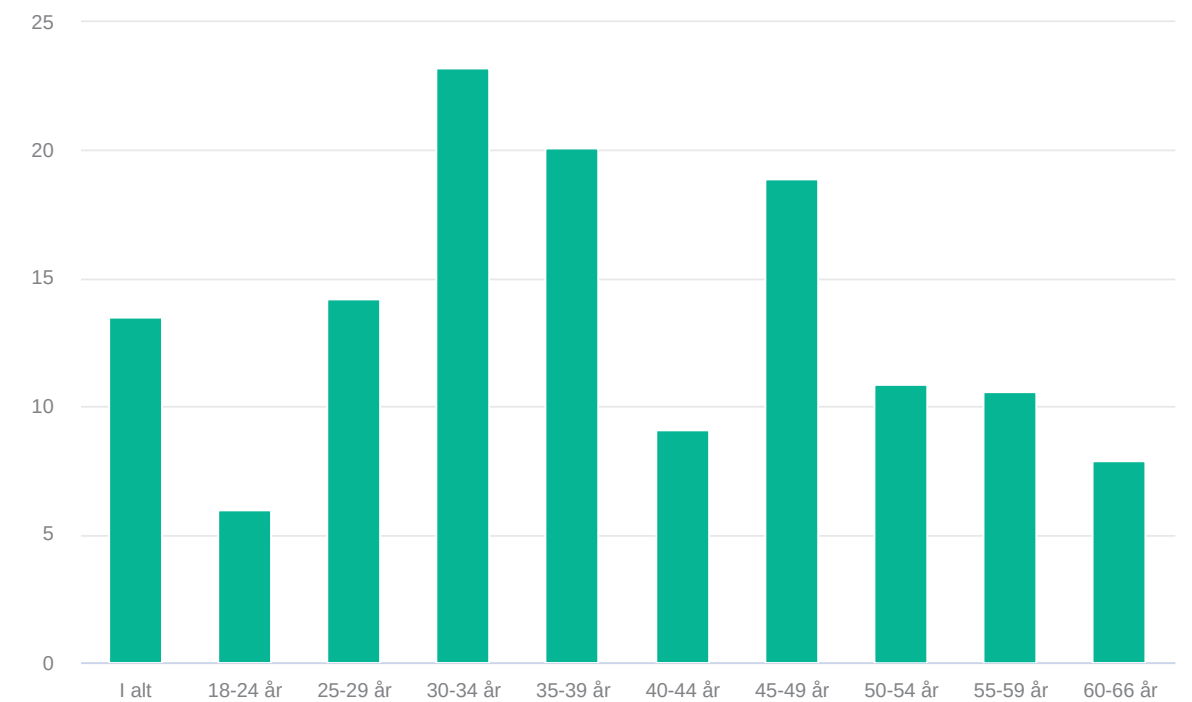
Aktuelt tema - Arbeidsmiljøet i kommunene

Det er godt kjent at et godt arbeidsmiljø er vesentlig for å tiltrekke seg nye ansatte og i å beholde de ansatte lengst mulig. I dette kapitlet går vi nærmere inn på arbeidsmiljøet i kommunene. Til å belyse dette er det benyttet tall fra SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø (2019). Resultatene som presenteres her er basert på et utvalg av ansatte (1849 respondenter) i kommunene, noe som innebærer at det vil være en viss usikkerhet rundt tallene.

Utfordringene med å kombinere jobb med familieliv vil variere over livets ulike faser. De fleste stifter familie sent i 20 eller i 30-årene. Det er derfor ikke overraskende at det er i aldersgruppene 30-34 og 35-39 år at flest oppgir at jobben ofte eller meget ofte forstyrrer hjemmelivet, se figur 10. Sammenhengen mellom alder og utfordringen med å kombinere jobb og hjemmeliv er imidlertid ikke entydig, noe som indikerer at det også er andre forhold enn omsorgsansvar som har betydning.

Når det gjelder fysisk utmattelse så er det ingen sammenheng mellom alder og hva respondentene forteller. Her svarer omtrent 40 prosent at de er fysisk utmattet etter jobb en dag eller flere dager i uken (figur 11). Psykisk utmattelse derimot ser ut til å forekomme hyppigst blant de yngre arbeidstakerne, der omtrent 45 prosent av dem mellom 25 og 29 år oppgir at de er dette ukentlig (figur 12). Dette kan tyde på at mange opplever et høyere arbeidspress tidlig i karrieren.

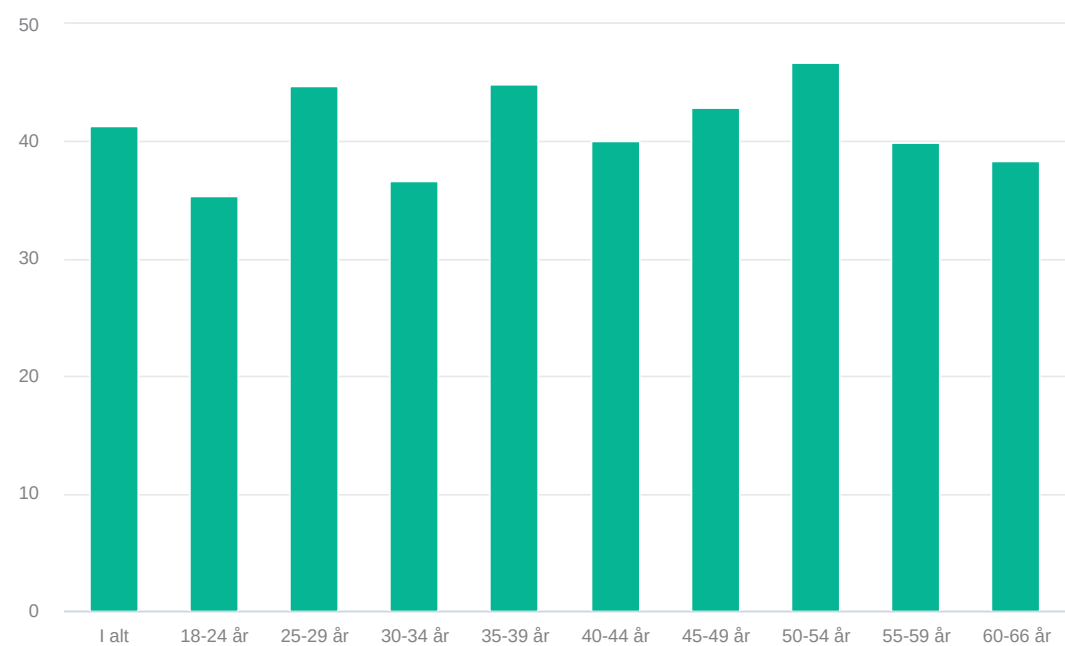
Figur 10. Andel som nokså ofte eller meget ofte opplever at jobb forstyrrer hjemmeliv, etter kjønn og aldersgruppe.



Spørsmål stilt: Hvor ofte hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv?

Kilde: SSB

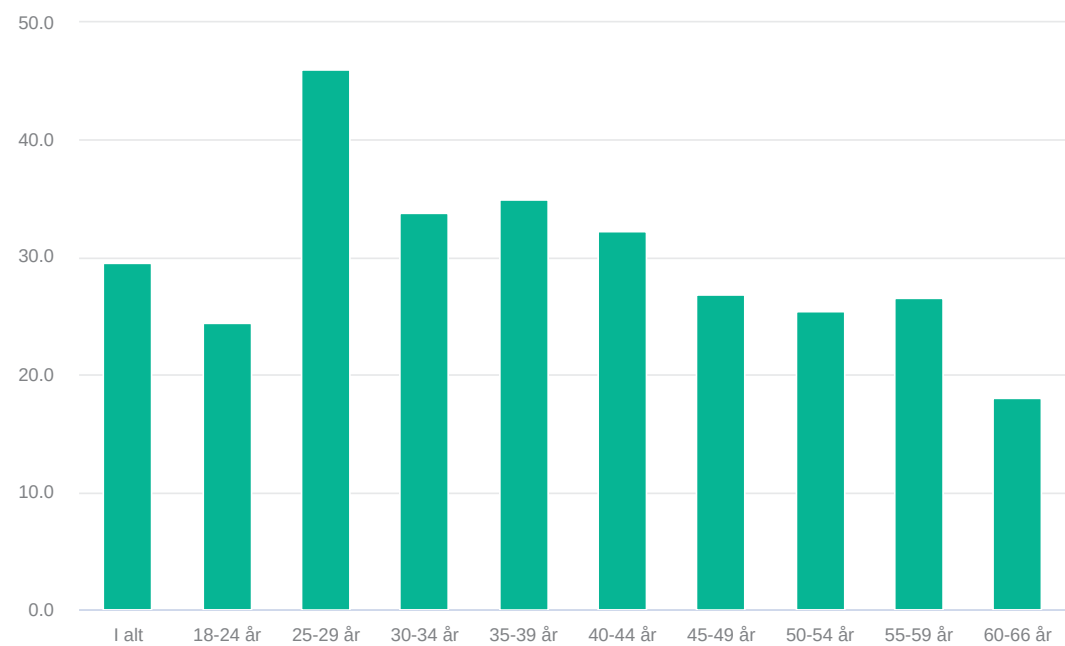
Figur 11. Andel som en dag eller flere i uken føler seg fysisk utmattet etter jobb, etter aldersgruppe



Spørsmål stilt: Hender det at du føler deg fysisk utmattet når du kommer hjem fra arbeid?

Kilde: SSB

Figur 12. Andel som en dag eller flere i uken føler seg psykisk utmattet etter jobb, etter aldersgruppe



Spørsmål stilt: Hender det at du føler deg psykisk utmattet når du kommer hjem fra arbeid?

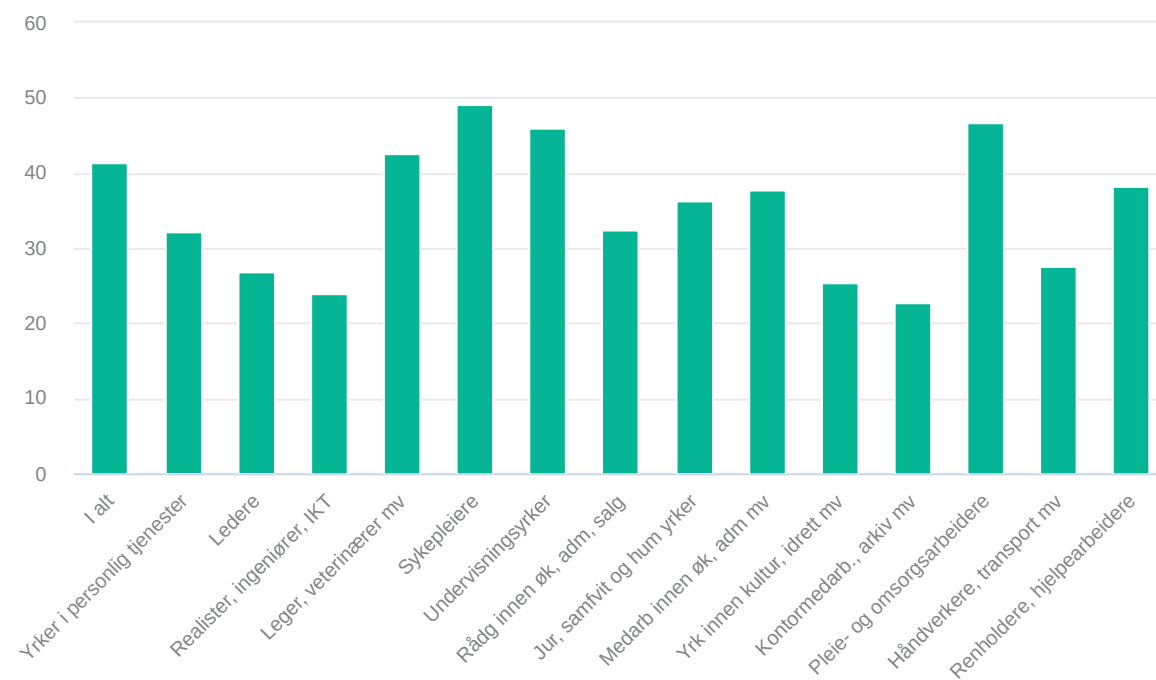
Kilde: SSB

Arbeidsmiljø innenfor ulike yrkesgrupper

Det er et bredt omfang av oppgaver kommunene utfører på vegne av fellesskapet. Undervisning og helse og omsorg er de næringene som sysselsetter flest. De ulike oppgavene innebærer at de ansatte utsettes for ulike belastninger. Ved å prioritere ressurser til forebyggende HMS-tiltak mot de gruppene som i størst grad opplever utfordringer, kan gevinsten for arbeidsgiver og arbeidstakere bli størst.

I figur 13 og 14 er det sett nærmere på den fysiske og psykiske belastningen til ansatte innenfor ulike yrkesgrupper. Det er innen helse- og pleieyrkene at den fysiske belastningen er høyest. Her rapporterer nær 50 prosent av sykepleierne og pleie- og omsorgsarbeiderne at de er fysisk utmattede en gang i uken eller oftere. Også innen undervisningsyrkene er det relativt mange som opplever at jobben er fysisk krevende. Undervisningsyrkene er også en yrkesgruppe som rapporterer om høy grad av psykisk utmattelse. Dette gjelder også sykepleiere samt enkelte grupper administrativt ansatte (jurister, samfunnsvitere mv.).

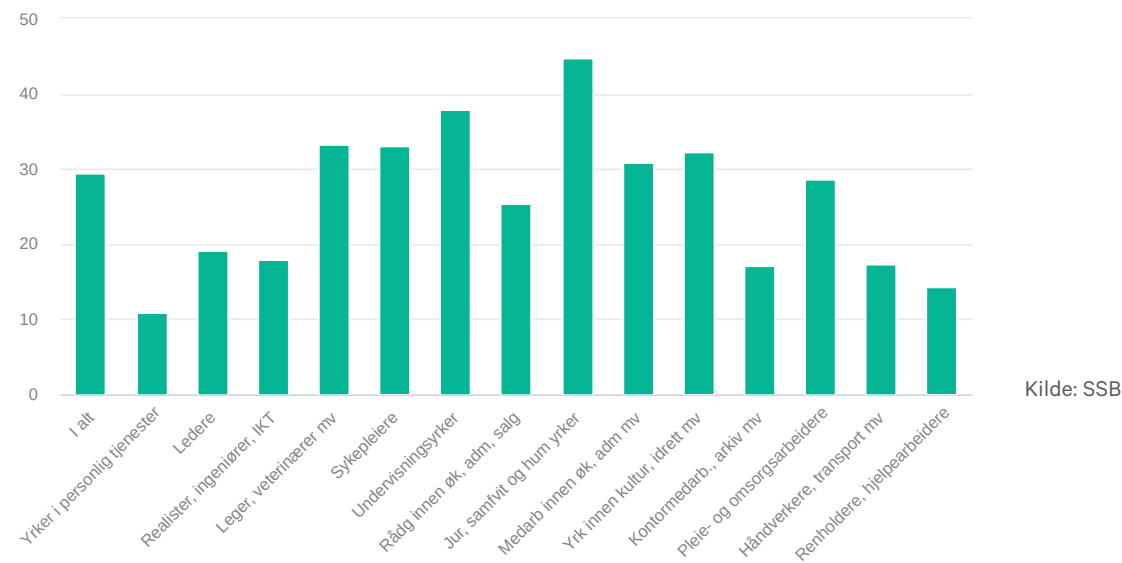
Figur 13. Andel som en dag eller flere i uken føler seg fysisk utmattet etter jobb, etter yrke



Spørsmål stilt: Hender det at du føler deg fysisk utmattet når du kommer hjem fra arbeid?

Kilde: SSB

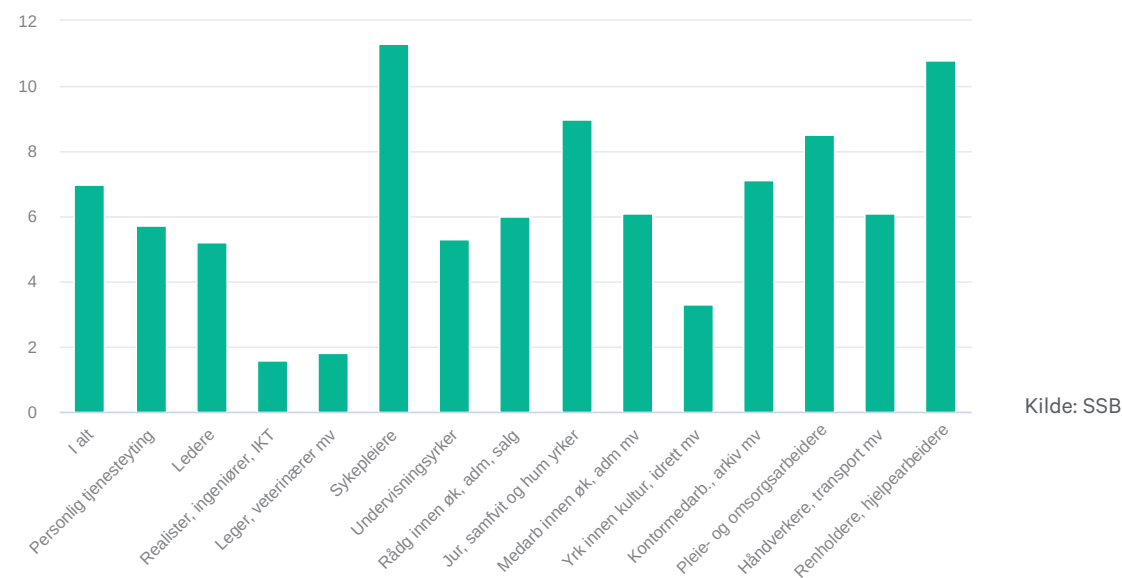
Figur 14. Andel som en dag eller flere i uken føler seg psykisk utmattet etter jobb, etter yrke



Spørsmål stilt: Hender det at du føler deg psykisk utmattet når du kommer hjem fra arbeid?

Den høye fysiske og psykiske belastningen i undervisningsyrkene ser imidlertid ikke ut til å gi høyere sykefravær blant denne gruppen sammenlignet med øvrige yrkesgrupper, se figur 15. Her er det yrkesgrupper innen pleie og omsorg og renhold som i størst grad rapporterer at sykefraværet helt eller delvis var forårsaket av jobben. Høyest er tallene for sykepleiere der omtrent 11 prosent svarer at sykefraværet skyldtes jobben. Tallene er her også høye for gruppen jurister, samfunnsvitere og lignende, noe som tyder på at også andre forhold enn fysisk belastning har betydning.

Figur 15. Andel med sykefravær over 14 dager som helt eller delvis skyldes jobb etter yrke.



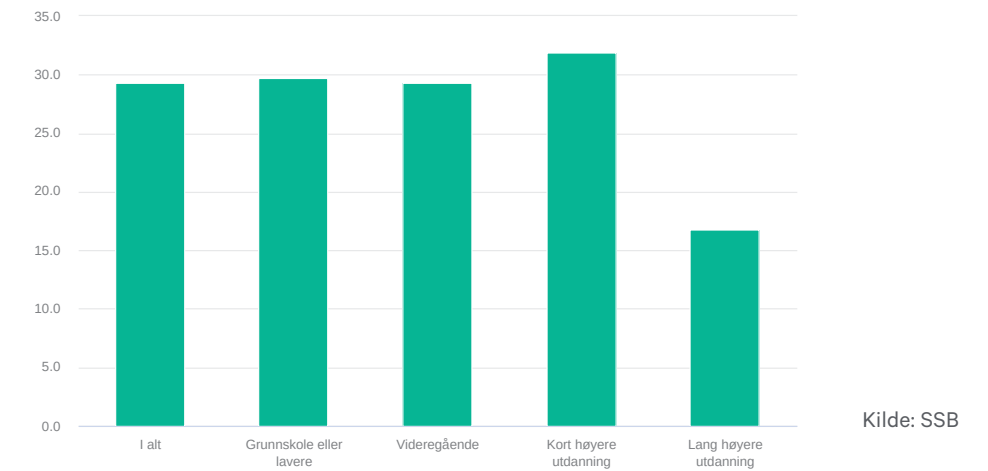
Spørsmål stilt: Har du i løpet av de siste 12 månedene hatt sammenhengende sykefravær på mer enn 14 dager? Hvis ja: Skyldtes denne sykefraværperioden helseproblemer som helt eller delvis var forårsaket av jobben din?

Mulighetene til å stå lenge i arbeid

Fra figur 5 så vi at det har vært en tendens til at avgangsalderen har gått ned i kommunene de siste årene. Framover ventes arbeidskraftsbehovet i kommunene å øke slik at det blir viktig å reversere denne trenden. I 2025 vil de første kullene med offentlig ansatte bli omfattet av ny AFP, noe som innebærer at belønningen for å stå lenge i arbeid blir langt sterkere i dag. Trolig vil mulighetene til å gjøre dette være avhengig av hvilken jobb man har.

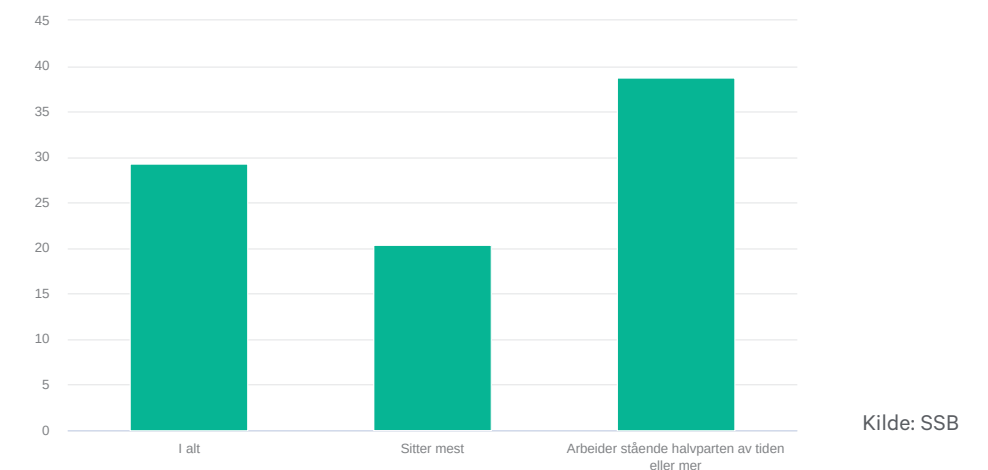
I figur 16 ser vi at det er eldre med kortere høyere utdanning som i størst grad rapporterer at det slitsomt for folk på deres alder å utføre den jobben de har. Tallene for de med lang høyere utdanning er på den annen side klart lavest, slik at det ikke er helt entydig at utdanningsnivå sier noe om hvor man kan forvente at det er lettest å stå lenge i arbeid. Ser man på fordelingen av svarene etter om man utfører jobben hovedsakelig sittende eller stående, finner vi at det er langt flere som jobber stående som rapporterer at jobben er slitsom (figur 17).

Figur 16. Andel som er svært eller nokså enig i at det er slitsomt for folk på deres alder (over 50 år) å utføre den jobben de har



Spørsmål stilt: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstand: "Det er slitsomt for folk i min alder å utføre den jobben jeg har"

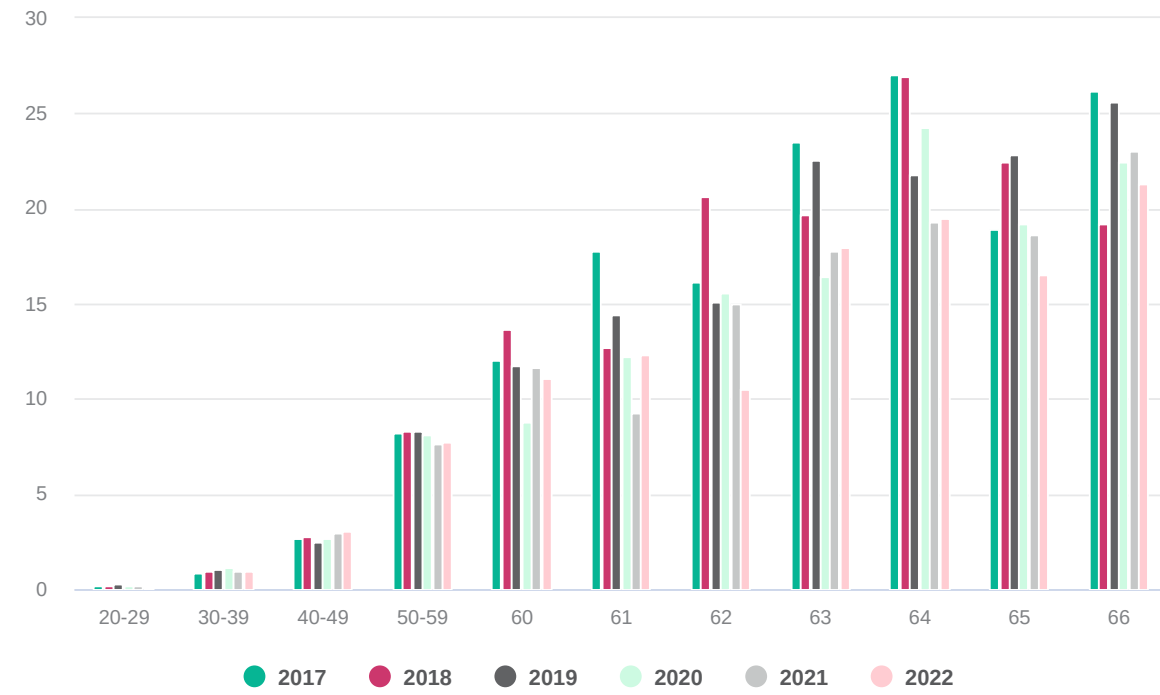
Figur 17. Andel som er svært eller nokså enig i at det er slitsomt for folk på deres alder (over 50 år) å utføre den jobben de har, etter om man arbeider sittende/stående



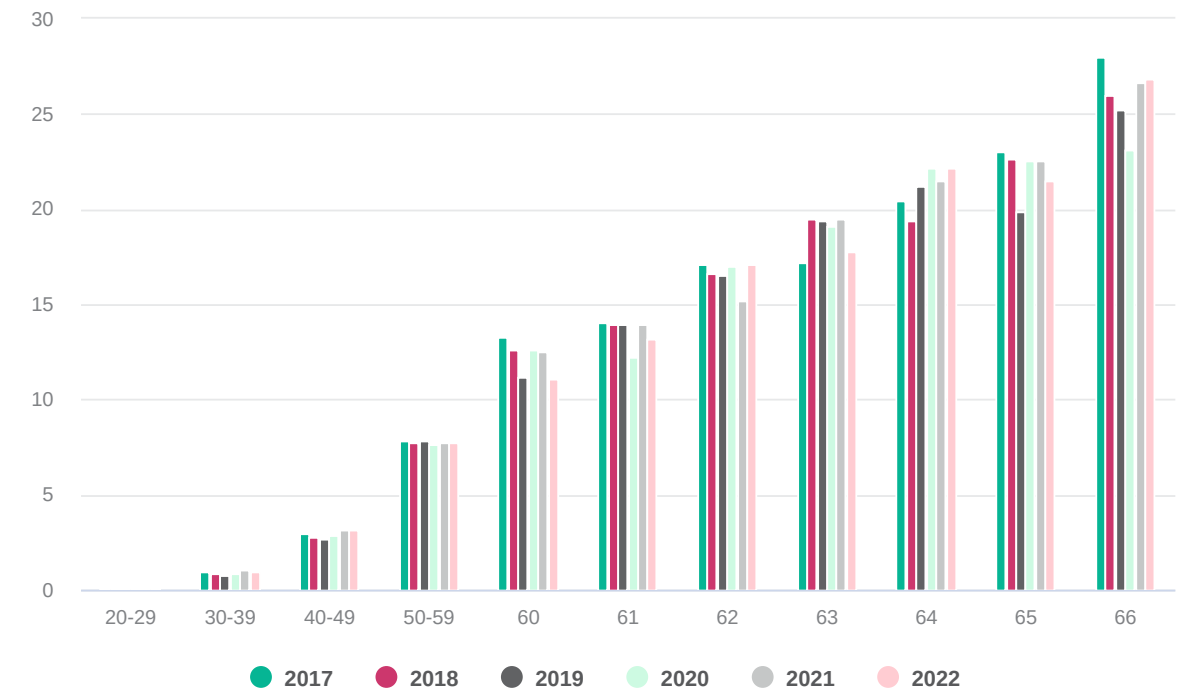
Spørsmål stilt: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstand: "Det er slitsomt for folk i min alder å utføre den jobben jeg har"

Vedlegg

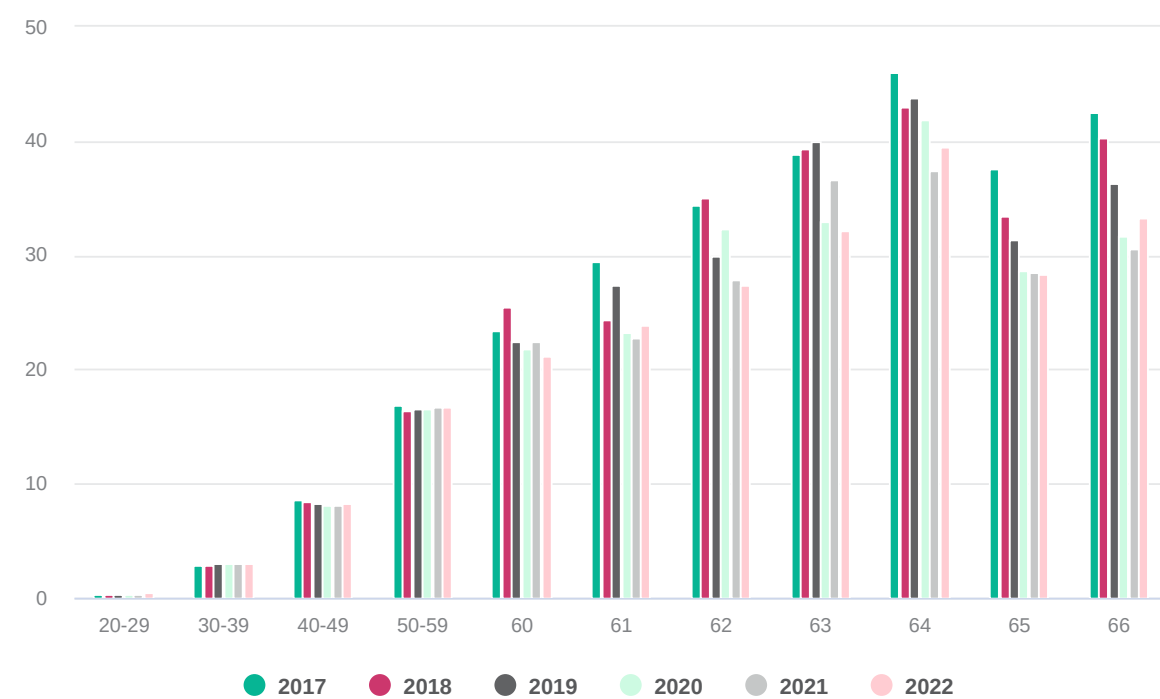
Figur v.1. Uføreandeler hos helseforetakskundene i KLP. Menn.



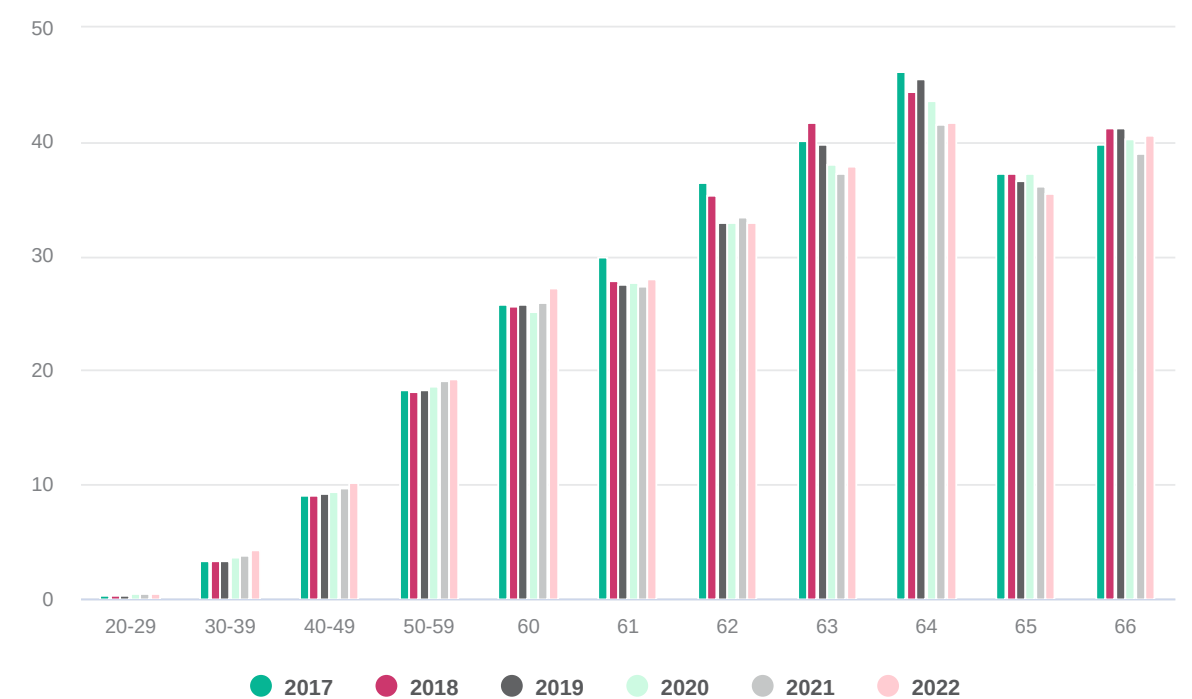
Figur v.3. Uføreandeler hos kommunekundene i KLP. Menn.



Figur v.2. Uføreandeler hos helseforetakskundene i KLP. Kvinner.



Figur v.4. Uføreandeler hos kommunekundene i KLP. Kvinner.





Kommune- og helse-Norges eget pensjonsselskap

KLP ble etablert av norske kommuner i 1949 for å sikre gode pensjoner i et sterkt fellesskap. I dag er KLP kommune- og helse-Norges foretrukne pensjonsleverandør og ett av Norges største finansselskaper.

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

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

Pensjonsselskapets viktigste samfunnsansvar er å sikre ansatte i kommune- og helse-Norge den pensjonen de har krav på. Vi forvalter over 900 milliarder kroner, og de investerer vi slik at de bidrar til en raskere utvikling mot et bærekraftig samfunn.

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